



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud
del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jorge Aníbal Liviác Ticse

ASESORA:

Mg. María Jesús López Vega

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

LIMA-PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): LIVIAC TICSE, JORGE ANIBAL

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ETICO Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLOGICAS, 2017

Fecha: 2 de setiembre de 2018

Hora: 11:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: *[Signature]*

SECRETARIO: Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza

Firma: *[Signature]*

VOCAL: Mg. Maria Jesus Lopez Vega

Firma: *[Signature]*

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por Excelencia Recomendación para publicación

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

APA



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

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

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi familia, quién me dio la fuerza y la inspiración para poder llevar a cabo este trabajo., los quiero mucho y siempre serán parte de todos mis logros.

El autor

Agradecimiento

Mi especial agradecimiento a mi asesora Mg. María Jesús López Vega, por su orientación y sabiduría compartidas para poder culminar este trabajo, y a mis maestros que me brindaron sus conocimientos y experiencias.

Declaración de Autenticidad

Yo, Liviác Ticse, Jorge Anibal, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima; declaro el trabajo académico titulado "Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas 2017", presentado, en 132 folios para lo obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

1. Las fuentes bibliográficas empleadas en el presente trabajo de investigación, identifican correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. Estamos considerando fuentes señaladas expresamente en este trabajo.
3. El presente trabajo de investigación es inédito, original, lo cual servirá plenamente para obtener el grado académico de maestra en gestión pública.
4. Considero que la revisión electrónica en búsqueda de plagios, es relevante
5. De comprobar el uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 01 diciembre del 2017



Br. Jorge Aníbal Liviác Ticse

DNI 06129348

Presentación

Señores miembros del jurado,

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas 2017”. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que hubo relación significativa entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. mediante la Correlación de Rho Spearman que tiene 0.336 corroborado con el nivel de significancia que tiene 0.000 que es menor a 0.01.

El autor

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción.	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 Nivel internacional	16
1.2.2 Nivel nacional	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Clima ético	22
1.3.2 Satisfacción laboral	277
1.4 Formulación del problema	30
1.4.1 Problema general	30
1.4.2 Problemas específicos	30
1.5 Justificación del estudio	31
1.6 Hipótesis	32
1.6.1 Hipótesis General	32
1.6.2 Hipótesis Específica	32
1.7 Objetivos	33
1.7.1 Objetivo General	33
1.7.2 Objetivos Específicos	33
II. Método.	
2.1 Diseño de investigación	35
2.2 Variables, operacionalización	35
2.3. Población y muestra	38

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Método de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	40
III. Resultados	41
3.1 Resultados descriptivos	42
3.2 Contraste de hipótesis	42
IV. Discusión	55
V. Conclusiones	60
VI. Recomendaciones	62
VIII. Referencias	64
Anexos	69
Anexo 1. Artículo Científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Permiso de la institución	
Anexo 4. Instrumentos de toma de datos	
Anexo 5. Validación de instrumentos	
Anexo 6. Base de datos de la variable clima ético	
Anexo 7. Acta de originalidad	

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de variables clima Ético	37
Tabla 2. Satisfacción laboral	38
Tabla 3. Distribución según la variable de satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	42
Tabla 4. Distribución según la variable de clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	43
Tabla 5. Distribución según la dimensión interés de la variable de clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	44
Tabla 6. Distribución según la dimensión leyes y códigos profesionales de la variable de clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	45
Tabla 7. Distribución según la dimensión reglas de la variable de clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	46
Tabla 8. Distribución según la dimensión instrumentos y medios de la variable de clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	47
Tabla 9. Distribución según la dimensión independencia de la variable clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	48
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre clima ético y satisfacción laboral	49
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre interés y satisfacción laboral	50

Tabla 12. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre leyes y códigos profesionales con satisfacción laboral	51
Tabla 13. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre reglas y satisfacción laboral	52
Tabla 14. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre instrumentos y medios con satisfacción laboral	53
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre independencia y satisfacción laboral	54

Lista de Figuras

	Página
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	35
Figura 2. Distribución según niveles de satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	42
Figura 3. Distribución según niveles de clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	43
Figura 4. Distribución de la dimensión interés de la variable de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	44
Figura 5. Distribución según la dimensión leyes y códigos profesionales de la variable de clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	45
Figura 6. Distribución según la dimensión reglas de la variable clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	46
Figura 7. Distribución según la dimensión instrumentos y medios de la variable de clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	47
Figura 8. Distribución según la dimensión independencia de la variable clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	48

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas (INCN), 2017. El presente estudio abordó tanto el clima ético como la satisfacción laboral; pero con especial énfasis en la relación entre ellos, es decir buscó en qué medida el clima ético tiene relación en la satisfacción laboral. Por tanto, la hipótesis general fue si existe relación entre clima ético y satisfacción laboral y el objetivo general fue determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en los profesionales de salud del INCN.

Este estudio correspondió a uno de tipo: básico, enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, hipotético deductivo, de diseño fue no experimental, de corte transversal. La población total de profesionales de la salud fue de 195, y la muestra de 144, incluidos médicos, enfermeras, tecnólogos y psicólogos, a través de la técnica de encuestas durante el período del 2017. Para la contrastación de la hipótesis se evaluaron a las dos variables: clima ético el cual se evaluó mediante el instrumento de Ferrato y De Arruda y la satisfacción laboral se evaluó mediante el cuestionario de Warr, Cook y Wall.

Las conclusiones determinaron concluir la existencia de relación entre el clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN, mediante la Correlación de Rho Spearman que tiene 0.336 corroborado con el nivel de significancia que tiene 0.000 que es menor a 0.01; estudio que permitirá mejorar estrategias a fin de mejorar el desempeño orientado al bienestar de la Institución.

Palabras claves: Clima ético, satisfacción laboral, Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Abstract

This research work aimed to determine the relationship between ethical climate and job satisfaction in health professionals of the National Institute of Neurological Sciences (INCN), 2017. This study addressed both the ethical climate and job satisfaction; but with special emphasis on the relationship between them, that is, sought to what extent the ethical climate is related to job satisfaction. Therefore, the general hypothesis was whether there is a relationship between ethical climate and job satisfaction, and the general objective was to determine the relationship between ethical climate and job satisfaction among INCN health professionals.

This study corresponded to one of the following types: basic, quantitative, descriptive and correlational, hypothetical deductive, non-experimental, cross-sectional design. The total population of health professionals was 195, and the sample of 144, including physicians, nurses, technologists and psychologists, through the survey technique during the period of 2017. For the testing of the hypothesis, the two variables: ethical climate, which was evaluated using the Ferrato and Arruda instrument and job satisfaction was assessed using the Warr, Cook and Wall questionnaire.

The conclusions determined to conclude the existence of relationship between the ethical climate and job satisfaction in health professionals of the INCN, by means of the Rho Spearman Correlation that has 0.336 corroborated with the level of significance that has 0.000 that is less than 0.01; study that will improve strategies in order to improve the welfare-oriented performance of the institution.

Keywords: Ethical climate, job satisfaction, Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

I. Introducción.

1.1 Realidad problemática

Durante los últimos decenios, el concepto del clima ético ha sido objeto de muchas investigaciones (Amaud , 2010). Se ha definido como "las percepciones compartidas de una organización sobre lo que es un comportamiento éticamente correcto y cómo deben manejarse las cuestiones éticas" (Cullen, Parboteeah y Victor, 2003, p. 23). Por tanto, surge en gran medida de los procesos organizativos que transmiten las expectativas gerenciales en términos de comportamientos morales y procesos para resolver los problemas éticos. El clima ético también sirve, según Cullen *et al.* (2003), como "lentes perceptuales" que apoyan al gerente en la identificación y solución de dilemas éticos.

El personal profesional que labora en el ámbito de las neurociencias como son los neurólogos, neurocirujanos, anestesiólogos y enfermeras; donde enfermería brinda atención continua las 24 horas del día, muchas veces con limitadas compensaciones y satisfacciones aunado a esto los bajos salarios se ven obligadas a trabajar más horas de jornadas fuera del hospital conllevándolas al cansancio, agotamiento sumando a ello las relaciones interpersonales inadecuadas, comunicación poca asertiva con los jefes y supervisores, falta de motivación y reconocimiento por el trabajo que realiza. Toda esta problemática genera insatisfacción laboral como también consecuencias negativas en su vida personal. En esta realidad el clima ético puede verse afectado y por ende con consecuencias no deseadas.

El Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas ente de máximo nivel asistencial dentro de los establecimientos del Minsa, dedicados a la atención de mayor complejidad, el área de las neurociencias enfrenta permanentemente situaciones estresantes derivados de la problemática que afronta por la situación crítica de los pacientes; si como muchas veces por los diferentes estilos de liderazgo a nivel institucional con diversos problemas de la gestión institucional resulta un descontento en las enfermeras, anestesiólogos y neurólogos y neurocirujanos; ya que por la naturaleza de su trabajo no se ajusta a la estructura de horarios o programaciones, ya que las intervenciones quirúrgicas duran muchas horas que van más allá del horario habitual y rígido de la institución,

desarrollándose climas tensos y desfavorables que repercute en la satisfacción laboral y el clima ético ocasionado por una situación desfavorable para los profesionales que laboran en ésta institución.

Teniendo en cuenta este contexto es necesario investigar cual es la satisfacción laboral y el clima ético, así como sus factores que intervienen en la satisfacción laboral y el clima ético y la asociación de estas variables con el propósito de valorar los aspectos intrínsecos de los profesionales, y en que medida son afectados por la situación institucional.

1.2 Trabajos previos

La revisión bibliográfica sobre clima ético presenta un reducido número de publicaciones; sin embargo, en el caso de la satisfacción laboral es extensa, donde existen gran cantidad de investigaciones en el ámbito de la gestión; más bien hay mayor número sobre bioética; no se ha encontrado investigaciones donde asocien las dos variables; es decir clima ético y satisfacción laboral. A continuación, abordamos los antecedentes tanto en el ámbito internacional como en lo nacional.

1.2.1 Nivel internacional

Cifuentes y Manrique, (2014) en su trabajo sobre *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención*, Colombia, cuyo objetivo fue evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá, Colombia, durante el año 2011. Su diseño metodológico es descriptivo, de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Se utilizó el Cuestionario Font-Roja como instrumento de medida de la satisfacción laboral en el hospital de Aranaz y Mira. Los resultados mostraron la satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria de 2.91 (desviación estándar = 0.23). Las enfermeras presentaron mayor insatisfacción en relación con los hombres. Así mismo presentaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y el tipo de

universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables, se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería realizan sus actividades es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo. Por tanto, se concluyó que se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en relación con el género, la edad, la formación académica y el servicio al cual se hallan asignados. (pp. 217- 227)

Gómez y Manrique (2014) en su investigación sobre el *Clima ético en una entidad del estado, Colombia*; su objetivo fue determinar el clima ético en una entidad del estado y describir los factores relacionados con el clima de egoísmo, benevolencia y principios para evidenciar prácticas organizacionales que favorecen el clima ético. El diseño metodológico de esta investigación correspondió a un estudio no experimental descriptivo, ya que pretendía analizar la manera en que se manifiesta el clima ético en la organización. Los participantes pertenecían a una Institución del estado, incorporados después de un proceso de selección luego de haber aprobado un curso de formación específico para el cargo. Se realizó un análisis estadístico descriptivo para obtener los resultados correspondientes a los factores del clima ético: egoísmo, benevolencia y principios. Se concluyó en los resultados que se evidencia la presencia en la Institución del factor de benevolencia relacionado con las ideas de grupo, y el factor de principios por la tendencia a cumplir con normas y leyes establecidas en el cargo. Estos resultados confirman las prácticas de la Institución sobre los funcionarios y la concordancia con la formación impartida que se evalúa en el desempeño en el cargo (pp. 321- 336).

Sanin y Salanova (2014) en su investigación sobre *Compromiso laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*, se analizó cómo la satisfacción laboral media las relaciones entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral, este último evaluado por los jefes. Participaron 731 empleados y sus correspondientes jefes de cinco empresas colombianas de los sectores industriales y de servicios.

Las conclusiones obtenidas muestran que la satisfacción laboral media parcialmente la relación entre apertura al cambio y desempeño laboral (evaluado por el jefe). Se encontró además que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian directa y positivamente con la satisfacción laboral en general y que ésta, a su vez, predice el desempeño y el cumplimiento de normas, evaluados por el jefe (pp. 1 – 19).

Santes, Preciado, Colunga, Vásquez, del Ángel, y Lavoignet (2010) en el estudio llamado *Principios bioéticos, clima organizacional y estresores laborales en enfermería*, México; plantearon como objetivo general determinar la relación entre la aplicación de los principios bioéticos, el clima organizacional y estresores laborales en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención. El diseño de investigación fue observacional, transversal y analítico, encuestándose al personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención en Papantla, Veracruz. Se utilizaron instrumentos para medir clima organizacional, cuestionario de principios bioéticos y la escala de stress para enfermeras. Dentro de los resultados, de un total de 32 enfermeros, el 6% refirió aplicar los principios bioéticos, el 59% reportó un buen clima organizacional y el 44% reportó percibir estresores en su ámbito laboral. Si bien no existe muchos estudios al respecto, se encontró relación significativa entre las variables, los resultados indican que hay una relación significativa entre la aplicación del principio bioético de autonomía y de justicia con la incertidumbre en el tratamiento y la falta de innovación de trabajo en equipo con los compañeros y supervisores, respectivamente. En conclusión, se sugieren estrategias encaminadas a la aplicación de principios bioéticos para mejorar el clima organizacional y disminuir el estrés en las instituciones de salud. Lo que llama la atención es el bajo cumplimiento de los principios éticos, asociado a un elevado índice de estresores laborales hace que en esta institución de salud los profesionales de enfermería no encuentren las condiciones adecuadas para poder cumplir a cabalidad con su rendimiento profesional (pp.317-321).

Muñoz, Peña, Arango, Gutierrez, y Prieto (2008) en su trabajo de estudio de *Clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá*, que tuvo como objetivo de medir el clima ético hospitalario en tres Instituciones

Prestadoras de Servicios de Salud-IPS de Bogotá, según la percepción de las enfermeras. Este estudio se realizó en dos fases: la primera de ellas orientada a hacer reajustes al instrumento *Percepción del Clima Ético Hospitalario* diseñado por la doctora Linda Olson, con base en las recomendaciones formuladas por Gutiérrez, e introducir nuevas preguntas, acordes a la realidad colombiana, para luego evaluar psicométricamente la validez y confiabilidad del instrumento. La segunda fase consistió en aplicar dicho instrumento a 219 enfermeras en tres IPS: una privada, una pública y una de un régimen especial. Su diseño metodológico fue aplicar un instrumento para medir el Clima Ético Hospitalario (CEH) según la percepción de las enfermeras y evaluar sus propiedades psicométricas. Dicho instrumento fue aplicado a 360 enfermeras de hospitales de Estados Unidos. El alpha de Cronbach del instrumento total fue de 0.91, considerándose la validez y confiabilidad del instrumento aceptables. Se concluyó que la encuesta vista de manera global, tiene una alta confiabilidad, indicando que está midiendo internamente un mismo aspecto. En cuanto a la validez de constructo, se observa que, si bien no resultaron los factores de acuerdo con las categorías o valores que pretende medir, sí se encuentran emergiendo factores que explican conceptos importantes dentro del CEH. (pp. 32 – 36).

Ferrato y De Arruda, (2005) en su investigación sobre el *Clima ético corporativo: Una aplicación del modelo de Victor y Cullen en las empresas del estado de São Paulo*, tuvo el objetivo de analizar el clima ético en nueve corporaciones brasileñas, ubicadas en el estado de São Paulo, Brasil, abarcando a 2573 funcionarios. En esta investigación, se trató de establecer si el clima ético observado difiere considerablemente por el descrito por Victor y Cullen. Su diseño metodológico fue reunir la información relativa en dos tipos de climas éticos en las compañías, fue necesario establecer en el estudio cinco dimensiones del clima ético, cuyo análisis puede ser observado en la investigación de campo: interés, leyes y códigos profesionales, reglas, instrumentos (medios) y autonomía. Se utilizó un instrumento medido por la escala Likert valorado en siete niveles, donde los reactivos están relacionados con el clima laboral que se desarrolla en la organización. En este estudio se concluyó la coexistencia de diversos tipos de clima ético en el cual se observó la influencia de las normas que rigen la

organización establecidas por el tipo de liderazgo en dichas instituciones. La investigación brasileña manifiesta que la existencia de diferentes tipos de clima ético en las corporaciones y una diferenciación se da en función de las normas difundidas por el cuerpo directivo de dichas organizaciones (pp. 137 – 152).

1.2.2 Nivel nacional

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en la investigación titulada *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*, Lima; tuvo como objetivo general aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en municipalidades y proponer explicaciones que permitan entender y mejorar dicha problemática. La población de estudio está conformada por los trabajadores dependientes de una municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, y de municipalidades B y C de Lima Metropolitana, haciendo un total de 3,179. La muestra estuvo constituida por la Municipalidad A de 82 trabajadores, la Municipalidad B de 126 trabajadores y por la Municipalidad C de 161 trabajadores. La selección de las personas que iban a integrar cada grupo, fue al azar y por listado de los trabajadores. 53 aplicaron el cuestionario de “Escala de Opinión” para medir (a) Significado de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento personal y/o social, y (d) Beneficio económico; y “Escala de Satisfacción Laboral”. En la conclusión no existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas. Esto podría deberse a que, en general tienen marcos comunes como son: (a) la municipalidad distrital tiene una estructura organizacional bien definida y similar del punto de vista legal, (b) la normativa que las rige tienen el mismo impacto en las relaciones laborales, y (c) tienen una cercana y estrecha ubicación geográfica (Lima Metropolitana y Callao). La satisfacción laboral aplicado con el instrumento de Palma está más adaptado para trabajadores administrativos de las municipalidades (pp.40-58).

Monteza (2012) quien investigó sobre la *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico, Hospital EsSalud Chiclayo 2010*, centró su estudio en objetivos de analizar la influencia del clima laboral en

la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital EsSalud Chiclayo, 2010. El diseño metodológico fue de tipo cuantitativo, descriptivo transversal. La población estuvo integrada por 46 enfermeras que laboraron en el servicio del centro quirúrgico del Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo” de Chiclayo, durante el periodo comprendido de análisis de noviembre del 2010 hasta julio del 2011. La información se obtuvo según la aplicación de instrumentos consistentes en dos cuestionarios, validados vía criterio de expertos. Los datos fueron procesados usando la estadística descriptiva e inferencial al 95% de confiabilidad. Dicho estudio llegó a concluir que el clima laboral y la satisfacción laboral son factores fundamentales en las organizaciones. Cualquier variación de ellos, afecta el ambiente de laboral forzosamente a los que la integran, y como parte del clima laboral es el comportamiento en función de principios éticos (pp.31-62).

Palma (2005), realizó una investigación sobre la *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Esta investigación tuvo como objetivo elaborar y validar una escala de satisfacción laboral. Su diseño metodológico tenía una muestra de 1058 trabajadores dependientes de empresas privadas de Lima Metropolitana, de los cuales 602 trabajadores pertenecían al género femenino (57%) y 456 al género masculino (43%). La muestra estaba dividida en grupos ocupacionales, determinada por 644 profesionales (61%) y 414 administrativos (39%). Como resultado esta investigación determinó que la muestra obtuvo un nivel de satisfacción laboral promedio de 94.96 que lo ubicaba en un nivel de satisfacción laboral promedio, la misma que no variaba en las comparaciones realizadas por género y grupo ocupacional. Asimismo, se observó diferencias estadísticas por género en los factores de reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos en ambos casos a favor del género femenino. También se encontró diferencias estadísticas por grupos ocupacionales en los factores condiciones de trabajo y beneficios económicos que favorecían a los profesionales; y en el factor reconocimiento Personal y/o social que favorecían a los administrativos. Además, ésta investigación demostró estadísticamente la validez y confiabilidad de la escala de satisfacción laboral, que fue el instrumento utilizado en la presente

investigación. De esta manera Palma hace un gran aporte a la evaluación de satisfacción laboral a nivel institucional tanto en trabajadores profesionales como en administrativos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima ético

El clima ético se relaciona con variables que se encuentran dentro del clima laboral, desarrollo organizacional, cultura organizacional; así como con la ética, bioética o clima ético hospitalario, concepto de clima ético ha ido teniendo importancia en el estudio de las organizaciones, muy ligadas a la satisfacción y calidad.

En este contexto, Ferrato y De Arruda (2005), propusieron 5 dimensiones las cuales permiten explicar el concepto de clima ético y su relación con la satisfacción laboral. Primero, se expone el Interés, como un concepto de la determinación personal, así como también involucra un aspecto egoísta de la persona, que, en conjunto, inducen y motivan a la satisfacción del individuo. Segundo, las leyes y códigos profesionales constituyen las acciones adoptadas por los empleados, que están alineadas con las normativas y códigos profesionales de una institución, en donde se siguen ciertos principios morales sin un beneficio personal. Tercero, las reglas forman un concepto que indica que las actitudes de los trabajadores son inspeccionadas por las normativas establecidas por la empresa con una orientación por principios éticos. Cuarto, los instrumentos y medios son aquellos recursos que permiten la obtención de beneficios personales, así como de aquellos que contribuyen al lucro de la institución. Quinto, la independencia viene a ser la ética adoptada por el trabajador, el grupo de trabajo o la institución en un contexto social. Dichas dimensiones permiten reunir los datos referidos a las perspectivas de los trabajadores mediante las cuales se pueden evaluar las distintas áreas que influyen en el desarrollo del clima ético con una repercusión sobre la satisfacción laboral. (pp.9-14)

Hart (2005) realizó una investigación en el estado de Missouri con enfermeras que trabajaban como mínimo 40 horas por mes en el cuidado de

pacientes hospitalizados, con el objetivo de averiguar los efectos de los climas éticos hospitalarios y la relación con los factores sociales y demográficos. El estudio llegó a concluir que existe relación entre el clima ético con las decisiones personales de las enfermeras de abandonar sus cargos laborales o inclusive la profesión. Se utilizó como instrumento para medir el clima ético a la encuesta sobre percepción de las enfermeras del clima ético hospitalario basados en el modelo de clima ético de Olson. (pp.173-177)

La ética en la salud pública no sólo necesita modelos teóricos, sino también prácticos. A diferencia de las obligaciones de los médicos con los pacientes durante la atención asistencial, los estándares profesionales para la práctica ética no están claros ni bien definidos en la salud pública, de tal manera que el análisis ético en la salud pública genera y plantea muchas interrogantes más allá del análisis legal o de políticas públicas; de tal manera que la ley debería estar sujeta a un proceso de examen ético permanente y continuo. Otros investigadores lo orientan al concepto de los valores, de cómo debe el análisis ético abordar el conflicto entre los principios universales y los valores culturales, y de esta manera encontrar un campo común entre individuos de diversos orígenes culturales. Tales interrogantes tienen serias implicancias prácticas sobre cómo se diseñan, implementan y evalúan las políticas de salud pública. (Coleman, Bouessau, Reis y Capron, 2007, p.504)

Víctor y Cullen (2003) definió al clima ético como las percepciones compartidas de la conducta humana éticamente correcta y de cómo deben resolverse los problemas éticos. La moralidad y las cuestiones éticas surgen cuando una persona con total libertad realiza actividades o acciones que generan un impacto, por lo que la moral establece un ambiente laboral en la medida de como abordan el tema ético sus integrantes. (pp.127-141)

Olson (2007) definió al clima ético como una interacción dinámica de prácticas institucionales y por consiguiente puede ser evaluado mediante la medición de la percepción sobre decisiones que tienen un contenido ético, o por la presencia de las condiciones dentro de una organización que permite a los empleadores tener una conducta y comportamiento hacia una reflexión ética. Esto

conlleva a que podrían coexistir discrepancias entre ellos; la inclusión de aquellos con un interés en las decisiones, acceso a la información para tomar decisiones, y la motivación hacia el cuestionamiento y el debate. Por tanto, el clima ético es un proceso dinámico y de modificación constante en una organización. (pp.345-348)

Koontz, Weilhrich, y Cannice (2012) manifestaron la existencia de un clima ético laboral involucrado dentro de la cultura organizacional, por tanto, implica que se hayan institucionalizado unos sistemas normativos dentro de una organización. Se puede deducir por tanto que los integrantes de una organización tienen una forma de percibir el contexto donde se dan comportamientos regidos por ambientes normativos dentro de la organización que manifiestan cierto grado de consenso. Esto no trata de evaluar los valores o principios de un individuo sino las prácticas y procedimientos que él percibe y asimismo como éstas se desarrollan en su organización. (pp.49-58)

Barnett (2002) definió tres tipos de clima ético, y su evaluación permitió identificar el tipo predominante que existe en la organización.

Clima emotivista orientado más hacia una ética individualista, donde predominan los factores afectivos y emocionales, dentro de una organización, la cual es determinado por los intereses del individuo para la toma de decisiones.

Clima utilitarista orientado a una visión más colectivista, donde se considera la utilidad para la mayoría de los involucrados en la organización, por lo tanto, es aquella en la cual se adoptan comportamientos pragmáticos orientados a los resultados, basados en el beneficio de la mayoría.

Clima deontológico orientado en principios éticos universales, considerando fundamentalmente más los valores y los derechos del individuo. (pp.352-362)

El clima ético en una organización estará determinado por el interés del individuo en seguir algunos comportamientos que están entre lo ético y lo no ético, y en qué forma son consideradas válidas por la organización. Si predomina

un clima emotivista no se considerará motivado a analizar las consecuencias éticas de su conducta para otros involucrados ya que está orientado al individuo. En cambio, si el clima es utilitarista, deberá considerarse en el comportamiento de los miembros de la organización. Si más bien predomina un clima deontologista, se evaluará en relación a las funciones de la marcha de la organización basado en las disposiciones normativas de la misma.

Instrumentos para medir el clima ético

Instrumento de John Cullen y Bart Victor, 1987, 1988

Cullen y Bart (1987, 1988) elaboraron el instrumento que consta de 36 ítems que le fueron agregados al instrumento original, de 26. Los ítems se plantean como afirmaciones planteadas bajo los siguientes criterios de evaluación: Ganancia personal, beneficio de la compañía, eficiencia, lo mejor para cada persona, ética personal, leyes y códigos, interés público y reglas. Cada pregunta se encuentra clasificada dentro de un tipo de clima ético y en uno de los tres ámbitos de análisis: personal, local y cosmopolita. Esta teoría fundamenta la elaboración del instrumento que ha sido utilizado en la presente investigación. (pp.127-141)

Instrumento de Linda Olson en 1998.

Olson elabora un instrumento de 26 ítems, el cuestionario contiene afirmaciones de evaluación mediante cinco factores: Enfermeros, pacientes, administradores, hospital y médicos. Se presentan ítems contruidos a partir de la Teoría de Brown sobre las condiciones para comprometerse en la reflexión ética: Poder, Confianza, Inclusión, Flexibilidad de rol y Búsqueda, referida a que los miembros de la institución están motivados a participar en la toma de decisiones, tienen la información para tomar decisiones, y el instrumento trata de mostrar los diversos comportamientos éticos de sus integrantes. (p.346)

Clima ético

Definición

Victor y Cullen (1988) “percepción de lo que constituye el comportamiento correcto, de tal forma que se convierte en un mecanismo psicológico a través del cual se manejan los asuntos éticos”. (p. 101)

Dimensiones (Ferrato y De Arruda, (2005)

Dimensión 1. Interés

Orientado a las actitudes y expresiones en favor del grupo, al cual el individuo quiere integrar o pertenecer.

Dimensión 2. Leyes y códigos profesionales

Orientado a la actitud que adoptan los individuos a someterse a las reglas y códigos profesionales que deriva dentro de una línea de principios morales ajenos de los intereses personales o grupales; sino más bien al beneficio de la sociedad.

Dimensión 3. Reglas

Orientado a las actitudes derivadas de las normas, reglas y procedimientos establecidas por la Institución para su cumplimiento.

Dimensión 4. Instrumentos o medios

Orientado a los intereses personales y de la Institución sin considerar los principios morales o éticos.

Dimensión 5. Independencia

Orientado a las propias creencias, morales personales; a la satisfacción propia en menoscabo del grupo o institución.

1.3.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, cada vez viene teniendo mayor importancia en las instituciones que se preocupan en enfocar como elemento principal de la organización al trabajador, en el cual se busca que el trabajador se encuentre satisfecho para que la atención de servicio que realice en su trabajo encuentre un servidor contento y que atienda de la mejor manera a sus clientes, la atención en salud que atiende a personas es más sensible a esta condición, para que los administradores puedan evaluar periódicamente esta variable y puedan hacer los cambios respectivos y por tanto tener un personal que cuente con adecuados niveles de satisfacción laboral.

Según el Minsa, consideró estos aportes de la psicología organizacional, para implementarlos en el sector y poder estudiar los factores relacionados con la satisfacción laboral para poder evaluar y tomar las medidas necesarias y lograr en lo posible determinar un ambiente de satisfacción laboral como parte de la cultura organizacional que tenga como fin lograr una atención más humana con calidad. En el año 2001 durante el marco de los lineamientos de política sectoriales, se aprobó el sistema de gestión de la calidad, que tenía como meta prioritaria optimizar la calidad de atención de la salud en el país. Para lograr la calidad considera los siguientes factores o componentes, garantía, mejoramiento, e Información. Esto ha permitido la elaboración de indicadores que permita evaluar periódicamente la calidad de acuerdo a estándares de atención. De esta manera la satisfacción era el eje de la calidad buscando la satisfacción de los usuarios internos, quienes eran los responsables de la atención.

La satisfacción de los trabajadores de los establecimientos de salud se constituye en un elemento crucial para lograr la calidad de atención hacia el paciente externo. Aunque sabemos que la calidad de atención depende de otros factores como infraestructura, insumos, la satisfacción del paciente interno es fundamental para el logro de los propósitos de salud.

Según la Organización Mundial de la Salud, el personal de salud siente satisfecho con su trabajo cuando puede ofrecer atención de buena calidad y en la cual siente que su participación es valiosa para tal fin. Es por eso que la

evaluación de la satisfacción de los trabajadores debe realizarse periódicamente con la finalidad de realizar los ajustes necesarios para desarrollar un ambiente que permita atender con calidad a los pacientes.

La satisfacción laboral hoy en día tiene un lugar relevante dentro de las organizaciones, existiendo una gran preocupación por lograr mantener buenos niveles de satisfacción, de este modo se puede mejorar el desempeño laboral, y por ende, la calidad de atención en salud.

Patlán (2015) utilizó en la evaluación de la satisfacción laboral el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota que incluye 20 factores como son: Aplicación de habilidades, compañeros de trabajo, valores en el trabajo, logros, creatividad, reconocimiento, actividad, independencia, responsabilidad, desarrollo, seguridad, relaciones humanas, autoridad, servicio social, supervisión técnica, políticas de la organización, estatus social variedad de las tareas, compensación y condiciones de trabajo. Haciendo una correlación con las variables de clima organizacional y justicia organizacional. De tal manera que se pueden analizar los factores que pueden ser potencialmente modificables por la institución y aquellos que dependen de la motivación personal del trabajador (p. 5)

Saturno *et al.* (1997) señaló que la satisfacción laboral en las instituciones de salud constituye un factor esencial en la calidad de la atención y señalan que la satisfacción en el trabajo guarda relación con el desempeño, mejora de la productividad y se constituye en un elemento más influyente en el clima organizacional, por lo que evaluar la satisfacción se constituye en un factor importante para evaluar la calidad. (p. 19)

Herzberg (1987) considera que el grado de satisfacción laboral es producto de la relación con su empleo y sus actitudes personales, en donde los factores intrínsecos o motivadores guardan relación con el reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. Estos son los pilares importantes a tomar en cuenta cuando se evalúan las variables de esta investigación, no sólo por el bienestar del personal que labora sino por el bienestar del paciente que es atendido con más voluntad por parte del trabajador cuando labora en un lugar con buen clima institucional. Los factores extrínsecos de la satisfacción como las

políticas y la administración institucional, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo, también complementan a los primeros factores intrínsecos. Por lo tanto, la satisfacción laboral se explica por ambos factores; los factores intrínsecos tendrían repercusión potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto de trabajo, porque pueden satisfacer necesidades personales de desarrollo. De tal manera que el trabajador se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, para llegar a un estado de su realización personal, logrando objetivos tanto personales como institucionales que deben ir siempre de la mano, de tal modo que sienta que la organización es un espacio de desarrollo personal y profesional. (pp.8-9)

Se considera que las organizaciones de servicios de salud son integrados por personas para servir a otras personas, los servidores deben de estar en condiciones de salud mental adecuados incluidos la satisfacción para poder brindar una buena atención con calidad, no sucede esto con otras empresas de producción de bienes; en las instituciones de salud está muy vinculado al trato personal, de allí que tenga una repercusión directa con la calidad que van a recibir y percibir los usuarios, más que en estructura física, insumos y otros elementos que si bien son importantes, mucho más representa la calidad de atención. En el presente trabajo interesa como la satisfacción laboral pueda estar influenciado por el clima ético es decir por los valores de las personas que laboran en el Instituto.

Satisfacción Laboral

Definición

Locke (1976) “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (p. 45)

Dimensiones (Warr, Cook y Wall, (1979)

Dimensión 1. Intrínseco o Motivadores

Orientado al desempeño exitoso en el trabajo, el reconocimiento de compañeros y superiores y a la promoción de cargos en sus puestos de trabajo.

Dimensión 2. Extrínseco o Higiénicos

Orientado a las condiciones de trabajo como las políticas de la Institución, el ambiente físico, la estabilidad laboral.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación entre clima ético en su dimensión interés y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas? 2017?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación entre clima ético en su dimensión leyes y códigos profesionales con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas? 2017?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación entre clima ético en su dimensión reglas y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas? 2017?

Problema específico 4:

¿Cuál es la relación entre clima ético en su dimensión instrumentos y medios con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas? 2017?

Problema específico 5:

¿Cuál es la relación entre clima ético en su dimensión independencia laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas? 2017?

1.5 Justificación del estudio**Justificación Teórica**

El presente estudio aborda tanto el clima ético como la satisfacción laboral; pero con especial énfasis en la relación entre ellos, es decir buscar en qué medida el clima ético influye en la satisfacción laboral: si bien es cierto que variables como el clima organizacional, cultura organizacional y desempeño laboral han sido muy estudiadas en su relación con la satisfacción laboral, esto no ha sucedido así con el clima ético por lo tanto medir el clima ético, puede permitir desarrollar estrategias, para mejorar aspectos débiles detectados en condiciones organizacionales, ya que el clima ético hace referencia a la percepción en cuanto al contenido moral de la decisión, del proceso y la práctica de tales decisiones, enfocado a encontrar el equilibrio entre los intereses económicos o de otra índole en la organización y los intereses de todas las partes directa o indirectamente afectadas, por la toma de decisiones. (Gutiérrez, 2001, pp. 133-134)

Justificación Práctica

En la práctica el estudio se justifica porque facilita la comprensión de la influencia del clima ético en la satisfacción laboral, lo cual permitirá poder realizar evaluaciones periódicas para monitorizar el clima ético orientado al bienestar de los pacientes del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Este estudio se realiza para ver el clima ético y la satisfacción laboral del personal profesional que redundará en el mejor desempeño dentro las labores administrativas, gestión institucional, atención a los pacientes que vienen a la institución.

Justificación Metodológica

Metodológicamente, el presente estudio permitirá que los datos obtenidos puedan utilizarse como base para otras investigaciones y contribuirán con diversas

instituciones, servirá de modelo para desarrollar estudios de asociación de las variables tanto del clima ético como la satisfacción laboral con otras variables.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

1.6.2 Hipótesis Específica

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre clima ético en su dimensión interés y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre clima ético en su dimensión leyes y códigos con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. 2017.

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre clima ético en su dimensión reglas y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. 2017.

Hipótesis específica 4:

Existe relación entre clima ético en su dimensión instrumentos y medios con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. 2017.

Hipótesis específica 5:

Existe relación entre clima ético en su dimensión independencia y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre clima ético en su dimensión interés y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre clima ético en su dimensión leyes y códigos con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre clima ético en su dimensión reglas y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre clima ético en su dimensión instrumentos y medios con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación entre clima ético en su dimensión independencia con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

II. Método.

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental de corte transversal y correlacional, porque la información del clima ético y satisfacción laboral fue recolectada sin cambiar el entorno, es decir, no hay manipulación.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

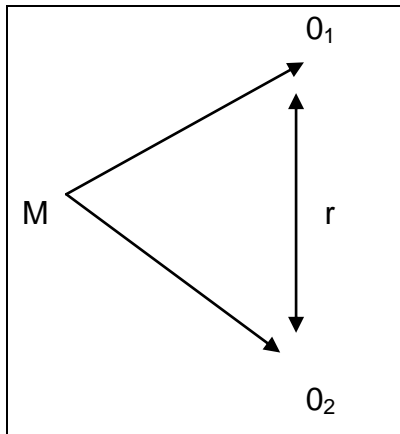


Figura 1 Diagrama del diseño correlacional (Sánchez y Reyes 2009)

Donde:

M : Profesionales del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima, 2017

O₁ : Observación sobre el clima ético

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O₂ : Observación sobre la satisfacción laboral

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Clima ético

Definición Conceptual

Victor y Cullen (1988) “percepción de lo que constituye el comportamiento correcto, de tal forma que se convierte en un mecanismo psicológico a través del cual se manejan los asuntos éticos” (p. 101).

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición

Locke (1976) “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p. 45)

Definición Operacional

El presente estudio se aborda tanto el clima ético como la satisfacción laboral; pero con especial énfasis en la relación entre ellos, es decir buscar en qué medida el clima ético influye en la satisfacción laboral en los profesionales de la salud (médicos, enfermeras, tecnólogos médicos y psicólogos) del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

El clima ético se midió a través de 5 dimensiones (interés, leyes y códigos profesionales, reglas, instrumentos y medios e independencia) y se utilizó como instrumento el cuestionario de Ferrato y De Arruda, la cual consta de 26 ítems.

La satisfacción laboral se midió a través de 2 dimensiones (Intrínsecos o motivadores y extrínsecos o higiénicos) y se utilizó como instrumento el cuestionario de Warr, Cook y Wall, la cual consta de 15 ítems

Tabla 01

Operacionalización de variables clima ético.

Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles o rangos
Interés	Bienestar del personal y la organización	1 – 7	Ordinal	Interés B : 07-20 M : 21-34 A : 35-49
Leyes y códigos profesionales	Cumplimiento de la ley o código de ética profesional	8 – 11	1 : Completamente falso 2. Mayormente falso 3: Parcialmente falso	Leyes y Codigos B : 04-11 M : 12-19 A : 20-28
Reglas	Cumplimiento de reglas y políticas de la organización	12 – 15	4: Ni verdadero ni falso 5: Parcialmente verdadero	Reglas B : 04-11 M : 12-19 A : 20-28
Instrumentos o medios	Intereses personales y de la organización	16 – 22	6: Mayormente verdadero	Instrumentos B : 07-20 M : 21-34 A : 35-49
Independencia	Creencias éticas y morales personales	23 - 26	7: Completamente verdadero	Independencia B : 04-11 M : 12-19 A : 20-28

Tabla 02

Operacionalización de la satisfacción laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles o rangos
Motivacional o intrínseco	Reconocimiento por el trabajo, responsabilidad, capacidad y promoción	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	Ordinal	B: 07 - 20
			1: Muy insatisfecho	M: 21 - 34
			2: Insatisfecho	A: 35 - 49
			3: Poco insatisfecho	
Higiénico o extrínseco	Aspectos relacionados a infraestructura, horario, salario, estabilidad y relación sindical	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13,15	4: Ni satisfecho, ni insatisfecho	B: 08 - 23
			5: Poco satisfecho	M: 24 – 39
			6: Satisfecho	A: 40 - 56
			7: Muy satisfecho	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

La población total de profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas está conformada por 195 profesionales.

2.3.2. Muestra.

La muestra del estudio de 144 dentro de las cuales se consideró médicos, enfermeras, tecnólogos médicos y psicólogos de manera aleatoria y proporcional según el grupo poblacional. Fue una muestra intencional, no probabilística.

Criterios de selección

Criterio de inclusión

Profesionales de la salud que cumplen labor asistencial, nombrados y con tres años de antigüedad como mínimo. Profesionales de la salud que acepten participar del estudio.

Criterio de exclusión

Profesionales de la salud de vacaciones.

Profesionales de la salud de licencia.

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

La técnica es la encuesta, para la variable clima ético fue la utilizado el instrumento cuestionario de clima ético cuyos autores, Ferrato y De Arruda aplicado en el estudio de clima ético corporativo, una aplicación del modelo de Victor y Cullen en las empresas del estado de Sao Paulo en el año 2005, bajo el sistema de validación respectivo. Este instrumento está dividido 5 dimensiones y se constituye por 26 ítems que se valoran en una escala tipo Likert. La técnica que se utilizó para la variable satisfacción laboral es la encuesta con el instrumento de cuestionario de satisfacción laboral cuyo autor es Warr, Cook y Wall de la escala general de satisfacción en el año 1979, basados en la teoría bifactorial de Herzberg, bajo el sistema de validación respectivo. Este instrumento está dividido en 2 dimensiones y se constituye por 15 ítems que se valoran en una escala tipo Likert.

2.5. Método de análisis de datos

Para ambas variables la información se trasladó a una base de datos de Excel y luego al programa SPSS -22 para su análisis estadístico correspondiente.

Se elaboró cuadros de frecuencia con valores absolutos y porcentuales (%) para presentar las distribuciones de cada variable de estudio. El valor de cada dimensión se obtuvo a partir de la media de los ítems que la componen. El valor total de la encuesta se obtuvo a partir de la media del total de ítems.

Para el análisis inferencial se tomó en cuenta la prueba de Correlación de Spearman utilizado para variables cualitativas y ordinales.

2.6. Aspectos éticos

Para ejecutar el estudio se contó con la autorización respectiva de la institución y el consentimiento informado de los sujetos de estudio, es decir los profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, expresándole que la información es de carácter anónimo y confidencial.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 03

Distribución según la variable de Satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	8,3
Medio	54	37,5
Alto	78	54,2
Total	144	100,0

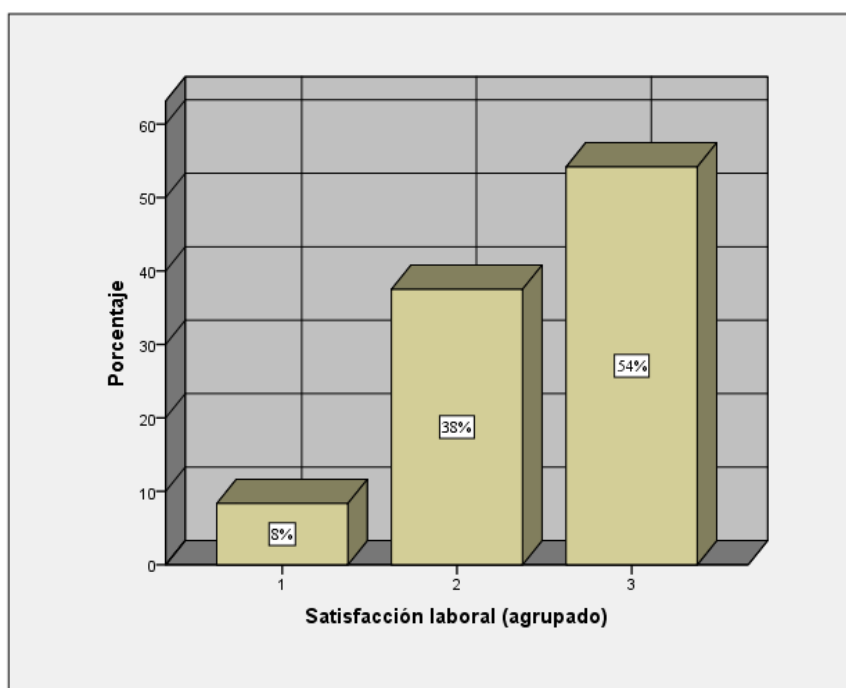


Figura 2. Distribución según niveles de Satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

En la Tabla 3 y en la Figura 2 se observa que la variable satisfacción laboral es percibido por los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en un nivel alto con un 54.2 %, un nivel medio con un 37.5 % y un nivel bajo de satisfacción laboral solamente en un 8.3 %.

Tabla 04

Distribución según la variable de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	2,8
Medio	71	49,3
Alto	69	47,9
Total	144	100,0

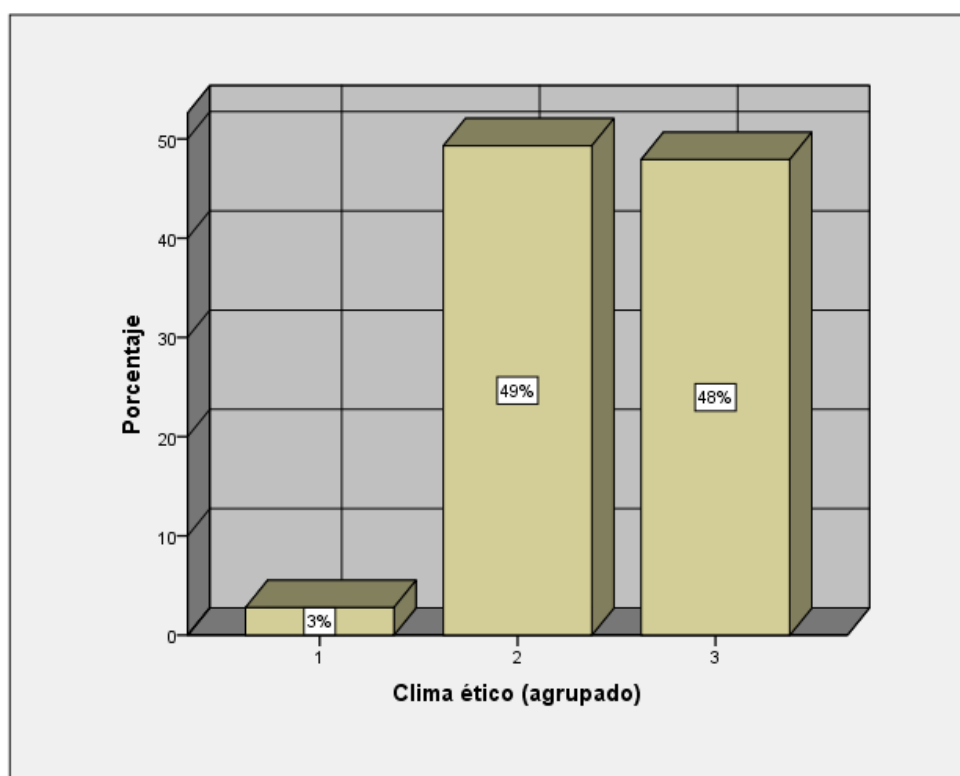


Figura 3. Distribución según niveles de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

En la Tabla 4 y en la Figura 3 se observa que la variable clima ético es percibido por los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en un nivel alto con un 47.9 %, un medio con un 49.3%, y un nivel bajo de clima ético solamente en un 2.8 %.

Tabla 05

Distribución según la dimensión Interés de la variable de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	13,2
Medio	77	53,5
Alto	48	33,3
Total	144	100,0

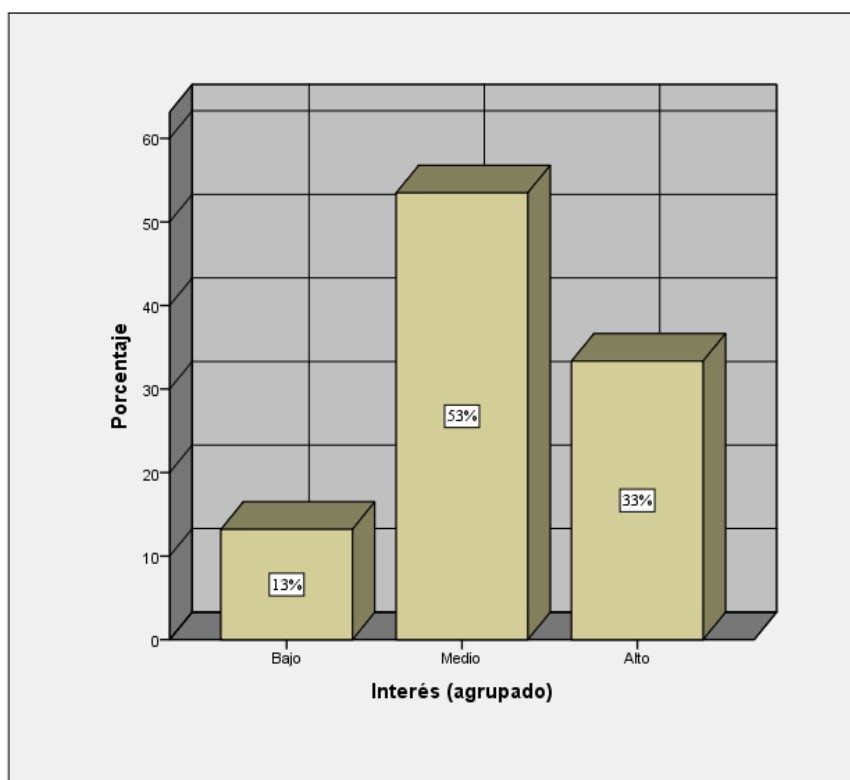


Figura 4. Distribución de la dimensión Interés de la variable de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

En la Tabla 5 y en la Figura 4 se observa que la variable clima ético en su dimensión Interés es percibido por los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en un nivel alto del 33.3 %, un medio con un 53.5 %, y un nivel bajo de clima ético solamente en un 13.2 %.

Tabla 06

Distribución según la dimensión Leyes y códigos profesionales de la variable de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	12,5
Medio	19	13,2
Alto	107	74,3
Total	144	100,0

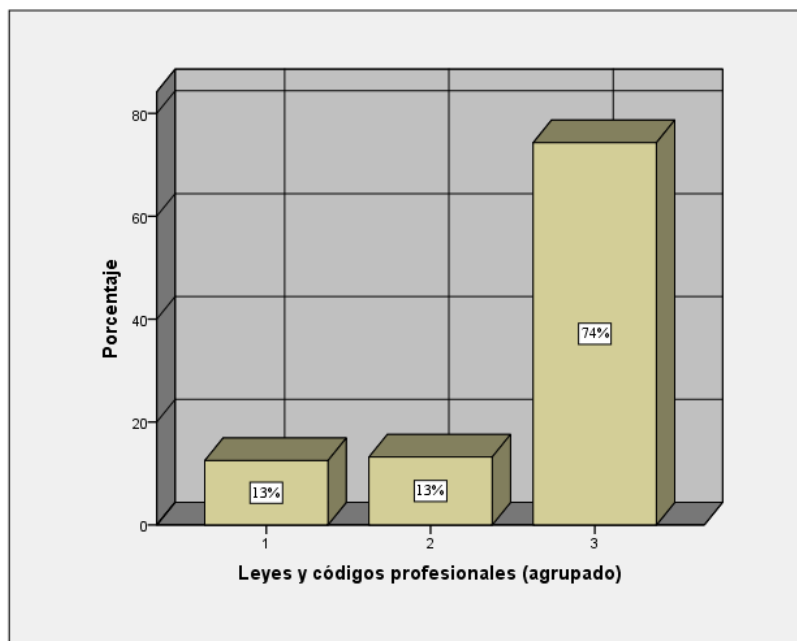


Figura 5. Distribución según la dimensión Leyes y códigos profesionales de la variable de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

En la Tabla 6 y en la Figura 5 se observa que la variable clima ético en su dimensión Leyes y códigos profesionales es percibido por los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en un nivel alto con un 74.3 %, un nivel medio del 13.2 % y un nivel bajo de clima ético solamente en un 12.5 %.

Tabla 07

Distribución según la dimensión Reglas de la variable de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	12,5
Medio	79	54,9
Alto	47	32,6
Total	144	100,0

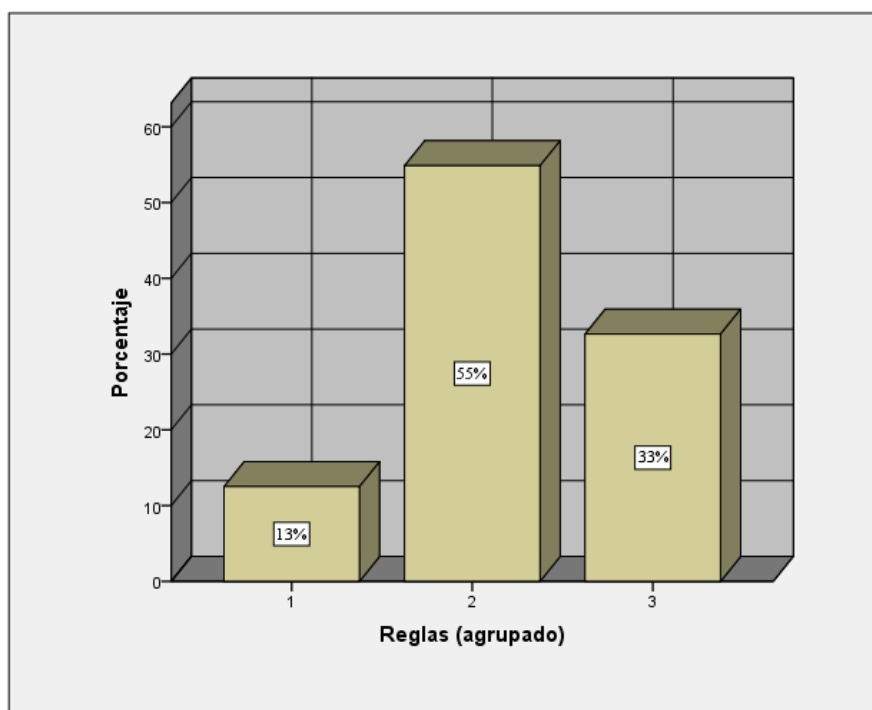


Figura 6. Distribución según la dimensión Reglas de la variable Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

En la Tabla 7 y en la Figura 6 se observa que la variable clima ético en su dimensión Reglas es percibido por los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en un nivel alto del 32.6 %, un nivel medio con un 54.9 %, y un nivel bajo de clima ético solamente en un 12.5 %.

Tabla 08

Distribución según la dimensión Instrumentos y medios de la variable de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	8,3
Medio	78	54,2
Alto	54	37,5
Total	144	100,0

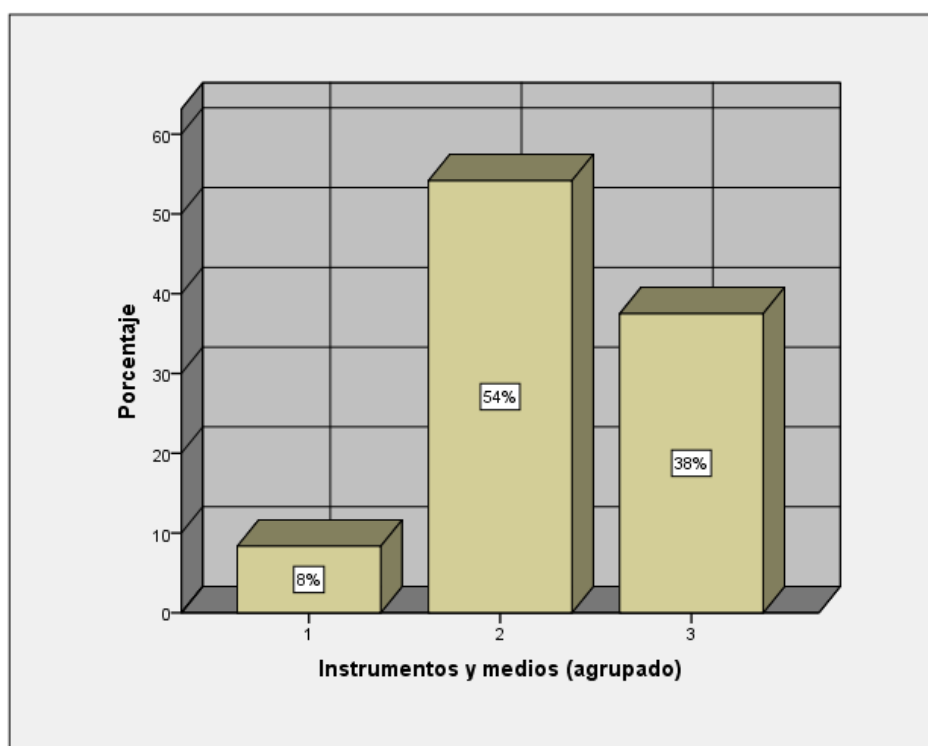


Figura 7. Distribución según la dimensión Instrumentos y medios de la variable de Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

En la Tabla 8 y en la Figura 7 se observa que la variable clima ético en su dimensión Instrumentos y medios es percibido por los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en un nivel alto del 37.5 %, un nivel medio con un 54.2 %, y un nivel bajo de clima ético solamente en un 8.3 %.

Tabla 09

Distribución según la dimensión Independencia de la variable Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	15,3
Medio	92	63,9
Alto	30	20,8
Total	144	100,0

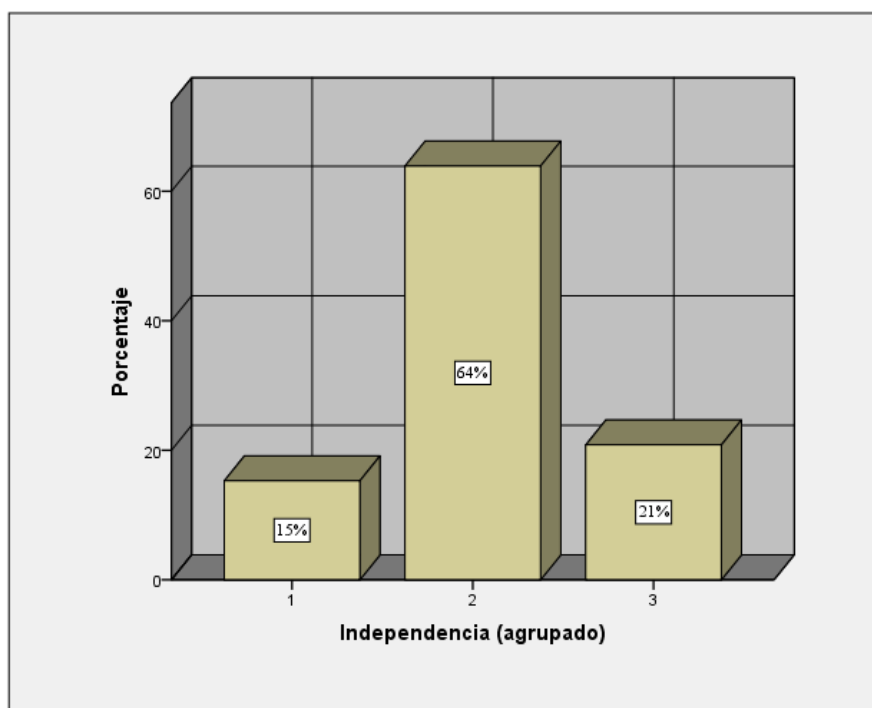


Figura 8. Distribución según la dimensión Independencia de la variable Clima ético en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

En la Tabla 9 y en la Figura 8 se observa que la variable clima ético en su dimensión Independencia es percibido por los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en un nivel alto del 20.8 %, un nivel medio con un 63.9 %, y el nivel bajo de clima ético solamente en un 15.3 %.

3.2 Resultados inferenciales

Prueba de Hipótesis general

H0 No existe relación entre clima ético y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

H1 Existe relación entre clima ético y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

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

Regla de decisión: $p \leq 0,05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis Ho

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis Ho

Tabla 10

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre clima ético y satisfacción laboral

Correlaciones		Clima ético	Satisfacción laboral
Clima ético	Coef. de correlación	1,000	,336**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	144	144
Satisfacción laboral	Coef. de correlación	,336**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	144	144

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.336, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia obtenido de 0.000 que es menor a 0.05.

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación significativa entre clima ético y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Prueba de Hipótesis específica

Hipótesis Específica 1

H0 No existe relación entre clima ético en su dimensión Interés y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

H1 Existe relación entre clima ético en su dimensión Interés y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

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

Regla de decisión: $p \leq 0,05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0,05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis H_0

Tabla 11

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre interés y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Interés	Satisfacción laboral
Interés	Coef de correlación	1,000	,356**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	144	144
Satisfacción laboral	Coef de correlación	,356**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	144	144

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.356, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05.

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Interés y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Hipótesis Específica 2

H0 No existe relación entre clima ético en su dimensión leyes y códigos profesionales y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

H2 Existe relación entre clima ético en su dimensión leyes y códigos profesionales y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

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

Regla de decisión: $p \leq 0,05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis H_0

Tabla 12

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre leyes y códigos profesionales con satisfacción laboral

Rho de Spearman		Leyes y códigos profesionales	y Satisfacción laboral
Leyes y códigos profesionales	Coef de correlación	1,000	,164*
	Sig. (bilateral)	.	,049
	N	144	144
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de ,164*	1,000
	Sig. (bilateral)	,049	.
	N	144	144

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: Por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.164, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.049 que es menor a 0.05.

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Leyes y códigos profesionales y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Hipótesis Específica 3

- H0 No existe relación entre clima ético en su dimensión Reglas y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.
- H3 Existe relación entre clima ético en su dimensión Reglas y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

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

Regla de decisión: $p \leq 0,05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis H_0

Tabla 13

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre reglas y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Reglas	Satisfacción laboral
Reglas	Coef de correlación	1,000	,164*
	Sig. (bilateral)	.	,049
	N	144	144
Satisfacción laboral	Coef de correlación	,164*	1,000
	Sig. (bilateral)	,049	.
	N	144	144

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: Por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.164, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.049 que es menor a 0.05.

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Reglas y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Hipótesis Específica 4

- H0 No existe relación entre clima ético en su dimensión Instrumentos y medios con la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.
- H4 Existe relación entre clima ético en su dimensión Instrumentos y medios con la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

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

Regla de decisión: $p \leq 0,05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis H_0

Tabla 14

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre instrumentos y medios con satisfacción laboral

Rho de Spearman		Instrumentos y medios	Satisfacción laboral
Instrumentos y medios	Coef de correlación	1,000	,175*
	Sig. (bilateral)	.	,036
	N	144	144
Satisfacción laboral	Coef de correlación	,175*	1,000
	Sig. (bilateral)	,036	.
	N	144	144

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: Por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.175, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.036, directa y positiva que es menor a 0.05.

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Instrumentos y medios y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

Hipótesis Específica 5

H0 No existe relación entre clima ético en su dimensión independencia y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

H5 Existe relación entre clima ético en su dimensión independencia y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

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

Regla de decisión: $p \leq 0,05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis H_0

Tabla 15

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre independencia y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Independencia	Satisfacción laboral
Independencia	Coef de correlación	1,000	,170*
	Sig. (bilateral)	.	,042
	N	144	144
Satisfacción laboral	Coef de correlación	,170*	1,000
	Sig. (bilateral)	,042	.
	N	144	144

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: Por lo tanto, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.170, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.042 que es menor a 0.05.

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Independencia y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.

IV. Discusión

Coincidimos que el clima ético y la satisfacción laboral son elementos muy importantes para el fortalecimiento organizacional, algunos autores consideran al clima ético dentro del clima organizacional; sin embargo, otros estudios lo estudian de manera directa como clima ético; motivo por el cual nos proponemos estudiar la relación entre el clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en el año 2017.

Luego del análisis de los resultados se halló que existe relación directa y positiva entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Obteniéndose mediante la Correlación de Rho Spearman de 0.336, corroborado con el nivel de significancia de 0.000 que es menor al valor de 0.05.; considerando que los valores próximos a 1 indican una correlación fuerte y valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal, Martínez-Ortega (2009) considera que el rango entre 0.26 y 0.50 es débil la correlación, y que probablemente otros factores también contribuyan con una mayor relación con la satisfacción laboral. Del mismo modo se encontró una relación altamente significativa entre el nivel de satisfacción y la práctica de los principios bioéticos de la enfermera desde la percepción de los adultos mayores hospitalizados, con un nivel de significancia (p) de 0.000, menor de 0.05. Se concluye que los adultos mayores hospitalizados están medianamente satisfechos con la atención de la enfermera y con una regular practica de los principios bioéticos (Otiniano, Sánchez, y Rivera, 2014).

Al respecto el estudio de Ferrato y De Arruda (2005), concluyeron que las organizaciones tienen distintos tipos de clima ético, incluso dentro de la misma organización coexisten distintos tipos de clima ético; esto depende de múltiples factores sobre todo en relación al tipo de liderazgo, a las normas generales de la institución, así como las reglas que se establecen en cada área, departamento o servicio , este trabajo solo fue de clima ético, sin embargo se puede decir que la satisfacción laboral siempre estuvo asociado tanto con el clima organizacional como con el clima ético.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Interés y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto

Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.356, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05.

También se encontró una asociación positiva con una correlación muy similar a la encontrada entre las dos variables de estudio, es probable que sea una de las dimensiones del clima ético que más aporta en la valoración general y está en relación al interés ético de los profesionales hacia la institución. Al respecto el estudio de Muñoz, Peña, Arango, Gutierrez, & Prieto de Romano, (2008), concluyeron que se debe utilizar instrumento para medir el clima ético hospitalario como herramienta diagnóstica necesaria para la intervención tanto en el clima ético como con el clima organizacional, esto dirigido a la evaluación que permita un seguimiento de estas variables que están muy en relación con la calidad de atención.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Leyes y códigos profesionales con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Con una Correlación de Rho Spearman tiene 0.164, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.049 que es menor a 0.05.

Al respecto el estudio de Gómez, Manrique, Carolina y Jaramillo, (2016), concluyeron que la entidad promueve dentro de sus valores, actitud de compromiso, elemento que guarda relación con una vocación constante para actuar en bien de los intereses de la institución, y por ende esta relación implica una disposición permanente de servicio anteponiendo los intereses públicos a los privados. Aunque esta correlación es muy débil, así mismo el nivel de significancia está en el límite se puede afirmar que las leyes y códigos profesionales no son fuertemente determinantes en la influencia sobre el clima ético institucional.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Reglas y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Con una Correlación de Rho Spearman de 0.164, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.049 que es menor a 0.05.

El cumplimiento a las reglas institucionales es también una dimensión importante en la determinación del nivel de clima ético de una organización; sin embargo en la presente investigación el nivel de correlación entre la dimensión reglas del clima ético y satisfacción laboral es muy débil; como siempre cada organización configura un clima de ético diferente inclusive en sus departamentos o servicios, ya que hay otros factores que influyen como cultura organizacional, clima organizacional, liderazgo, así como las reglas que se puedan establecer tanto las formales como las informales.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Instrumentos y medios con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Mediante la Correlación de Rho Spearman que tiene 0.175, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.036, directa y positiva que es menor a 0.05. Del mismo modo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Independencia y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Mediante la Correlación de Rho Spearman que tiene 0.170, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.042 que es menor a 0.05.

Al respecto el estudio nos señala que tanto la dimensión instrumentos y medios y la independencia ambas dimensiones del clima ético completan las dimensiones que aportan al clima ético institucional; La investigación concluyó que existía relación entre el clima ético como un factor significativo en las decisiones de las enfermeras de abandonar sus cargos o inclusive la profesión. El instrumento utilizado para medir el clima ético en esta investigación fue la Encuesta sobre la Percepción de las Enfermeras del Clima Ético Hospitalario de Olson. (Hart, 2005). Es decir, viene influenciado por el estado motivacional, en relación al trato que recibe el trabajador en una organización. Estudios que relacionan las variables de clima ético con satisfacción laboral, clima organizacional, justicia organizacional, salud laboral buscan encontrar como está la situación de los trabajadores con la finalidad de desarrollar programas de capacitación, jornadas de integración donde se promuevan valores positivos y hacer que los trabajadores logren una mayor identificación institucional y no caigan

en conductas y valores negativos que atenten contra la ética institucional y por ende se vea mellada la atención de los pacientes.

V. Conclusiones

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

- Primera:** Existe relación significativa entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017 (Rho Spearman = 0.336; $p = 0.000$).
- Segunda:** Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Interés y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017 (Rho Spearman = 0.356; $p = 0.000$).
- Tercera:** Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Leyes y códigos profesionales y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017 (Rho Spearman = 0.164; $p = 0.049$).
- Cuarta:** Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Reglas y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017 (Rho Spearman = 0.164; $p = 0.049$).
- Quinta:** Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Instrumentos y medios y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017 ($r =$ Rho Spearman = 0.175; $p = 0.036$).
- Sexta:** Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Independencia y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017 (Rho Spearman = 0.170; $p = 0.042$).

VI. Recomendaciones

Producto de las conclusiones del trabajo, permito recomendar lo siguiente:

- Primera:** A los directivos del INCN se recomienda desarrollar estrategias de evaluación periódica del clima ético para contribuir con la satisfacción laboral ya que se observa una relación entre estas dos variables a nivel de los profesionales de la salud.
- Segunda:** A los responsables del área de docencia e investigación del INCN se recomienda fomentar investigaciones con diseños multivariados para evaluar en qué medida otros factores contribuyen a la satisfacción laboral, de esta manera dimensionar estas variables independientes y como varía en los distintos grupos laborales.
- Tercera:** A los jefes de servicios del INCN se recomienda desarrollar programas de capacitación y sensibilización sobre el clima ético, un tema muy sensible que debe ser manejado con mucho criterio profesional; ya que es un factor importante en la satisfacción laboral, calidad de atención y contribuye a la buena imagen institucional.
- Cuarta:** Al director general del INCN se recomienda implementar dentro de la evaluación periódica de los profesionales indicadores de la ética profesional, ya que esta es un factor primordial en el clima ético institucional.
- Quinta:** A los directivos del INCN se recomienda realizar evaluaciones periódicas de los comités de ética para que cumplan un rol preventivo y formativo de los principios éticos profesionales y como servidores cumplir con la ética del servidor público.
- Sexto:** A los investigadores en gestión pública y ciencias de la salud se recomienda ampliar este mismo estudio pudiendo especificar la investigación haciéndolo a nivel de servicio y considerando variables intervinientes como los años de servicio y grupo profesional.

VIII. Referencias

- Alfaro, R., Leiton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres universidades*. Surco Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de postgrado. Recuperado de http://www.academia.edu/4877506/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL
- Amaud , A. (2010). Conceptualizing and Measuring Ethical Climate: Development and Validation of the Ethical Climate Index. *Business y Society*, 49(2), 345-358.
- Bart, V., & Cullen, J. (1987). A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations. (J. Press, Ed.) *Research incorporate performance*, 127-141. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1025089819456>
- Barnett, T. & Vaicys, C.(2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions. *Journal of business ethics*. 27 (4). Recuperado de <https://www.econbiz.de/Record/the-moderating-effect-of-individuals-perceptions-of-ethical-work-climate-on-ethical-judgments-and-behavioral-intentions-barnett-tim/10006906765>
- Chávez-Ramírez, S. (2015). Principios éticos de la práctica médica: Validación de un instrumento de medición de su percepción. *Revista Conamed*, 20(3).
- Cifuentes, J. E. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46207>, DOI: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46207>
- Coleman , C., Bouessau, M., Reis, A., & Capron, A. (2007). How should ethics be incorporated into public healyh police and practice. *Bull WHO*, 85; 493-504. Recuperado de <http://www.who.int/bulletin/volumes/85/7/07-044040.pdf>
- Cullen, J., Parboteeah, K., & Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: a Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.

- Ferrato, E., y De Arruda, M. C. C. (2005). Clima Ético Corporativo: Una aplicación del modelo de Victor y Cullen en las empresas del estado de São Paulo. *Cuadernos de Difusión*. Recuperado de <http://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/175/166>.
- Fuente-Hernandez, J. D., Sumano-Moreno, Ó., Sifuentes-Valenzuela, M., & Zelocuatecatl-Aguilar, A. (2010). Impacto de la salud bucal en la calidad de vida de adultos mayores demandantes de atención dental. *Universitas Odontológica*, 83-92.
- Gomez, G. & Manrique, A. (2014). Clima ético en una entidad del estado. *Divers.: Perspect. Psicol.* 10 (2), 321-336 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a10.pdf>
- Grimaldo, M., & Reyes, B. (2011). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Rev Latinoam. Psicol*, 17(2), 173-185.
- Gutierrez, C. (2001). *Validez aparente, validez de contenido y consistencia interna de la encuesta sobre la percepción de las Enfermeras del clima ético hospitalario*. (Tesis. Maestría en enfermería). Bogotá Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Hart, E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurse's turnover intentions. *Journal of nursing scholarship: an official publication of sigma theta tau international honor society of nursing / Sigma Theta Tau.*, 37(2). Recuperado de <http://www.medscape.com/medline/abstract/15960062>
- Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2006). *Fundamentos de metodología de la investigación*. (4ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review* September-October Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/ca2a/a2ae02ac5b738b55b12b7324fac59571b1c1.pdf>

- Koontz, H., Weilhrich, H. y Caqnnice, M. (2001). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14ava ed.) Recuperado de https://www.academia.edu/15364931/Administraci%C3%B3n_14_ed_-_Harold_Koontz_Weihrich_y_Cannice
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de Trabajos de Investigacion*. Caracas: Alfa.
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Cengage learning.
- Monteza, N. (2010). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud, Chiclayo 2010*. (Tesis de maestría). Chiclayo, Perú: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/595>
- Muñoz, O., Peña, B. & Arango, G. (2008). Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá, Colombia. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*. 5 (2) Abril-Junio 2008, Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/download/30243/28097>
- Olson, L. (1995). *Hospital Nurses' Perceptions of the Ethical Climate of Their Work Setting*, (Tesis for the degree of Doctor of Philosophy in Nursing Science). University of Illinois at Chicago. *Journal of Nursing Scholarship*, 30(4), Recuperado de <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x>
- Otiniano, N., Sánchez, M. & Rivera, H. (2014). Principos Bioéticos en el cuidado del Adulto Mayor. *Revista de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*, 2(5), 54-68.
- Pérez, J. & Fidalgo, M. (1999). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Patlàn-Pèrez, Martínez, E. & Hernandez, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y sue efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administracion y Finanzas*, 5 (5). Mexico. Recuperado de

<ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-1.pdf>

- Pineda, E. & De Alvarado, E. L. (2008). *Metodología de la investigación*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1). Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/2117/6781> , doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp
- Santes, M., Preciado, M., Colunga, C., Vásquez, J., del Ángel, E. & Lavoignet, B (2010). Principios bioéticos, clima organizacional y estresores laborales en enfermería. *Desarrollo Científico de enfermería*. 18(8), 317 - 321. Recuperado de: <http://www.index-f.com/dce/18/r18-317.php>
- Vasquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. (Tesis para optar título de Enfermería). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Vicente, K. (2013). *Satisfacción laboral: piedra angular del desempeño laboral*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2016, de URL: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/329>

Anexos

Anexo 1. Artículo Científico

1. TÍTULO

Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017

2. AUTOR

Br. Jorge Aníbal Liviác Ticse

Correo electrónico: liviacneuro@yahoo.com

Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

3. RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas (INCN), 2017.

Este estudio corresponde a uno de tipo: cuantitativo, descriptivo y correlacional de diseño no experimental, de corte transversal. La población total de profesionales de la salud fue de 195, y la muestra de 144, incluidos médicos, enfermeras, tecnólogos y psicólogos, a través de la técnica de encuestas durante el período del 2017. Se evaluaron a las dos variables: clima ético el cual se evaluó mediante el instrumento de Ferrato y De Arruda y la satisfacción laboral mediante el cuestionario de Warr, Cook y Wall.

Las conclusiones determinaron que existe relación entre el clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN, estudio que permitirá mejorar estrategias a fin de mejorar el desempeño orientado al bienestar de la Institución.

4. PALABRAS CLAVE

Clima ético, satisfacción laboral.

5. ABSTRACT

This research work aimed to determine the relationship between ethical climate and job satisfaction in health professionals of the National Institute of Neurological Sciences (INCN), 2017.

This study corresponds to a type: quantitative, descriptive and correlational non-experimental, cross-sectional design. The total population of health professionals was 195, and the sample of 144, including physicians, nurses, technologists and psychologists, through the technique of surveys during the period of 2017. For the testing of the hypothesis were evaluated to the two variables: ethical climate, which was evaluated using the Ferrato and Arruda instrument and job satisfaction was assessed using the Warr, Cook and Wall questionnaire.

The conclusions determined to conclude the existence of relationship between the ethical climate and job satisfaction in health professionals of the INCN, a study that will allow improving strategies in order to improve the performance oriented to the welfare of the Institution.

6. KEYWORDS

Keywords: Ethical climate, job satisfaction.

7. INTRODUCCIÓN

El clima ético es un elemento fundamental en las instituciones públicas, que actualmente vienen padeciendo de conductas de corrupción, de mala gestión y ha sido objeto de muchas investigaciones, (Amaud , 2010). Definió como "las percepciones compartidas de una organización sobre lo que es un comportamiento éticamente correcto y cómo deben manejarse las cuestiones éticas" (Cullen, Parboteeah y Victor, 2003). Por tanto surge en gran medida de los procesos organizativos que transmiten las expectativas gerenciales en términos de comportamientos morales y procesos para resolver los problemas éticos. El clima ético también sirve, según Cullen *et al.* (2003), como "lentes perceptuales" que apoyan al gerente en la identificación y solución de dilemas éticos.

El personal profesional de salud son los neurólogos, neurocirujanos, anesthesiólogos y enfermeras; muchas veces con limitadas compensaciones y satisfacciones aunado a esto los bajos salarios se ven obligados a trabajar más horas de jornadas fuera del hospital conllevándolas al cansancio, agotamiento sumando a ello las relaciones interpersonales inadecuadas, comunicación poca asertiva con los jefes y supervisores, falta de motivación y reconocimiento por el trabajo que realizan. Toda esta problemática genera insatisfacción laboral como también consecuencias negativas en su vida personal. En esta realidad el clima ético puede verse afectado y por ende con consecuencias no deseadas. Teniendo en cuenta este contexto es necesario investigar cual es la relación entre clima ético y satisfacción laboral. Y como objetivo determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017

El presente estudio aborda tanto el clima ético como la satisfacción laboral; pero con especial énfasis en la relación entre ellos, es decir buscar en qué medida el clima ético influye en la satisfacción laboral: si bien es cierto que variables como el clima organizacional, cultura organizacional y desempeño laboral han sido muy estudiadas en su relación con la satisfacción laboral, esto no ha sucedido así con el clima ético por lo tanto medir el clima ético, puede permitir desarrollar estrategias, para mejorar aspectos débiles detectados en condiciones organizacionales, ya que el clima ético hace referencia a la percepción en cuanto al contenido moral de la decisión, del proceso y la práctica de tales decisiones, enfocado a encontrar el equilibrio entre los intereses económicos o de otra índole en la organización y los intereses de todas las partes directa o indirectamente afectadas, por la toma de decisiones (Gutiérrez, 2001, págs. 133-134). En la práctica el estudio es relevante porque facilita la comprensión de la influencia del clima ético en la satisfacción laboral, así como permitirá evaluaciones periódicas que redundarán en el mejor desempeño dentro las labores administrativas, gestión institucional, atención a los pacientes que vienen a la institución.

El clima ético ha sido definido por Victor y Cullen (1988: 101) “percepción de lo que constituye el comportamiento correcto, de tal forma que se convierte en un mecanismo psicológico a través del cual se manejan los asuntos éticos”

Ferrato y De Arruda, (2005) estudia el clima ético en sus dimensiones de 1. Interés, Leyes y códigos profesionales, Reglas, Instrumentos o medios, Independencia.

La satisfacción laboral cada vez viene teniendo mayor importancia en las instituciones que se preocupan en enfocar como elemento principal de la organización al trabajador, en el cual se busca que el trabajador se encuentre satisfecho para que la atención de servicio que realice en su trabajo encuentre un servidor contento y que atienda de la mejor manera a sus clientes, la atención en salud que atiende a personas es más sensible a esta condición, para que los administradores puedan evaluar periódicamente esta variable y puedan hacer los cambios respectivos y por tanto tener un personal que cuente con adecuados niveles de satisfacción laboral.

Herzberg, (1987), considera que el grado de satisfacción laboral es producto de la relación con su empleo y sus actitudes personales, en donde los factores intrínsecos o motivadores guardan relación con el reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. Los factores extrínsecos de la satisfacción como las políticas y la administración institucional, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo,. Por lo tanto la satisfacción laboral se explica por ambos factores; los factores intrínsecos tendrían repercusión potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto de trabajo, porque pueden satisfacer necesidades personales de desarrollo. De tal manera que el trabajador se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, para llegar a un estado de su realización personal, logrando objetivos tanto personales como institucionales que deben ir siempre de la mano, de tal modo que sienta que la organización es un espacio de desarrollo personal y profesional. (pp.8-9)

8. METODOLOGÍA

El diseño de la investigación es de tipo no experimental de corte transversal y correlacional, porque la información del clima ético y satisfacción laboral fue recolectada sin cambiar el entorno, es decir, no hay manipulación.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

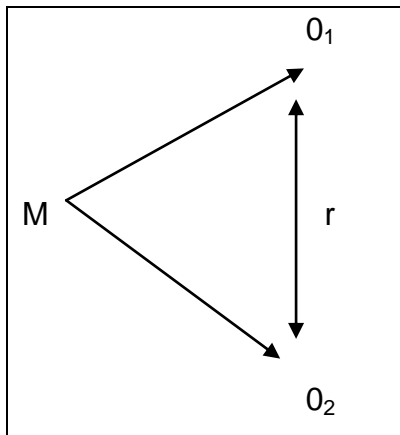


Figura 01. Diagrama del diseño correlacional (Sánchez y Reyes, 2009)

Donde:

M : Profesionales del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima, 2017

O₁ : Observación sobre el clima ético

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O₂ : Observación sobre la satisfacción laboral

La población total de profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas está conformada por 195 y la muestra del estudio de 144 dentro de las cuales se consideró médicos, enfermeras, tecnólogos médicos y psicólogos de manera aleatoria y proporcional según el grupo poblacional.

La técnica es la encuesta, para la variable clima ético fue la utilizado el instrumento cuestionario de clima ético cuyos autores, Ferrato & De Arruda aplicado en el estudio de clima ético corporativo, una aplicación del modelo de Victor y Cullen en las empresas del estado de Sao Paulo en el año 2005, bajo el sistema de validación respectivo. Este instrumento está dividido 5 dimensiones

y se constituye por 26 ítems que se valoran en una escala tipo Likert. La técnica que se utilizó para la variable satisfacción laboral es la encuesta con el instrumento de cuestionario de satisfacción laboral cuya autor es Warr, Cook y Wall de la escala general de satisfacción en el año 1979, basados en la teoría bifactorial de Herzberg, bajo el sistema de validación respectivo. Este instrumento está dividido en 2 dimensiones y se constituye por 15 ítems que se valoran en una escala tipo Likert. Dichos instrumentos se validaron a través del juicio de expertos y la confiabilidad de realización a través del alfa de Cronbach

Para ambas variables la información se trasladó a una base de datos de Excel y luego al programa SPSS -22 para su análisis estadístico correspondiente. Se elaboró cuadros de frecuencia con valores absolutos y porcentuales (%) para presentar las distribuciones de cada variable de estudio. El valor de cada dimensión se obtuvo a partir de la media de los ítems que la componen. El valor total de la encuesta se obtuvo a partir de la media del total de ítems. Para el análisis inferencial se tomó en cuenta la prueba de Correlación de Spearman utilizado para variables cualitativas y ordinales. Para ejecutar el estudio se contó con la autorización respectiva de la institución y el consentimiento informado de los sujetos de estudio, es decir los profesionales de la salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, expresándole que la información es de carácter anónimo y confidencial.

9. RESULTADOS

Se observa que la variable satisfacción laboral es percibido por los profesionales de salud del INCN en un nivel alto con un 54.2 %, un nivel medio con un 37.5 % y un nivel bajo de satisfacción laboral solamente en un 8.3 %. La variable clima ético es percibido por los profesionales de salud del INCN en un nivel alto con un 47.9 %, un medio con un 49.3%, y un nivel bajo de clima ético solamente en un 2.8 %.

Clima ético en su dimensión Interés es percibido por los profesionales de salud del INCN en un nivel alto del 33.3 %, un medio con un 53.5 %, y un nivel bajo de clima ético solamente en un 13.2 %. El clima ético en su dimensión Leyes y códigos profesionales es percibido por los profesionales de salud del INCN en un nivel alto con un 74.3 %, un nivel medio del 13.2 % y un nivel bajo

de clima ético solamente en un 12.5 %. El clima ético en su dimensión Reglas es percibido por los profesionales de salud del INCN en un nivel alto del 32.6 %, un nivel medio con un 54.9 %, y un nivel bajo de clima ético solamente en un 12.5 %. El clima ético en su dimensión Instrumentos y medios es percibido por los profesionales de salud del INCN en un nivel alto del 37.5 %, un nivel medio con un 54.2 %, y un nivel bajo de clima ético solamente en un 8.3 %. El clima ético en su dimensión Independencia es percibido por los profesionales de salud del INCN en un nivel alto del 20.8 %, un nivel medio con un 63.9 %, y el nivel bajo de clima ético solamente en un 15.3 %.

A nivel inferencial se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación significativa entre clima ético y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017, en la Correlación de Rho Spearman tiene 0.336, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia obtenido de 0.000 que es menor a 0.05. Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Interés y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.356, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05. Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Leyes y códigos profesionales y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.164, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.049 que es menor a 0.05. Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Reglas y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.164, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.049 que es menor a 0.05. Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Instrumentos y medios y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.175, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.036, directa y positiva que es

menor a 0.05. Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Independencia y la variable satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017, de acuerdo a los valores mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.170, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.042 que es menor a 0.05.

10. DISCUSIÓN

Coincidimos que el clima ético y la satisfacción laboral son elementos muy importantes para el fortalecimiento organizacional, algunos autores consideran al clima ético dentro del clima organizacional; sin embargo, otros estudios lo estudian de manera directa como clima ético; motivo por el cual nos proponemos estudiar la relación entre el clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en el año 2017.

Luego del análisis de los resultados se halló que existe relación directa y positiva entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Obteniéndose mediante la Correlación de Rho Spearman de 0.336, corroborado con el nivel de significancia de 0.000 que es menor al valor de 0.05.; considerando que los valores próximos a 1 indican una correlación fuerte y valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal, Martínez-Ortega (2009) considera que el rango entre 0.26 y 0.50 es débil la correlación, y que probablemente otros factores también contribuyan con una mayor relación con la satisfacción laboral. Del mismo modo se encontró una relación altamente significativa entre el nivel de satisfacción y la práctica de los principios bioéticos de la enfermera desde la percepción de los adultos mayores hospitalizados, con un nivel de significancia (p) de 0.000, menor de 0.05. Se concluye que los adultos mayores hospitalizados están medianamente satisfechos con la atención de la enfermera y con una regular practica de los principios bioéticos (Otiniano, Sánchez, & Rivera, 2014).

Al respecto el estudio de Ferrato y De Arruda (2005), concluyó que las organizaciones tienen distintos tipos de clima ético, incluso dentro de la misma organización coexisten distintos tipos de clima ético; esto depende de múltiples factores sobre todo en relación al tipo de liderazgo, a las normas generales de la institución, así como las reglas que se establecen en cada área, departamento o

servicio , este trabajo solo fue de clima ético, sin embargo se puede decir que la satisfacción laboral siempre estará asociado tanto con el clima organizacional como con el clima ético.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Interés y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Mediante la Correlación de Rho Spearman tiene 0.356, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05.

También se encontró una asociación positiva con una correlación muy similar a la encontrada entre las dos variables de estudio, es probable que sea una de las dimensiones del clima ético que más aporta en la valoración general y está en relación al interés ético de los profesionales hacia la institución. Al respecto el estudio de Muñoz, Peña, Arango, Gutierrez, & Prieto de Romano, (2008), concluyó que se debe utilizar instrumento para medir el clima ético hospitalario como herramienta diagnóstica necesaria para la intervención tanto en el clima ético como con el clima organizacional, esto dirigido a la evaluación que permita un seguimiento de estas variables que están muy en relación con la calidad de atención.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Leyes y códigos profesionales con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Con una Correlación de Rho Spearman tiene 0.164, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.049 que es menor a 0.05.

Al respecto el estudio de Gómez, Manrique, Carolina y Jaramillo, (2016), concluyó que la entidad promueve dentro de sus valores, actitud de compromiso, elemento que guarda relación con una vocación constante para actuar en bien de los intereses de la institución, y por ende esta relación implica una disposición permanente de servicio anteponiendo los intereses públicos a los privados. Aunque esta correlación es muy débil, así mismo el nivel de significancia está en el límite se puede afirmar que las leyes y códigos profesionales no son fuertemente determinantes en la influencia sobre el clima ético institucional.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Reglas y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Con una Correlación de Rho Spearman de 0.164, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.049 que es menor a 0.05.

El cumplimiento a las reglas institucionales es también una dimensión importante en la determinación del nivel de clima ético de una organización; sin embargo en la presente investigación el nivel de correlación entre la dimensión reglas del clima ético y satisfacción laboral es muy débil; como siempre cada organización configura un clima de ético diferente inclusive en sus departamentos o servicios, ya que hay otros factores que influyen como cultura organizacional, clima organizacional, liderazgo, así como las reglas que se puedan establecer tanto las formales como las informales.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Instrumentos y medios con satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Mediante la Correlación de Rho Spearman que tiene 0.175, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.036, directa y positiva que es menor a 0.05. Del mismo modo, se halló que existe relación significativa entre clima ético en su dimensión Independencia y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Mediante la Correlación de Rho Spearman que tiene 0.170, directa y positiva, corroborado con el nivel de significancia de 0.042 que es menor a 0.05.

Al respecto los estudios nos señalan que tanto la dimensión instrumentos y medios y la independencia ambas dimensiones del clima ético completan las dimensiones que aportan al clima ético institucional; La investigación concluyó que existía relación entre el clima ético como un factor significativo en las decisiones de las enfermeras de abandonar sus cargos o inclusive la profesión. El instrumento utilizado para medir el clima ético en esta investigación fue la Encuesta sobre la Percepción de las Enfermeras del Clima Ético Hospitalario de Olson, Hart, (2005). Es decir viene influenciado por el estado motivacional, en relación al trato que recibe el trabajador en una organización. Estudios que

relacionan las variables de clima ético con satisfacción laboral, clima organizacional, justicia organizacional, salud laboral buscan encontrar como está la situación de los trabajadores con la finalidad de desarrollar programas de capacitación, jornadas de integración donde se promuevan valores positivos y hacer que los trabajadores logren una mayor identificación institucional y no caigan en conductas y valores negativos que atenten contra la ética institucional y por ende se vea mellada la atención de los pacientes.

Evalúa e interpreta las implicancias de los resultados, especialmente considerando las limitaciones, recomendaciones futuras. Se debe relacionar y comparar los hechos observados con la hipótesis u objetivos, marco teórico y antecedentes referidos en la introducción, aclarando excepciones, contradicciones o modificaciones. La interpretación debe considerar las amenazas a la validez interna, la imprecisión de mediciones, cantidad de pruebas, tamaño de efecto observados y otras limitaciones del estudio. Señalar la validez externa de la investigación y concluir señalando la importancia de los hallazgos.

11. CONCLUSIONES

En la presente investigación se encontró una relación directa, positiva entre clima ético y satisfacción laboral de la misma manera como en las dimensiones del clima ético con satisfacción laboral

12. REFERENCIAS

- Amaud , A. (2010). Conceptualizing and Measuring Ethical Climate: Development and Validation of the Ethical Climate Index. *Business y Society*, 49(2), 345-358.
- Cullen, J., Parboteeah, K., y Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: a Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Ferrato, E., y De Arruda, M. C. C. (2005). CLIMA ÉTICO CORPORATIVO: Una aplicación del modelo de Victor y Cullen en las empresas del estado de São Paulo. Cuadernos de Difusión. Recuperado de <http://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/175/166>.

- Gomez, G., Manrique, A. (2014). Clima ético en una entidad del estado, *Divers.: Perspect. Psicol.* / ISSN: 1794-9998 / Vol. 10 / No. 2 / 2014 / pp. 321-336 recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a10.pdf>
- Gutierrez, C. (2001). Validez aparente, validez de contenido y consistencia interna de la encuesta sobre la percepción de las Enfermeras del clima ético hospitalario. Tesis. Maestría en enfermería. Bogotá Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Herzberg, F. (1987) One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review September-October Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/ca2a/a2ae02ac5b738b55b12b7324fac59571b1c1.pdf>
- Muñoz, O., Peña, B., Arango, G. (2008). Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá, Colombia. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*. Vol 5. No 2 Abril-Junio 2008, Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/download/30243/28097>
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Cengage learning.
- Olson, L. (1995) Hospital Nurses' Perceptions of the Ethical Climate of Their Work Setting, Tesis for the degree of Doctor of Philosophy in Nursing Science, University of Illinois at Chicago, the Journal of Nursing Scholarship Volume 30, Issue 4, Recuperado de <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x>
- Otiniano, N., Sánchez, M., y Rivera, H. (2014). Principios Bioéticos en el cuidado del Adulto Mayor. *Revista de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*, 2, 5-68.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima. Quinta edición. Business Support. Aneth. Capítulo VI. Cap.VI. pp. 75-89.

13. RECONOCIMIENTOS

Consideramos opcional. Las personas que apoyaron: discusión de ideas, con materiales, críticas constructivas, apoyo financiero para llevar a cabo la investigación.

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

Yo,....., estudiante (),
 egresado (), docente (), del Programa..... de la
 Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI.....,
 con el artículo titulado

“.....

”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores

- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; 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

Nombres y apellidos

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: :Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del INCN, año 2017							
AUTOR: Br. Liviac Ticse, Jorge							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Clima ético				
¿Cuál es la relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017?	Determinar la relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017	H: Existe relación significativa entre el clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la Salud del INCN 2017	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Interés		1-7	1 : Completamente falso 2: Mayormente falso 3: Parcialmente falso 4: Ni verdadero ni falso 5: Parcialmente verdadero 6: Mayormente verdadero 7: Completamente verdadero	Interés B : 7-20 M : 21-34 A : 35 49 Leyes y Códigos B : 4-11 M : 12-19 A : 20-28 Reglas B : 4-11 M : 12-19 A : 20-28 Instrumentos B : 7-20 M : 21-34 A : 35-49 Independencia B : 4-11 M : 12-19 A : 20-28
PE1: ¿Cuál es la relación entre clima ético en su dimensión interés y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017?	OE1: Determinar la relación entre el clima ético en su dimensión interés y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017	H1: Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión interés y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017	Leyes y códigos profesionales		8-11		
PE2: ¿Cuál es la relación entre clima ético en su dimensión leyes y códigos profesionales con satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017?	OE2: Determinar la relación entre clima ético en su dimensión leyes y códigos profesionales con satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017	H2: Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión leyes y códigos profesionales con satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017	Reglas		12-15		
¿Cuál es la relación entre el Clima ético en su dimensión reglas y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017?	OE3: Determinar la relación entre clima ético en su dimensión reglas y satisfacción laboral en profesionales de la salud del IN Ferrato, E., & De Arruda, M. C. C. (2005). CLIMA ÉTICO CORPORATIVO: Una aplicación del modelo de Victor y Cullen en las empresas del estado de São Paulo. Cuadernos de Difusión. CN 2017	H3: Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión reglas y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017	Instrumentos y medios		16-22		
			Independencia		23-26		
Variable 2: Satisfacción Laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores		Niveles o rangos		
Motivacional o intrínseco		2, 4, 6, 8, 10, 12, 14,	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Poco insatisfecho 4: Ni satisfecho, ni insatisfecho 5: Poco satisfecho 6: Satisfecho 7: Muy satisfecho		B: 7 - 20 M: 21 - 34 A: 35 - 39		
Higiénico o extrínseco		1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15,			B: 8 - 23 M: 24 - 39 A: 40 - 56		

¿Cuál es la relación entre el Clima ético en su dimensión Instrumentos y medios con satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017?	OE4: Determinar la relación entre clima ético en su dimensión instrumentos y medios con satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017	H4: Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión instrumentos y medios con satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017					
¿Cuál es la relación entre el Clima ético en su dimensión independencia y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017?	OE5: Determinar la relación entre clima ético en su dimensión independencia y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017	H5: Existe relación significativa entre clima ético en su dimensión independencia y satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN 2017					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR				
TIPO:	POBLACIÓN:	Variable 1: Clima ético	DESCRIPTIVA:				
No experimental, descriptivo, transversal	La población 195 está conformada por profesionales de la salud: médicos, enfermeras, tecnólogos, psicólogos del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	Técnicas: Encuesta	En medidas de tendencia central (Media aritmética, desviación estándar, varianza), tablas y figuras estadísticas para interpretar la información.				
DISEÑO:	Muestra: Para poblaciones finitas = 144 el número fue calculado automatizado para poblaciones finitas con un error de 0.05% www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php	Instrumentos: Cuestionario					
Correlacional		Autor: Ferrato y De Arruda 2005)					
MÉTODO:		Monitoreo: De Setiembre a Noviembre del 2017					
Hipotético - deductivo	<p style="text-align: center;">Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales</p> $n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$ <p style="text-align: center;"> <small>n= Tamaño de la muestra z= Nivel de confianza deseado p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito) q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso) e= Nivel de error dispuesto a cometer N= Tamaño de la población</small> </p>	Forma de Administración: Directa	INFERENCIAL:				
	TIPO DE MUESTREO: Aleatorio	Ámbito de Aplicación: INCN	Se realizara prueba de hipótesis mediante la prueba de spearman que se aplica para variables ordinales. Con SPSS versión 22				
	La muestra 144 fue obtenida de manera aleatoria y proporcional según el grupo poblacional	Variable 2: Satisfacción laboral					
		Técnica: Encuesta					
		Instrumentos: Cuestionario					
		Autor: Warr, Cook y Wall					
		Monitoreo: De Setiembre a Noviembre del 2017					
		Ámbito de Aplicación: INCN.					

Anexo 3. Permiso de la entidad.**CARTA DE ACEPTACION COMO ASESOR TEMATICO INSTITUCIONAL**

Yo, JESUS FELIX RAMIREZ, Director Ejecutivo de Investigación, Docencia y Atención Especializada en Neurocirugía del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, luego de haber leído por completo el proyecto de Investigación con título :

“Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017-2018”

Asimismo, teniendo como autor principal al Dr Jorge Aníbal Liviac Ticse; asumo la responsabilidad de asesorar y supervisar la ejecución del proyecto de investigación mencionado.

Atentamente

Lima, 02 de Octubre del 2017

MINISTERIO DE SALUD
Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

DR. JESUS B. FELIX RAMIREZ
Director Ejecutivo de Neurocirugía
CMP 13261 RNE. 5261



PERÚ

Ministerio
de SaludInstituto Nacional de
Ciencias Neurológicas"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año del diálogo y reconciliación nacional"

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

PRIMER INFORME DE REVISIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Proyecto:

"Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas"

Investigador Principal: Jorge Aníbal Liviac Ticse

OBSERVACIONES:

1. Aspectos metodológicos:
 - Se debe ampliar la justificación del estudio.
 - No se describen los criterios de selección de los participantes.
 - No figura la operacionalización de las variables.
 - Se sugiere ser más específico en el análisis estadístico de datos.
 - Modificar cronograma de ejecución de datos ajustándolo a los plazos reales
2. Aspectos éticos: Consentimiento Informado
 - Ninguna
3. Aspectos Legales:
 - El presupuesto no se detalla adecuadamente.
4. Evaluación de la Hoja de Información para los Participantes:
 - El consentimiento informado no incluye información general sobre el estudio, no incluye datos claros de contacto con el investigador principal ni con el comité institucional de ética en investigación. Además se debe informar que los resultados del estudio pueden ser publicados sin afectar la confidencialidad de los participantes.
5. Conclusión:
 - Una vez que sean levantadas las observaciones se revisará el proyecto nuevamente.

Lima, 18 de setiembre del 2018

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS
* 
LIC. MARILLEY RIOS DÁVILA
PRESIDENTA DEL COMITÉ INSTITUCIONAL
DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

www.icn.minsa.gob.pe
iecn@icn.minsa.gob.pe

Jr. Ancash 1271
Barrios Altos.
Lima 1 Perú

Anexo 4. Instrumentos de toma de datos.

Instrumento sobre Clima ético

Cuestionario N°1: **CLIMA ETICO** (Ferrato y De Arruda 2005, adaptado por J. L.)

Edad: ____ Sexo: M__ F__ Profesión: Médico () Enfermería () Psicología ()

Tecnólogo Méd()

Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()

Estimado Servidor (a): Le pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que realizamos. Por nuestra parte, le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

MARQUE CON UNA "X" LA RESPUESTA QUE UD. CONSIDERE.

(1)Completamente falso

(2)Mayormente falso

(3)Parcialmente falso

(4)Ni verdadero ni falso

(5)Parcialmente verdadero o

(6)Mayormente verdadero

(7)Completamente verdadero

No	ITEMS	1	2	3	4	5	5	7
1	El factor más considerado aquí es lograr la mejoría de todos en la Institución.							
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la Institución, como un todo.							
3	Nuestra mayor preocupación es siempre, lo que es mejor para la otra persona.							
4	En esta Institución las personas buscan el bien del otro.							
5	En esta Institución se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los pacientes y para el público.							
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta Institución.							
7	En esta Institución se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo.							
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.							
9	En esta Institución, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación.							
10	En esta Institución, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales.							
11	En esta Institución, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley.							
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la Institución.							
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la Institución.							
14	Las personas de éxito de esta Institución son aquellas que son correctas.							
15	Las personas en esta Institución obedecen estrictamente las políticas de la Institución.							
16	En esta Institución, las personas protegen sus propios intereses por							

	encima de cualquier cosa.								
17	En esta Institución, las personas valen más por ellas mismas.								
18	En esta Institución no hay espacio para principios morales, éticos y personales.								
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la Institución, sin considerar sus consecuencias.								
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la Institución, excluyendo todo lo demás.								

No	ITEMS	1	2	3	4	5	5	7
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la Institución.							
22	En esta Institución la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos.							
23	En esta Institución se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales.							
24	En esta Institución cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo.							
25	En esta Institución la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona.							
26	En esta Institución las personas se guían por sus propias éticas personales.							

Instrumento sobre Satisfacción laboral

Cuestionario N° 2: SATISFACCIÓN LABORAL (Wall, Cook y Warr; 1976)

Según la siguiente escala indique el **grado de satisfacción**.

- (1) Muy Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Poco Insatisfecho
 (4) Neutro (5) Poco satisfecho (6) Satisfecho
 (7) Muy satisfecho

No	ITEMS	1	2	3	4	5	5	7
1	Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)							
2	Autonomía para elegir el propio modo de trabajo							
3	Compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)							
5	Supervisor inmediato.							
6	Importancia de la tarea y responsabilidad asignada							
7	Salario adecuado.							
8	Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales							
9	La relación general entre trabajadores y supervisores.							
10	Posibilidades de progreso o promoción							
11	El modo en que se gestiona el centro como organización.							
12	Atención a las sugerencias realizadas							
13	Horario de trabajo							
14	Variedad de tareas que se realizan en el trabajo							
15	Estabilidad en el empleo							

¡!!Gracias por su colaboración...!!!!

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por JORGE ANIBAL LIVIAC TICSE.
El objetivo de este estudio es determinar la relación entre **Clima Ético y Satisfacción Laboral en profesionales de Salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en el período 2017-2018**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, he sido informado (a) del objetivo de este estudio

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona, asimismo puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Anexo 5. Validación de juicio de expertos

Carta de presentación

Mg. Danilo Sánchez Coronel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2018-II, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

El título de mi proyecto de investigación es “Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017”, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Br Jorge Aníbal Liviác Ticse

DNI 06129348

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Higiénico o extrínseco								
1	1. Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)	✓		✓		✓		
2	3. Compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	5. Supervisor inmediato.	✓		✓		✓		
4	7. Salario adecuado.	✓		✓		✓		
5	9. La relación general entre trabajadores y supervisores.	✓		✓		✓		
6	11. El modo en que se gestiona el centro como organización.	✓		✓		✓		
7	13. Horario de trabajo	✓		✓		✓		
8	15. Estabilidad en el empleo	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Motivacional o intrínseco		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
9	2. Autonomía para elegir el propio modo de trabajo	✓		✓		✓		
10	4. Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)	✓		✓		✓		
11	6. Importancia de la tarea y responsabilidad asignada	✓		✓		✓		
12	8. Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales	✓		✓		✓		
13	10. Posibilidades de progreso o promoción	✓		✓		✓		
14	12. Atención a las sugerencias realizadas	✓		✓		✓		
15	14. Variedad de tareas que se realizan en el trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) SANCHEZ CORONEL DANILLO

DNI: 08745357

Especialidad del validador: DOCENTE DE MIC, DISEÑO Y DESARROLLO DE TESIS

Lima, 01 de julio del 2017.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Firma del experto informante

DANILLO SÁNCHEZ CORONEL
 NEURÓLOGO - PSICÓLOGO
 C.M.P. 21890 R.N.E. 16708 C.P.P. 5010

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima ético

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
Dimensión 1: Interés								
1	El factor más considerado aquí es lograr la mejoría de todos en la Institución.	✓		✓		✓		
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la Institución, como un todo.	✓		✓		✓		
3	Nuestra mayor preocupación es siempre, lo que es mejor para la otra persona.	✓		✓		✓		
4	En esta Institución las personas buscan el bien del otro.	✓		✓		✓		
5	En esta Institución se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los pacientes y para el público.	✓		✓		✓		
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta Institución.	✓		✓		✓		
7	En esta Institución se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Leyes y códigos profesionales		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.	✓		✓		✓		
9	En esta Institución, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación.	✓		✓		✓		
10	En esta Institución, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales.	✓		✓		✓		
11	En esta Institución, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Reglas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la Institución.	✓		✓		✓		
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la Institución.	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSTGRADO

14	Las personas de éxito de esta Institución son aquellas que son correctas.	✓		✓		✓	
15	Las personas en esta Institución obedecen estrictamente las políticas de la Institución.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Instrumentos y medios		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
16	En esta Institución, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa.	✓		✓		✓	
17	En esta Institución, las personas valen más por ellas mismas.	✓		✓		✓	
18	En esta Institución no hay espacio para principios morales, éticos y personales.	✓		✓		✓	
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la Institución, sin considerar sus consecuencias.	✓		✓		✓	
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la Institución, excluyendo todo lo demás.	✓		✓		✓	
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la Institución.	✓		✓		✓	
22	En esta Institución la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos.	✓		✓		✓	

Dimensión 5: Independencia		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
23	En esta Institución se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales.	✓		✓		✓	
24	En esta Institución cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo.	✓		✓		✓	
25	En esta Institución la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona.	✓		✓		✓	
26	En esta Institución las personas se guían por sus propias éticas personales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) SANCHEZ CORONEL DANILLO

DNI: 08745357

Especialidad del validador: DOCENTE DE MIC, DISEÑO Y DESARROLLO DE TESIS

Lima, 01 de julio del 2017.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Firma del experto informante

DANILLO SANCHEZ CORONEL
 NEURÓLOGO - PSICÓLOGO
 C.M.P. 21890 R.N.E. 16200 C.P.P. 5010

Carta de presentación

Mg. María Jesús López Vega

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2018-II, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

El título de mi proyecto de investigación es “Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017”, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Br Jorge Aníbal Liviác Ticse

DNI 06129348

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Higiénico o extrínseco								
1	1. Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)	✓		✓		✓		
2	3. Compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	5. Supervisor inmediato.	✓		✓		✓		
4	7. Salario adecuado.	✓		✓		✓		
5	9. La relación general entre trabajadores y supervisores.	✓		✓		✓		
6	11. El modo en que se gestiona el centro como organización.	✓		✓		✓		
7	13. Horario de trabajo	✓		✓		✓		
8	15. Estabilidad en el empleo	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Motivacional o intrínseco		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
9	2. Autonomía para elegir el propio modo de trabajo	✓		✓		✓		
10	4. Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)	✓		✓		✓		
11	6. Importancia de la tarea y responsabilidad asignada	✓		✓		✓		
12	8. Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales	✓		✓		✓		
13	10. Posibilidades de progreso o promoción	✓		✓		✓		
14	12. Atención a las sugerencias realizadas	✓		✓		✓		
15	14. Variedad de tareas que se realizan en el trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. LOPEZ VEGA MARIA JESUS

DNI: 16092010

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION.

Lima, 03 Agosto del 2018.

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

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

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

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



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima ético

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Dimensión 1: Interés		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	El factor más considerado aquí es lograr la mejoría de todos en la Institución.	✓		✓		✓		
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la Institución, como un todo.	✓		✓		✓		
3	Nuestra mayor preocupación es siempre, lo que es mejor para la otra persona.	✓		✓		✓		
4	En esta Institución las personas buscan el bien del otro.	✓		✓		✓		
5	En esta Institución se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los pacientes y para el público.	✓		✓		✓		
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta Institución.	✓		✓		✓		
7	En esta Institución se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Leyes y códigos profesionales		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.	✓		✓		✓		
9	En esta Institución, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación.	✓		✓		✓		
10	En esta Institución, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales.	✓		✓		✓		
11	En esta Institución, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Reglas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la Institución.							
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la Institución.							

14	Las personas de éxito de esta Institución son aquellas que son correctas.	✓		✓		✓	
15	Las personas en esta Institución obedecen estrictamente las políticas de la Institución.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Instrumentos y medios		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
16	En esta Institución, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa.	✓		✓		✓	
17	En esta Institución, las personas valen más por ellas mismas.	✓		✓		✓	
18	En esta Institución no hay espacio para principios morales, éticos y personales.	✓		✓		✓	
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la Institución, sin considerar sus consecuencias.	✓		✓		✓	
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la Institución, excluyendo todo lo demás.	✓		✓		✓	
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la Institución.	✓		✓		✓	
22	En esta Institución la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos.	✓		✓		✓	

Dimensión 5: Independencia		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
23	En esta Institución se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales.	✓		✓		✓	
24	En esta Institución cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo.	✓		✓		✓	
25	En esta Institución la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona.	✓		✓		✓	
26	En esta Institución las personas se guían por sus propias éticas personales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. LOPEZ VEGA MARIA JESUS

DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Lima, 03 Agosto del 2018.

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

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

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

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



Firma del experto informante

Carta de presentación

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2018-II, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

El título de mi proyecto de investigación es “Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017”, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Br Jorge Aníbal Liviác Ticse

DNI 06129348

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima ético

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Dimensión 1: Interés		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	El factor más considerado aquí es lograr la mejoría de todos en la Institución.	✓		✓		✓		
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la Institución, como un todo.	✓		✓		✓		
3	Nuestra mayor preocupación es siempre, lo que es mejor para la otra persona.	✓		✓		✓		
4	En esta Institución las personas buscan el bien del otro.	✓		✓		✓		
5	En esta Institución se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los pacientes y para el público.	✓		✓		✓		
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta Institución.	✓		✓		✓		
7	En esta Institución se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Leyes y códigos profesionales		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.	✓		✓		✓		
9	En esta Institución, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación.	✓		✓		✓		
10	En esta Institución, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales.	✓		✓		✓		
11	En esta Institución, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Reglas		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la Institución.	✓		✓		✓		
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la Institución.	✓		✓		✓		

14	Las personas de éxito de esta Institución son aquellas que son correctas.	✓		✓		✓	
15	Las personas en esta Institución obedecen estrictamente las políticas de la Institución.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Instrumentos y medios		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
16	En esta Institución, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa.	✓		✓		✓	
17	En esta Institución, las personas valen más por ellas mismas.	✓		✓		✓	
18	En esta Institución no hay espacio para principios morales, éticos y personales.	✓		✓		✓	
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la Institución, sin considerar sus consecuencias.	✓		✓		✓	
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la Institución, excluyendo todo lo demás.	✓		✓		✓	
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la Institución.	✓		✓		✓	
22	En esta Institución la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos.	✓		✓		✓	

Dimensión 5: Independencia		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
23	En esta Institución se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales.	✓		✓		✓	
24	En esta Institución cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo.	✓		✓		✓	
25	En esta Institución la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona.	✓		✓		✓	
26	En esta Institución las personas se guían por sus propias éticas personales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. ANGEL JAVIERA MELGON

DNI: 49873533

Especialidad del validador: MATEMÁTICO - ESTADÍSTICO

Lima, 03 Agosto del 2016



[Signature]
Firma del experto informante

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Higiénico o extrínseco								
1	1. Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)	✓		✓		✓		
2	3. Compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	5. Supervisor inmediato.	✓		✓		✓		
4	7. Salario adecuado.	✓		✓		✓		
5	9. La relación general entre trabajadores y supervisores.	✓		✓		✓		
6	11. El modo en que se gestiona el centro como organización.	✓		✓		✓		
7	13. Horario de trabajo	✓		✓		✓		
8	15. Estabilidad en el empleo	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Motivacional o intrínseco		Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
9	2. Autonomía para elegir el propio modo de trabajo	✓		✓		✓		
10	4. Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)	✓		✓		✓		
11	6. Importancia de la tarea y responsabilidad asignada	✓		✓		✓		
12	8. Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales	✓		✓		✓		
13	10. Posibilidades de progreso o promoción	✓		✓		✓		
14	12. Atención a las sugerencias realizadas	✓		✓		✓		
15	14. Variedad de tareas que se realizan en el trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. ANGEL JUAN TERESA FRIGAN

DNI: 19873533

Especialidad del validador: Matemática - Estadística

Lima, 03 Agosto del 2018.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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




Firma del experto informante

Anexo 6. Base de datos de la variable clima ético

	E d	Se x	P r	C L	CE 1	CE 2	CE 3	CE 4	CE 5	CE 6	CE 7	CE 8	CE 9	CE1 0	CE1 1	CE1 2	CE1 3	CE1 4	CE1 5	CE1 6	CE1 7	CE1 8	CE1 9	CE2 0	CE2 1	CE2 2	CE2 3	CE2 4	CE2 5	CE2 6	
1	6 0	2	1	1	3	3	3	3	6	6	6	2	4	2	2	5	2	2	5	6	4	4	5	4	4	5	5	6	2	6	
2	3 9	2	1	1	5	5	4	3	6	5	5	5	4	5	5	6	5	6	5	5	5	3	4	2	4	3	5	5	5	5	
3	3 7	1	1	2	4	4	6	5	7	4	6	4	5	4	5	5	5	4	3	6	4	5	4	2	5	2	4	4	4	3	
4	3 6	1	1	2	3	3	3	3	6	5	6	4	3	5	5	5	5	2	3	5	5	4	2	3	3	5	2	5	2	5	
5	2 4	2	1	2	5	1	5	5	7	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	2	1	2	2	1	1	5	5	2	5
6	3 8	1	1	2	1	2	2	2	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	4	2	5	5	3	5	
7	3 0	2	1	2	6	6	5	4	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	4	4	5	5	3	4	5
8	3 8	1	1	1	7	7	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	
9	3 4	1	1	2	2	2	2	2	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	2	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	6	
10	4 7	1	1	1	5	5	4	3	6	4	6	6	2	6	6	6	6	5	5	7	2	6	5	5	5	6	3	7	6	5	
11	4	1	1	1	4	4	6	5	6	4	5	6	6	6	5	6	6	4	5	4	6	2	4	4	3	3	6	6	6	6	

24	6 2	1	1	1	2	3	4	1	6	2	6	5	1	5	3	2	2	4	5	5	6	6	2	2	3	4	4	6	2	7
25	5 9	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	4	3	5	3	3	6	2	6	2	3	6	3	6	6	3	5
26	6 8	1	1	1	3	4	4	3	6	6	6	6	5	6	6	6	7	6	6	6	5	5	2	3	5	5	6	3	6	7
27	4 9	1	1	1	5	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	6	5	5	5	4	6	6
28	3 8	2	1	2	3	4	4	6	4	5	5	6	5	6	6	6	6	3	5	4	4	4	4	5	6	5	6	6	6	6
29	3 4	2	1	1	3	5	6	5	6	5	5	5	6	6	3	6	6	5	5	4	3	3	3	5	5	5	6	6	6	6
30	2 8	2	1	2	6	7	5	3	7	6	6	7	5	7	6	7	7	7	6	5	5	2	5	2	4	3	6	5	5	6
31	3 8	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	3	5	4	4	4	4	4	4	4
32	2 7	1	1	2	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	2	2	2	2	4	6	6	4	5
33	3 3	2	1	2	7	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	1	2	3	5	4	2
34	3 2	1	1	2	3	3	6	6	6	6	6	6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	3	6	6	3	5	6	5	6	5
35	2 5	2	1	2	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	1	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4 9	1	1	1	5	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2

37	4 2	2	1	1	3	3	1	3	6	3	5	6	6	6	6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	
38	2 5	1	1	2	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	3	6	6	6	5	6	6	1	1	2	2	2	3	2	5	5	
39	4 7	1	1	1	2	3	7	4	6	6	6	6	4	6	7	6	6	1	2	7	6	6	4	1	4	4	2	6	4	6	
40	2 5	2	1	2	6	5	5	5	7	5	6	5	5	5	3	5	5	6	5	4	3	2	3	3	3	3	6	5	3	5	
41	4 7	1	1	1	4	5	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	6	6	6	6	2	6	5	5	5	4	6	
42	4 8	1	1	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	6	6	6	5	4	4	4	6	1	3	4	2	2	2	2	2	2	
43	3 0	1	1	2	7	7	7	4	7	6	7	7	3	7	7	7	7	4	5	6	6	5	7	5	5	5	5	5	5	5	
44	4 3	1	1	2	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	7	5	6	6	5	6	7	4	2	2	2	2	2	2	
45	4 7	1	1	1	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4	4	6	2	2	5	4	5	5	4	4	6	
46	3 8	2	1	1	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	3	5	6	
47	3 8	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	4	4	4	4	5	4	5
48	4 3	2	1	1	5	5	4	4	5	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	4	5	6	5	5	5	6	5	6	5	5	
49	3 5	2	2	2	7	5	6	4	7	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	5	6	

63	4 3	2	2	1	2	2	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	4	6	2	2	4	5	5	5	5	3	6
64	5 2	2	2	2	7	4	7	3	7	7	7	5	5	6	2	6	4	4	2	6	7	1	6	6	2	3	7	6	6	7
65	5 5	2	2	1	1	1	6	7	7	5	5	5	5	3	1	6	3	1	4	7	5	5	7	1	3	5	5	5	1	5
66	3 5	2	2	1	4	4	6	3	5	5	6	6	6	6	5	5	5	1	1	7	5	4	4	4	4	3	2	2	4	2
67	3 2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	7	4	5	4	2	5	5	5	6	5	7
68	5 8	2	2	1	1	1	5	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	4	5	5	3	1	3	5	5	6
69	4 8	1	2	1	6	2	6	3	7	7	7	6	3	2	3	2	6	7	3	7	3	7	5	6	3	2	2	3	6	4
70	5 8	2	2	1	3	3	3	3	4	2	2	5	2	6	6	6	6	4	3	5	5	2	5	2	5	2	6	6	3	6
71	5 7	2	2	1	3	3	7	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	5	4	5	6	3	4	6	4	3	3	5
72	5 3	2	2	1	2	2	6	2	7	4	2	2	2	2	1	3	4	1	2	6	2	4	1	2	4	2	2	6	2	4
73	5 1	2	2	1	5	5	1	1	7	6	1	1	5	5	1	7	5	5	5	2	5	1	1	1	3	1	2	1	5	7
74	6 2	2	2	1	5	4	3	4	5	7	5	5	2	3	3	5	5	2	5	6	2	5	4	2	4	5	6	1	5	5
75	4 5	2	2	1	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	7	1	4	1	1	4	1	4	4	4	3

76	5 7	2	2	2	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
77	3 9	2	2	1	5	3	3	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
78	3 8	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	6	4	4	5	6	4	6	4	6	4	4	5	6	5	5	4	
79	5 2	1	2	1	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
80	2 9	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	6	6	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	6	3	
81	3 3	1	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
82	5 6	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
83	2 6	2	2	2	4	4	4	5	7	4	7	7	6	6	5	5	7	7	5	7	4	5	5	4	4	4	4	6	6	6	6
84	2 9	2	2	2	7	5	5	4	7	5	6	4	3	3	5	6	7	3	6	5	5	2	4	4	4	5	5	3	5	4	
85	5 0	2	2	1	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
86	3 5	1	2	2	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	2	5	1	4	7	4	4	5	7	7	7	
87	5 2	2	2	1	4	3	2	3	1	5	7	4	6	5	4	4	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	7	4	4	5	
88	3 8	2	2	2	5	1	1	1	6	2	5	2	5	5	5	7	6	2	5	4	2	6	6	4	4	4	5	4	4	4	

89	6 2	2	2	1	4	5	3	4	5	5	6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	6	6	6
90	6 2	2	2	1	5	5	1	2	5	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	1	4	4	4	4	5	5
91	6 1	2	2	1	4	4	7	4	7	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4
92	4 4	2	2	2	4	5	6	6	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
93	4 7	2	2	1	5	5	4	7	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
94	4 2	2	2	1	1	2	6	1	6	2	2	3	6	6	1	6	3	2	6	7	7	6	1	1	7	4	7	7	1	7
95	4 6	2	2	1	2	3	5	6	2	3	5	5	3	3	2	3	6	3	2	6	6	3	3	5	5	5	6	6	5	6
96	5 7	2	2	1	3	4	3	2	7	5	6	5	3	5	4	5	6	4	6	4	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5
97	3 5	2	2	1	7	6	6	6	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	6	6	6	2	4	5	5	5	5	6	6	7
98	6 0	2	2	1	1	3	3	3	7	6	7	7	4	7	4	7	4	4	6	6	7	1	4	4	7	5	4	1	1	4
99	5 8	2	2	1	1	1	2	1	7	3	3	6	6	6	4	6	6	2	2	6	6	1	4	2	7	6	2	2	4	4
100	3 5	2	2	2	3	3	3	4	7	3	4	6	6	6	3	6	6	7	6	6	6	5	2	3	5	4	5	5	5	6
101	3 5	2	2	1	2	2	2	2	6	2	4	4	3	3	3	3	2	5	4	5	2	5	3	2	5	5	2	2	2	2

10 2	4 5	1	2	1	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10 3	5 6	2	2	1	5	5	5	4	4	4	4	1	7	7	5	5	5	7	1	4	4	1	4	2	3	3	3	2	7	4	
10 4	3 8	2	2	2	6	6	6	1	6	4	1	6	2	6	5	5	5	5	4	6	6	4	4	6	6	6	4	4	4	4	
10 5	3 2	2	2	2	6	7	3	4	7	7	6	5	5	6	5	7	5	6	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
10 6	3 9	1	2	2	4	4	5	4	6	5	4	5	6	5	5	5	6	4	4	6	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	
10 7	4 0	2	2	1	2	2	3	2	6	4	6	6	5	5	5	5	5	3	3	3	6	5	5	5	6	6	6	6	4	6	
10 8	4 0	1	2	1	6	6	6	4	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	1	7	5	5	6	4	6	4	2	
10 9	3 1	1	2	1	4	4	6	5	7	5	7	6	6	6	6	7	7	7	4	5	5	1	2	4	4	3	5	5	4	2	
11 0	5 8	2	2	1	6	1	3	1	5	6	5	6	5	5	2	3	4	4	4	4	6	6	6	3	4	3	1	3	1	3	5
11 1	5 0	2	2	1	1	1	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	6
11 2	3 3	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	6	6	6	4	4	4	4	5	5	4
11 3	4 7	1	2	1	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	6	6	5	5	5	6	4	5	5	3	5	5	5	4	6	
11 4	6 5	2	2	1	1	2	6	1	2	3	3	3	6	6	1	6	3	3	6	7	7	6	1	2	7	4	6	7	1	6	

11 5	4 8	1	2	1	3	3	4	2	7	4	5	4	6	4	3	5	3	3	4	6	6	4	2	3	6	5	6	6	6	6	
11 6	4 3	2	2	1	3	3	5	2	6	4	5	6	6	6	1	6	3	2	1	6	7	6	2	3	5	5	6	6	6	6	
11 7	3 8	2	2	1	5	5	4	3	5	4	5	4	4	6	4	3	5	4	4	5	6	5	3	4	4	3	3	4	4	3	
11 8	4 3	2	2	1	3	5	4	5	1	3	4	5	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	7	7	7	
11 9	4 9	2	2	2	5	5	4	6	6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	
12 0	3 6	2	2	2	3	3	5	4	5	6	4	6	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	6	5	5	4	3	4	5	6	
12 1	5 1	2	3	1	5	4	5	3	6	6	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	4	5	6	6	6
12 2	5 8	2	3	1	7	7	7	5	7	5	7	7	5	7	5	6	7	6	6	7	7	5	5	5	7	7	2	5	5	7	
12 3	5 2	2	3	1	5	4	5	5	4	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	4	4	4	5	5	4	5	5	
12 4	5 8	1	3	1	2	3	4	5	6	5	6	6	3	3	4	5	5	2	3	5	6	4	4	5	5	2	2	2	5	5	
12 5	5 3	1	4	1	7	6	6	5	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	7	6	7	1	4	6	5	6	7	5	4	3	
12 6	6 0	2	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	5	5	
12 7	5 8	1	4	1	7	5	6	5	6	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	4	4	4	4	4	5	6	

128	56	1	4	1	7	6	5	5	7	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	
129	40	1	4	2	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	5	5	5	4	6	5	5	5	5	6	
130	46	1	4	1	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	
131	62	2	4	1	2	4	6	5	6	6	7	1	5	4	4	4	7	5	6	4	6	5	5	5	5	2	6	4	6	6	
132	56	2	4	1	5	5	5	5	7	6	7	6	5	6	6	6	6	4	3	6	5	3	5	3	6	3	3	3	4	5	
133	48	2	4	1	5	5	5	4	7	6	7	7	7	7	7	6	6	7	6	4	6	5	2	1	2	4	1	1	2	1	3
134	62	2	4	1	1	1	1	1	4	2	2	3	2	1	2	5	4	3	3	1	4	1	5	1	2	1	5	1	2	6	
135	60	2	4	1	1	1	1	1	7	2	7	1	1	6	1	3	3	1	1	6	1	3	3	4	2	1	1	6	1	1	
136	42	2	4	1	1	1	4	2	7	4	3	5	3	4	1	2	1	1	1	7	1	3	1	2	5	1	7	7	1	6	
137	50	2	4	1	7	7	1	2	1	2	2	1	5	1	2	3	1	2	2	2	2	1	7	1	2	3	2	5	2	6	2
138	53	2	4	1	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	5	6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
139	36	1	4	1	7	7	2	2	7	3	7	7	3	6	3	3	6	2	2	2	3	5	5	4	3	5	5	5	7	5	
140	46	1	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2

14 1	4 8	2	4	1	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	7	7	7	4	4	7	7	7	4	4
14 2	5 3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
14 3	4 9	1	4	1	6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5
14 4	5 3	2	4	2	4	4	3	4	5	6	6	5	5	6	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4

Base de datos de la variable Satisfacción laboral, dimensiones del clima ético y puntajes globales de C. ético y S. laboral

Nº	Edad	Sexo	Prof	C Lab	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	D1	D2	D3	D4	D5	CE	SL
1	60	2	1	1	1	2	6	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	30	10	14	32	19	105	40
2	39	2	1	1	6	5	6	6	6	5	3	6	6	5	4	5	6	5	6	5	6	33	19	22	26	20	120	91
3	37	1	1	2	3	4	6	4	6	6	1	5	3	3	3	3	4	5	2	2	2	36	18	17	28	15	114	62
4	36	1	1	2	3	6	6	6	6	6	2	5	5	2	2	2	6	3	4	2	3	29	17	15	27	14	102	69
5	24	2	1	2	6	4	6	6	6	5	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	33	16	20	10	17	96	99
6	38	1	1	2	2	2	2	2	5	5	1	4	5	5	4	2	2	4	2	1	1	20	14	12	23	18	87	49
7	30	2	1	2	4	6	7	6	6	6	3	5	4	6	4	6	6	6	2	4	6	41	25	24	29	17	136	87
8	38	1	1	1	5	5	6	6	6	6	2	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	40	20	20	30	20	130	89
9	34	1	1	2	2	2	6	6	6	6	6	4	6	2	2	2	6	4	2	1	3	24	23	19	30	20	116	66
10	47	1	1	1	3	6	5	6	5	7	2	5	4	5	2	3	3	6	6	6	6	33	20	22	36	21	132	80
11	47	1	1	1	3	5	6	5	6	6	4	4	6	5	5	5	5	5	6	3	5	34	23	21	26	24	128	84
12	51	2	1	1	2	5	6	5	6	7	1	6	6	5	6	5	5	5	6	3	5	30	10	15	28	18	101	84
13	53	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	6	2	1	38	8	8	27	20	101	33
14	63	1	1	1	6	5	7	1	6	6	1	2	3	3	3	3	3	3	6	2	5	39	23	22	26	18	128	65
15	44	1	1	1	6	6	5	6	6	6	3	6	6	4	5	6	6	6	6	5	6	29	19	18	30	20	116	94
16	53	2	1	1	3	4	7	6	4	6	6	6	6	4	3	3	4	6	6	5	6	30	15	15	36	22	118	85
17	53	1	1	1	5	5	6	6	5	5	3	6	5	5	5	5	4	4	6	6	5	26	18	18	29	17	108	86
18	53	1	1	1	5	5	6	5	5	6	5	6	5	4	5	5	6	6	7	5	6	35	20	21	37	20	133	92
19	55	2	1	1	2	6	7	6	3	6	1	6	5	2	5	3	6	6	7	5	6	28	11	15	31	25	110	82
20	59	1	1	1	3	3	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	6	6	7	5	4	25	21	15	30	21	112	76
21	47	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	36	21	23	36	21	137	100
22	60	1	1	1	4	5	6	6	3	5	4	5	3	6	4	3	6	6	6	6	5	18	11	10	26	20	85	83
23	42	1	1	1	7	6	6	6	6	6	2	6	6	6	5	5	5	5	7	6	6	16	14	6	29	20	85	96
24	62	1	1	1	5	6	6	1	6	6	1	6	5	2	2	4	1	6	6	1	4	24	14	13	28	19	98	68
25	59	1	1	1	4	4	5	2	3	5	3	4	3	3	2	2	3	3	6	2	3	19	10	14	28	20	91	57
26	68	1	1	1	6	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	32	23	25	31	22	133	96
27	49	1	1	1	6	4	5	5	5	6	6	2	5	5	5	5	5	6	6	6	6	23	14	18	32	21	108	88

28	38	2	1	2	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	5	5	31	23	20	32	24	130	92	
29	34	2	1	1	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	35	20	22	28	24	129	92
30	28	2	1	2	3	4	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	40	25	27	26	22	140	94
31	38	1	1	1	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	35	20	20	32	16	123	97
32	27	1	1	2	3	3	6	6	6	6	4	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	40	23	22	22	21	128	90
33	33	2	1	2	5	4	1	5	6	6	1	6	6	4	6	4	6	6	4	6	6	6	39	20	20	17	14	110	82
34	32	1	1	2	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	36	24	24	35	22	141	98
35	25	2	1	2	5	5	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	39	23	22	32	20	136	95
36	49	1	1	1	6	2	3	3	2	6	4	2	3	4	3	4	5	6	7	5	5	5	25	16	16	16	8	81	70
37	42	2	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	24	17	26	15	106	84
38	25	1	1	2	6	4	6	5	5	6	6	4	5	4	5	5	5	4	5	6	6	42	19	23	20	15	119	87	
39	47	1	1	1	2	1	5	2	1	5	3	1	3	1	3	1	6	4	6	2	3	34	23	15	32	18	122	49	
40	25	2	1	2	7	6	5	6	2	7	5	7	5	7	5	6	6	7	6	7	6	7	39	18	21	21	19	118	100
41	47	1	1	1	2	3	4	5	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	6	6	5	22	14	16	37	20	109	73	
42	48	1	1	1	5	4	4	4	4	6	2	6	4	4	4	3	4	6	4	2	4	31	22	19	22	8	102	70	
43	30	1	1	2	6	5	4	6	5	6	2	6	5	5	5	5	6	6	5	6	4	45	24	23	39	20	151	87	
44	43	1	1	2	6	5	5	6	5	6	5	5	5	4	4	4	5	6	5	3	4	31	18	22	32	8	111	83	
45	47	1	1	1	4	3	5	5	5	5	2	5	6	5	4	4	4	4	6	4	3	38	20	20	28	19	125	74	
46	38	2	1	1	6	6	6	6	7	7	1	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	40	23	22	38	19	142	102	
47	38	1	1	1	6	5	5	6	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	35	19	20	27	18	119	79	
48	43	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	35	22	23	36	21	137	68
49	35	2	2	2	2	5	4	4	4	4	2	5	4	2	4	3	6	5	6	3	6	39	21	23	27	18	128	69	
50	38	1	2	1	6	6	6	5	5	5	5	5	6	4	3	3	6	5	5	5	5	30	17	17	33	16	113	85	
51	59	2	2	1	5	5	5	5	5	6	2	3	3	2	2	2	5	5	5	2	3	33	18	10	27	18	106	65	
52	40	2	2	1	6	7	7	7	7	7	3	7	7	7	5	5	7	7	7	5	6	44	23	24	32	28	151	107	
53	55	2	2	1	7	1	6	1	6	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	7	20	4	4	42	28	98	51	
54	42	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	5	22	17	16	32	25	112	37	
55	33	2	2	2	6	6	7	6	7	7	3	7	7	6	6	6	6	6	3	6	6	42	24	25	27	26	144	101	
56	61	2	2	1	5	3	6	1	5	6	1	6	7	2	5	6	6	6	6	5	5	29	24	16	30	24	123	81	
57	61	2	2	1	2	6	6	6	4	6	2	4	6	4	4	6	5	6	6	6	6	33	21	20	30	18	122	85	
58	59	2	2	1	6	6	5	5	2	6	1	5	6	5	2	5	6	6	6	2	5	19	15	13	23	17	87	79	

59	36	2	2	1	6	5	6	4	6	6	3	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	30	8	16	22	10	86	95	
60	55	2	2	1	6	5	6	4	6	6	3	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	30	8	16	20	10	84	95	
61	60	2	2	1	3	4	5	4	6	4	2	4	1	5	1	1	4	5	5	4	5	33	23	22	28	18	124	63	
62	48	2	2	1	3	4	6	4	6	5	3	5	1	5	1	1	4	5	5	4	5	33	22	21	28	19	123	67	
63	43	2	2	1	3	4	6	4	6	4	2	4	1	5	1	1	4	5	5	4	5	33	23	22	28	19	125	64	
64	52	2	2	2	5	7	6	7	6	7	1	1	6	7	6	4	7	7	5	6	6	42	18	16	31	26	133	94	
65	55	2	2	1	6	5	6	6	6	7	1	6	6	6	6	5	5	5	2	6	7	32	14	14	33	16	109	91	
66	35	2	2	1	2	2	6	2	3	6	1	6	4	4	3	3	6	6	6	5	6	33	23	12	31	10	109	71	
67	32	2	2	2	5	6	5	6	7	7	1	6	2	5	1	1	7	7	6	6	6	17	12	9	32	23	93	84	
68	58	2	2	1	5	6	3	3	2	5	3	6	3	3	2	2	6	5	6	5	6	30	22	23	30	19	124	71	
69	48	1	2	1	4	4	3	1	1	6	2	2	1	2	2	1	4	4	5	2	1	38	14	18	33	15	118	45	
70	58	2	2	1	2	6	6	1	6	6	2	6	2	6	2	2	6	6	6	5	5	20	19	19	26	21	105	75	
71	57	2	2	1	5	6	6	5	5	6	3	4	5	4	3	2	6	6	6	3	5	27	12	12	33	15	99	80	
72	53	2	2	1	2	2	3	2	2	5	2	2	3	3	2	2	6	2	6	2	2	25	7	10	21	14	77	48	
73	51	2	2	1	6	6	2	5	3	6	6	6	6	6	3	1	6	6	7	7	7	26	12	22	14	15	89	89	
74	62	2	2	1	5	6	6	6	5	5	5	5	4	2	2	2	6	3	4	2	4	33	13	17	28	17	108	72	
75	45	2	2	1	2	2	6	5	5	6	1	6	5	1	2	3	6	5	6	5	2	19	14	13	19	15	80	68	
76	57	2	2	2	6	6	6	7	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	36	20	20	35	20	131	100	
77	39	2	2	1	1	2	3	3	2	5	1	5	2	2	2	2	3	5	6	5	5	32	20	19	29	17	117	54	
78	38	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	32	19	19	33	20	123	66	
79	52	1	2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	6	6	6	30	18	17	28	17	110	83	
80	29	2	2	2	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	4	32	17	21	24	19	113	89	
81	33	1	2	2	4	4	4	5	6	6	6	6	6	6	4	5	4	4	4	4	4	32	20	24	28	14	118	80	
82	56	2	2	1	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	4	5	5	4	28	20	15	25	19	107	86
83	26	2	2	2	4	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	3	5	6	6	6	35	24	24	33	24	140	94	
84	29	2	2	2	6	6	6	4	6	6	4	6	6	5	5	4	6	6	4	4	5	39	15	22	29	17	122	89	
85	50	2	2	1	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	27	17	12	29	16	101	70	
86	35	1	2	2	6	6	7	7	7	7	5	7	7	5	6	5	6	7	4	6	6	48	27	28	27	26	156	104	
87	52	2	2	1	2	4	6	6	6	4	2	4	6	4	4	4	5	6	6	4	4	25	19	12	31	20	107	77	
88	38	2	2	2	1	6	6	2	5	3	1	2	5	5	5	2	5	2	4	3	6	21	17	20	30	17	105	63	
89	62	2	2	1	2	6	5	5	5	6	5	5	5	4	5	6	5	6	6	6	6	32	17	17	31	23	120	88	

90	62	2	2	1	5	5	6	6	5	6	3	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	25	15	20	22	18	100	91
91	61	2	2	1	2	3	6	2	4	3	5	4	4	4	2	2	2	4	6	2	5	34	18	19	28	16	115	60
92	44	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	39	17	16	28	18	118	73
93	47	2	2	1	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	1	4	4	4	4	5	30	17	19	23	16	105	65
94	42	2	2	1	1	4	5	1	6	1	1	7	6	2	1	2	6	5	6	6	4	20	16	17	33	22	108	64
95	46	2	2	1	5	6	5	2	6	6	3	6	5	5	4	4	6	6	6	6	5	26	13	14	33	23	109	86
96	57	2	2	1	2	2	6	3	2	4	2	3	1	4	3	3	6	6	6	5	2	30	17	21	30	18	116	60
97	35	2	2	1	6	6	6	4	6	6	6	6	6	7	5	6	6	6	7	6	6	46	26	26	33	24	155	101
98	60	2	2	1	5	5	6	4	2	4	5	4	4	5	5	5	6	5	7	5	5	30	22	21	34	10	117	82
99	58	2	2	1	5	5	6	5	1	6	2	5	2	5	5	5	6	6	6	3	5	18	22	16	32	12	100	78
100	35	2	2	2	3	1	6	3	2	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	27	21	25	31	21	125	57
101	35	2	2	1	5	5	6	5	2	2	2	6	4	2	2	3	6	6	6	6	5	20	13	14	27	8	82	73
102	45	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	32	18	13	28	16	107	39
103	56	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	6	2	2	2	2	4	2	4	2	1	31	20	18	21	16	106	43
104	38	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2	6	5	4	2	2	3	6	3	5	3	30	19	19	38	16	122	66
105	32	2	2	2	5	5	6	5	5	6	2	6	4	5	5	5	5	6	2	5	5	40	21	22	31	18	132	82
106	39	1	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	32	21	19	33	17	122	60
107	40	2	2	1	6	5	5	1	3	6	3	6	5	5	5	5	3	6	6	6	7	25	21	16	36	22	120	83
108	40	1	2	1	6	6	4	5	4	6	1	6	6	4	6	6	6	6	6	4	5	42	28	27	38	16	151	87
109	31	1	2	1	2	4	5	5	6	7	5	7	5	4	4	4	6	4	6	6	6	38	24	25	24	16	127	86
110	58	2	2	1	5	6	6	5	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	7	6	27	18	15	29	12	101	98
111	50	2	2	1	2	4	6	5	4	5	5	6	5	3	2	4	3	6	6	4	5	21	13	16	31	21	102	75
112	33	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	6	6	31	18	17	35	18	119	75
113	47	1	2	1	4	6	6	6	5	6	4	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	43	28	22	33	20	146	93
114	65	2	2	1	2	4	5	1	5	2	1	7	3	2	3	2	6	5	6	5	4	18	16	18	34	20	106	63
115	48	1	2	1	6	6	5	3	6	6	3	6	5	2	4	6	6	3	3	5	6	28	17	15	32	24	116	81
116	43	2	2	1	3	6	2	2	2	3	2	6	3	3	4	2	6	3	6	5	6	28	19	12	34	24	117	64
117	38	2	2	1	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	6	5	4	6	3	6	31	18	16	30	14	109	80
118	43	2	2	1	4	4	4	2	5	4	4	3	5	4	6	4	6	6	5	4	6	25	16	13	22	24	100	76
119	49	2	2	2	5	5	4	5	5	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	35	17	16	32	19	119	89
120	36	2	2	2	4	4	5	3	4	5	6	4	5	6	5	4	5	4	4	5	5	30	18	17	32	18	115	78

121	51	2	3	1	3	4	5	6	5	5	3	6	4	4	5	5	6	5	4	5	6	35	19	20	34	23	131	81
122	58	2	3	1	1	5	6	6	5	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	45	24	25	43	19	156	82
123	52	2	3	1	3	5	4	5	4	6	5	6	5	5	4	5	6	5	6	5	5	33	21	21	33	19	127	84
124	58	1	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	31	16	15	31	14	107	62
125	53	1	4	1	5	6	4	6	4	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	45	25	27	35	19	151	94
126	60	2	4	1	4	5	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	29	16	16	36	18	115	93
127	58	1	4	1	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	6	41	20	20	36	19	136	95
128	56	1	4	1	6	5	5	6	5	6	4	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	42	22	24	43	25	156	94
129	40	1	4	2	5	6	6	5	6	6	5	5	7	5	5	6	7	6	7	6	5	37	22	24	36	21	140	98
130	46	1	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	36	20	20	36	21	133	65
131	62	2	4	1	5	6	7	6	5	6	1	3	6	2	6	7	6	6	6	5	6	36	14	22	32	22	126	89
132	56	2	4	1	5	6	2	6	5	3	2	5	5	2	3	2	6	6	6	2	2	40	23	19	31	15	128	68
133	48	2	4	1	2	6	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	39	27	23	21	7	117	94
134	62	2	4	1	1	2	3	5	5	5	2	3	5	2	5	2	6	2	6	2	3	12	8	15	15	14	64	59
135	60	2	4	1	2	4	6	1	7	5	2	6	6	3	4	3	6	6	6	1	6	20	9	8	20	9	66	74
136	42	2	4	1	2	4	5	6	4	6	5	5	4	2	2	5	6	5	5	4	5	22	13	5	20	21	81	75
137	50	2	4	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	2	1	2	2	2	22	9	8	18	15	72	33
138	53	2	4	1	5	5	6	5	6	6	1	6	5	5	5	5	6	5	6	3	5	23	16	14	25	12	90	85
139	36	1	4	1	2	3	6	2	3	6	6	5	5	2	3	5	3	4	6	1	6	35	19	13	27	22	116	68
140	46	1	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	8	5	4	12	7	36	23
141	48	2	4	1	3	3	3	2	2	4	2	3	5	5	3	3	5	2	4	2	4	15	7	9	39	22	92	55
142	53	2	4	2	6	5	4	4	6	6	5	4	6	6	5	4	5	4	6	6	6	27	14	14	26	13	94	88
143	49	1	4	1	4	6	7	6	5	4	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	34	18	15	30	16	113	94
144	53	2	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	6	5	4	5	5	5	4	6	5	32	21	18	29	15	115	76

Anexo 8. Print de los resultados.

Tabla 15

Escala: Total de la Muestra

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	144	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	144	100,0

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento Clima ético

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	26

Tabla 3

Escala: Confiabilidad del instrumento Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	17

Tabla

Distribución del clima ético en profesionales de la salud del INCN según sexo

		Sexo			
		Hombre	Mujer	Total	
Clima ético	Bajo	Recuento	1	3	4
		% del total	0,7%	2,1%	2,8%
	Medio	Recuento	24	47	71
		% del total	16,7%	32,6%	49,3%
	Alto	Recuento	27	42	69
		% del total	18,8%	29,2%	47,9%
Total		Recuento	52	92	144
		% del total	36,1%	63,9%	100,0%

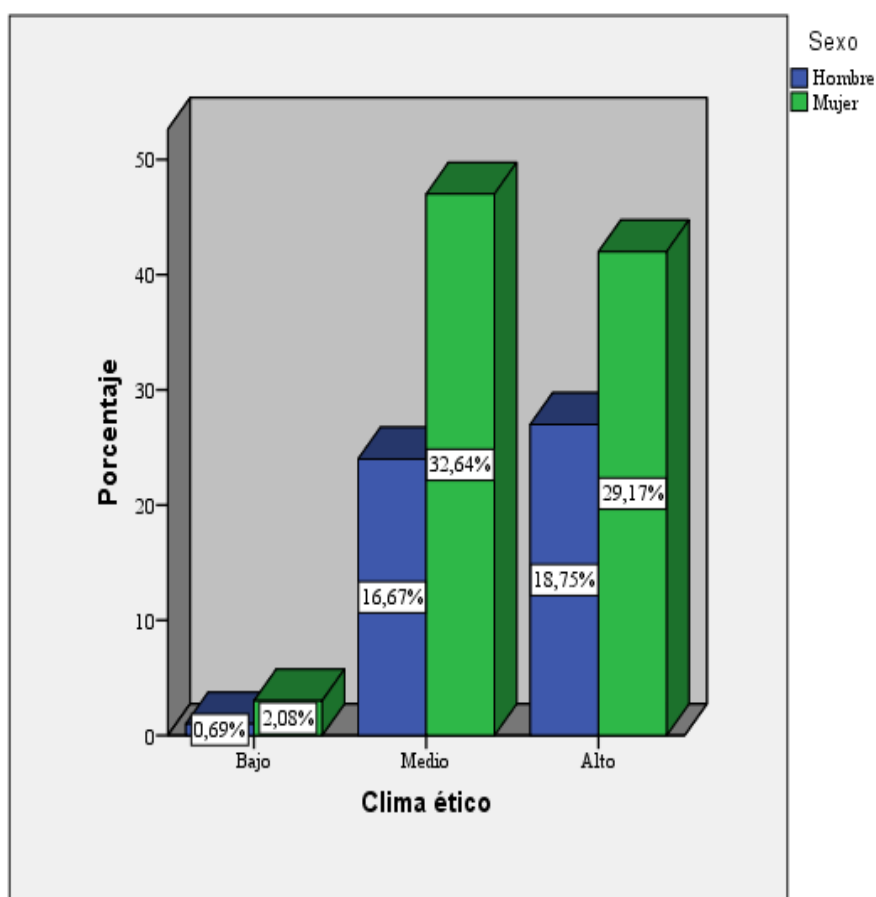


Figura 9

Distribución del clima ético en profesionales de la salud del INCN según sexo

Tabla 17

Distribución del clima ético en profesionales de la salud del INCN según profesión

		Profesión					Total
		Médico	Enfermera	Psicólogo	Tecnólogo médico		
Clima ético	Bajo	Recuento	0	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	2,8%
	Medio	Recuento	23	39	1	8	71
		% del total	16,0%	27,1%	0,7%	5,6%	49,3%
	Alto	Recuento	25	33	3	8	69
		% del total	17,4%	22,9%	2,1%	5,6%	47,9%
Total		Recuento	48	72	4	20	144
		% del total	33,3%	50,0%	2,8%	13,9%	100,0%

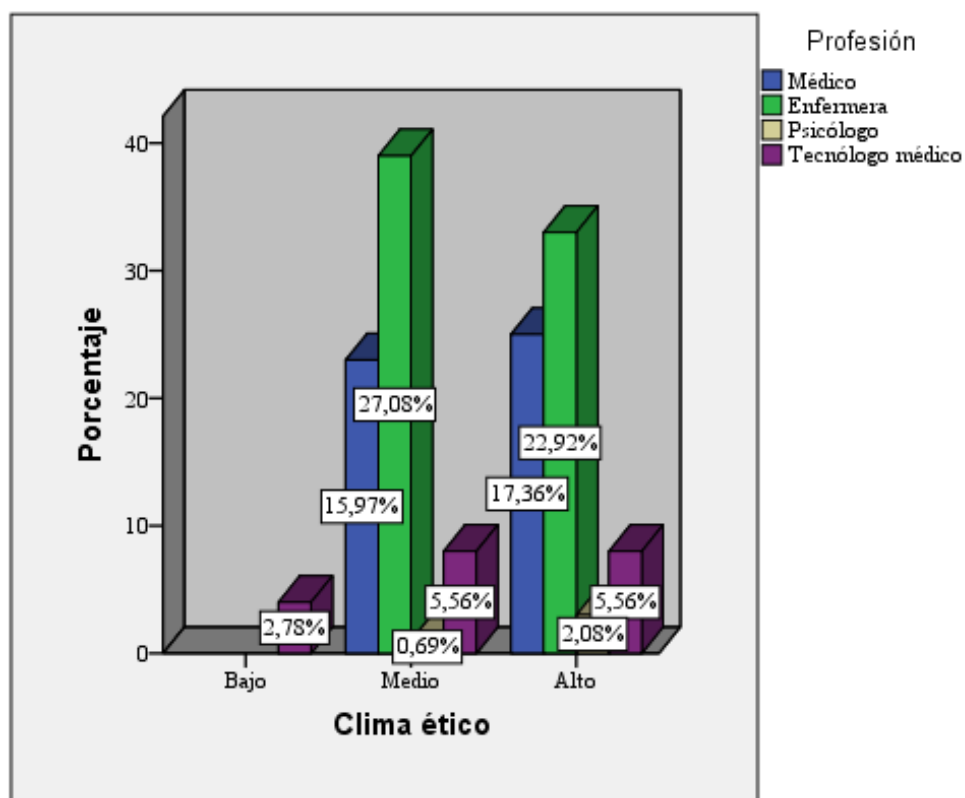


Figura 10

Distribución del clima ético en profesionales de la salud del INCN según profesión

Tabla 18

Distribución del clima ético en profesionales de la salud del INCN según condición laboral

		Condición Laboral			
		Nombrado	Contratado	Total	
Clima ético	Bajo	Recuento	3	1	4
		% del total	2,1%	0,7%	2,8%
	Medio	Recuento	58	13	71
		% del total	40,3%	9,0%	49,3%
	Alto	Recuento	43	26	69
		% del total	29,9%	18,1%	47,9%
Total		Recuento	104	40	144
		% del total	72,2%	27,8%	100,0%

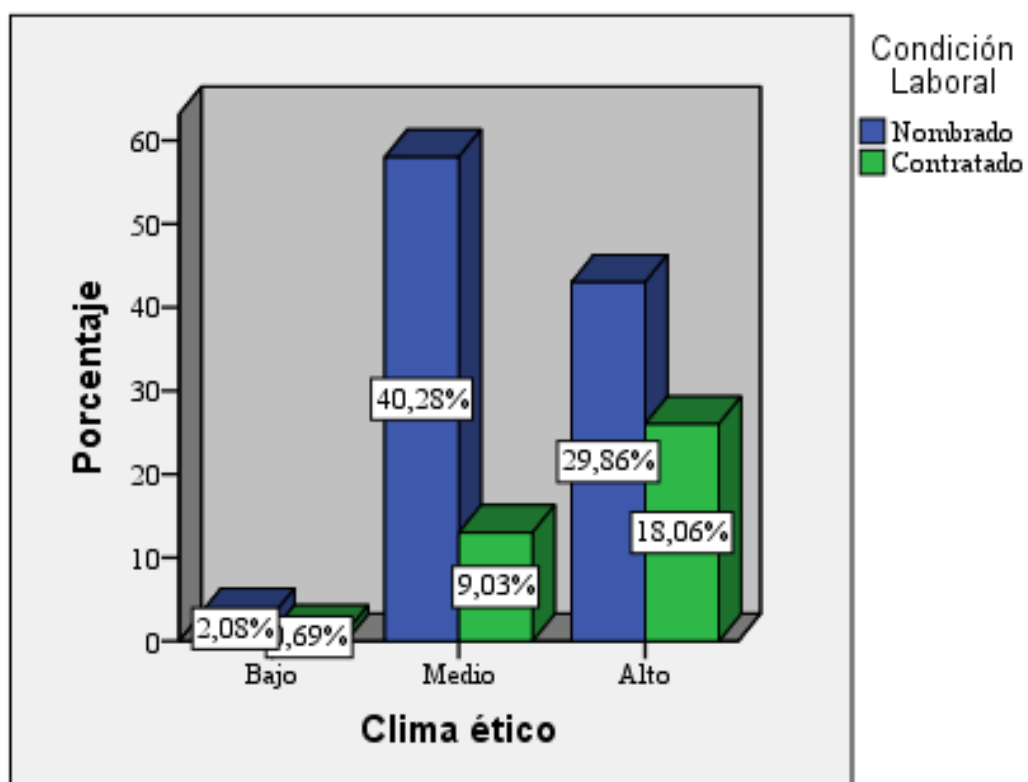


Figura 11

Distribución del clima ético en profesionales de la salud del INCN según condición laboral

Tabla 19

Distribución de la satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN según sexo

			Sexo		
			Hombre	Mujer	Total
Satisfacción laboral	Bajo	Recuento	6	6	12
		% del total	4,2%	4,2%	8,3%
	Medio	Recuento	16	38	54
		% del total	11,1%	26,4%	37,5%
	Alto	Recuento	30	48	78
		% del total	20,8%	33,3%	54,2%
Total		Recuento	52	92	144
		% del total	36,1%	63,9%	100,0%

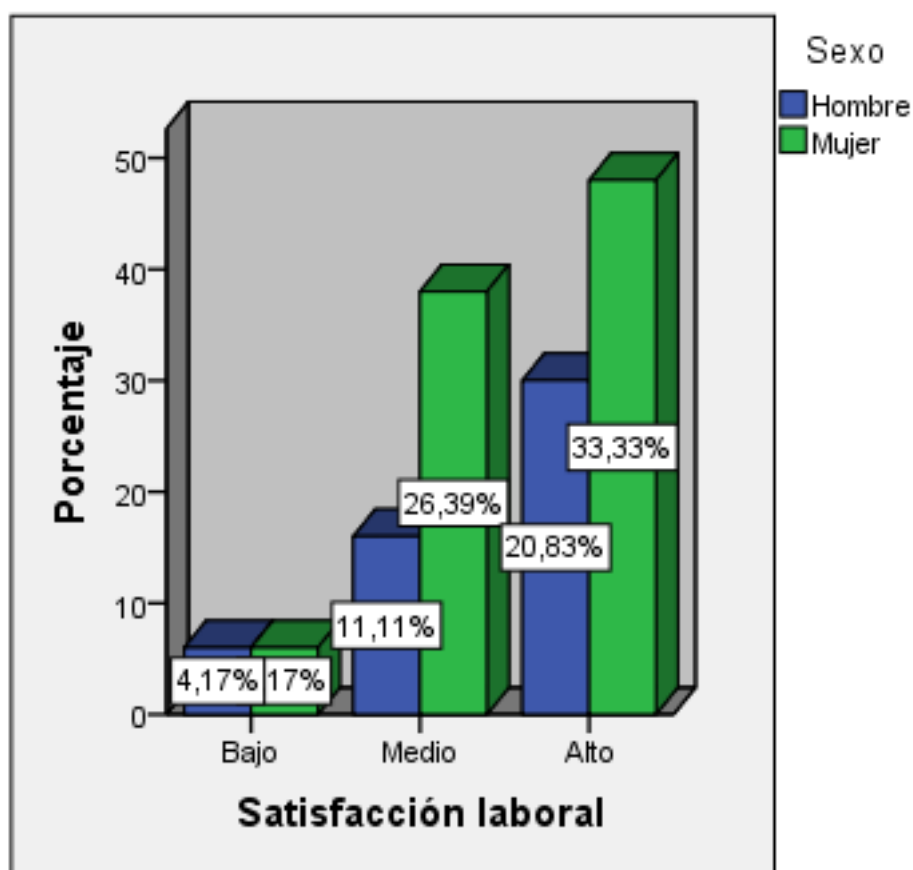


Figura 12

Distribución de la satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN según sexo

Tabla 20

Distribución de la satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN según sexo

		Profesión				Total	
		Médico	Enfermera	Psicólogo	Tecnólogo médico		
satisfacción laboral	Bajo	Recuento	4	6	0	2	12
		% del total	2,8%	4,2%	0,0%	1,4%	8,3%
	Medio	Recuento	13	32	1	8	54
	% del total	9,0%	22,2%	0,7%	5,6%	37,5%	
	Alto	Recuento	31	34	3	10	78
	% del total	21,5%	23,6%	2,1%	6,9%	54,2%	
Total		Recuento	48	72	4	20	144
		% del total	33,3%	50,0%	2,8%	13,9%	100,0%

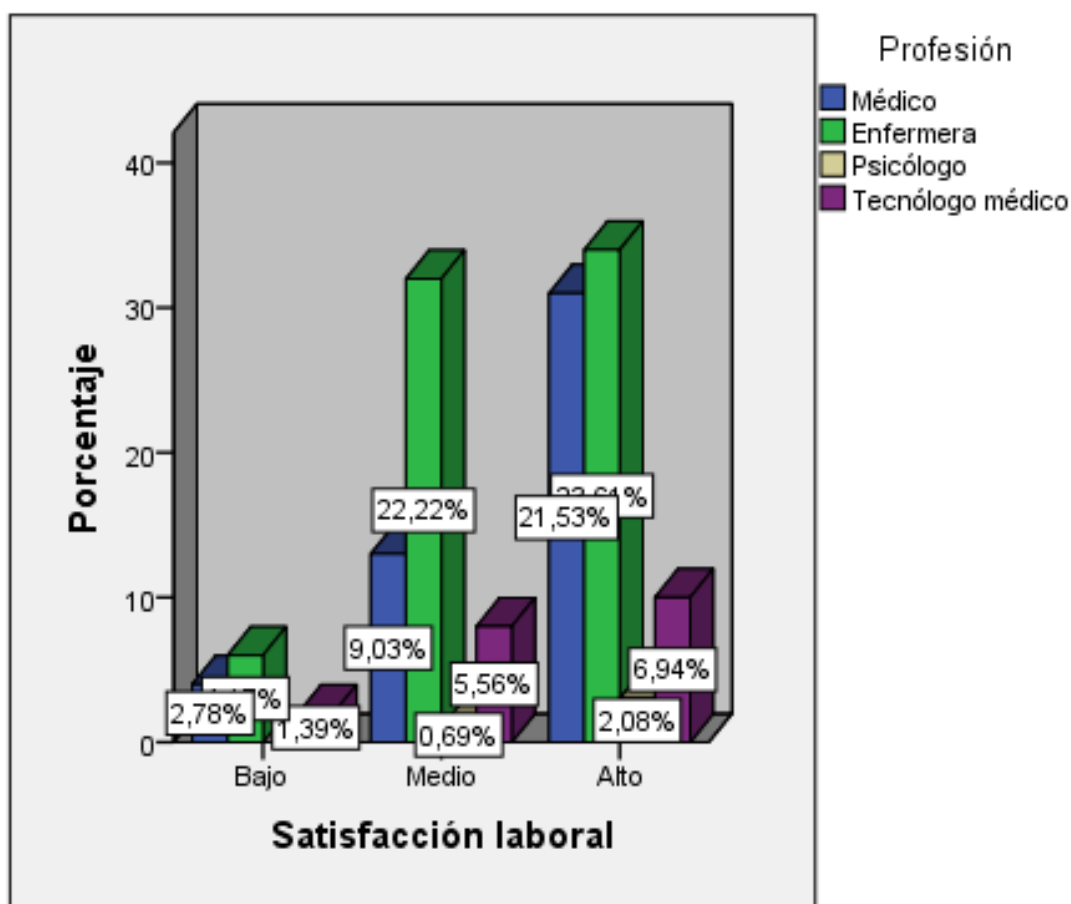


Figura 13

Distribución de la satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN según sexo

Tabla 21

Distribución de la satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN según condición laboral

		Condición Laboral			
		Nombrado	Contratado	Total	
Satisfacción laboral	Bajo	Recuento	10	2	12
		% del total	6,9%	1,4%	8,3%
	Medio	Recuento	41	13	54
		% del total	28,5%	9,0%	37,5%
	Alto	Recuento	53	25	78
		% del total	36,8%	17,4%	54,2%
Total		Recuento	104	40	144
		% del total	72,2%	27,8%	100,0%

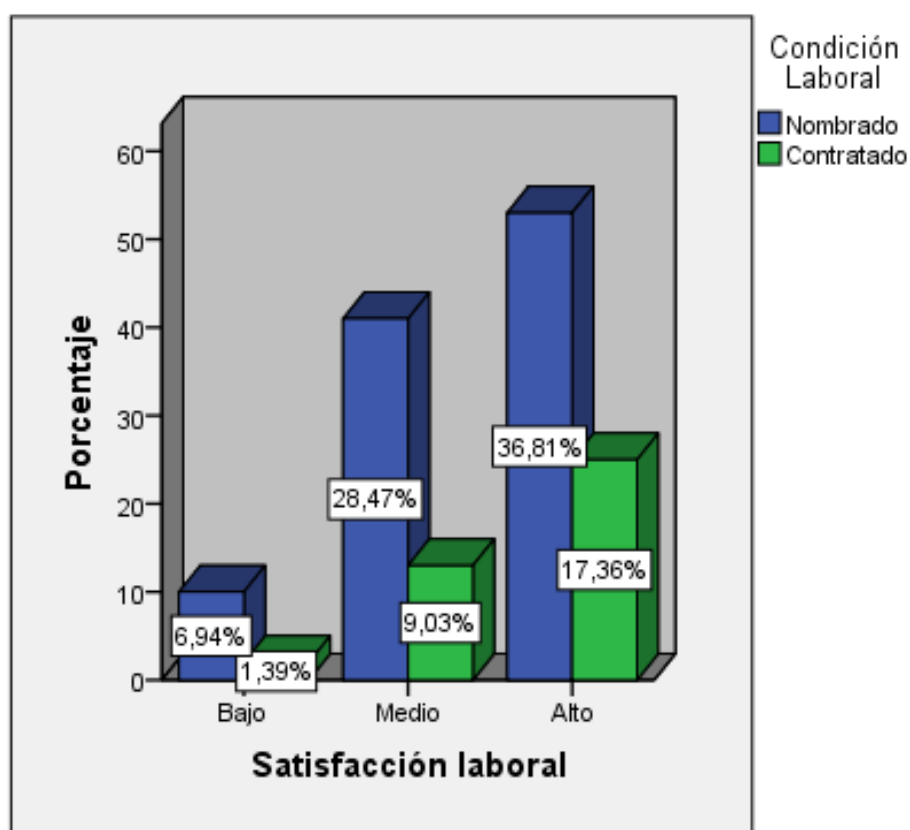
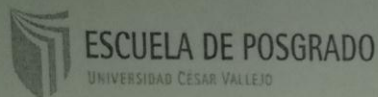


Figura 14

Distribución de la satisfacción laboral en profesionales de la salud del INCN según condición laboral

Anexo 7. Acta de originalidad.**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, María Jesús López Vega, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesora de la tesis titulada: Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017. Presentado por Liviac Ticse Jorge Anibal, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. La 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, 24 de agosto del 2018

Mgtr. María Jesús López Vega

DNI: 16022070

Feedback Studio - Google Chrome

https://ev.turitin.com/.../feedback-studio=8991650570u=1074722016

feedback studio CLIMA ÉTICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS, 2017

Resumen de coincidencias

25 %

1 Entregado a Universidad 11 % >
 2 repositorio.ucv.edu.pe 4 % >
 3 www.scielo.org.co 2 % >
 4 revistas.usgnetoma... 1 % >
 5 Entregado a Colegio Ch 1 % >
 6 tesis.pucp.edu.pe 1 % >
 7 www.journal.usm... 1 % >
 8 google.redalyc.org 1 % >
 9 Entregado a Universita 1 % >

ESCUELA DE POSGRADO
 Universidad del Callao

Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
 Bach. Arce Anibal Isaac Euse

ASESORA:
 Mg. María Jesús López Vera

RECCION:
 C. María J. Rodríguez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Administración del Sistema Educativo

Página: 1 de 90 Número de palabras: 23201

Text-only Report High Resolution

09:45 p.m. 29/11/2018



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)

..... Livia Acuña Ticsse, Jorge Anibal
D.N.I. : 00129348
Domicilio : Calle Tizon y Buena 553 Dpto 301
Teléfono : Fijo : 4621997 Móvil : 999341200
E-mail : liviacneuro@yahoo.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado
Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Livia Acuña Ticsse, Jorge Anibal
.....

Título de la tesis:

..... ÉTICA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
..... PROFESIONALES DE SALUD DEL INSTITUTO
..... NACIONAL DE CHECAI NEUROLOGÍA, 2017

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 13/3/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JORGE ANIBAL ALVARO TORO

INFORME TITULADO:

*CLIMA ÉTICO Y SATISFACCIÓN LABORAL
 EN PROFESIONALES DE SALUD DEL
 INSTITUTO NACIONAL DE OREJAS NEURÓLOGICAS
 2017*

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA:

02 SETIEMBRE 2018

NOTA O MENCIÓN:

APROBADO POR EXCELENCIA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Joaquín Vértiz Cortés.