



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

VARGAS SÁNCHEZ OMAR ALFREDO

ASESOR:

**DR. HEYNER YULIANO MARQUEZ
YAURI**

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

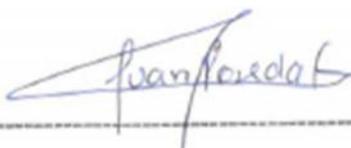
LÍNEA DE INVESTIGACION:

**REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL
ESTADO**

PERÚ - 2019



Dr. Segundo Rodolfo Raza Urbina
Presidente



Mg. Víctor Iván Pereda Guanilo
Secretario



Dr. Heyner Yuliano Márquez Yauri
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por las bendiciones derramadas en cada paso dado en el transcurso de mi vida.

A mis padres Nancy y Alfredo, pues ellos inyectaron en mi la motivación necesaria para sacar adelante mi desarrollo profesional, fortaleciéndome a través de su ejemplo y sus valores inculcados, siendo a la fecha, mis mayores ejemplos a seguir.

AGRADECIMIENTO

- A Dios, gracias por darme a mi familia, bienestar, salud y fuerzas cuando más las he necesitado.
- A todos los docentes de la ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD “CÉSAR VALLEJO”, por formar parte del logro de nuestras metas como investigadores, y por guiarnos a través de sus conocimientos y experiencia, albergando nuestros propios sueños de servir de manera óptima a la sociedad.
- Al Sr. Docente Dr. Heyner Yuliano Márquez Yauri, porque gracias a su tiempo, paciencia, dilucides y por los conocimientos compartidos, nos encontramos a puertas de superar los últimos desafíos para el termino y sustentación de la presente investigación.
- Al Hospital Belén de Trujillo, personal directivo, administrativo y demás colaboradores de dicha institución, por brindarme las facilidades y accesos necesarios para el desarrollo de la investigación realizada, cuyos resultados se encuentran plasmados en el presente proyecto.
- Finalmente, un profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que formaron parte directa e indirectamente, e hicieron posible la concreción de esta investigación.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Omar Alfredo Vargas Sánchez, alumno del Programa: Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con DNI N° 44164280, a fin de dar cumplimiento a las exigencias consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento, que la información, documentación y datos contenidos en la presente tesis es auténtica y veraz.

Por tanto, asumo la responsabilidad correspondiente en caso de encontrarse falsedad, ocultamiento u omisión, en los documentos como en la información que forma parte de la presente tesis, sometiéndome, de ser el caso, a las disposiciones académicas normativas de la Universidad César Vallejo.

Además, doy autorización a la Universidad César Vallejo, que en caso sea requerido, publique la presente investigación, si así lo conviene.

Trujillo, enero del 2019



Omar Alfredo Vargas Sánchez
DNI N° 44164280

PRESENTACIÓN

Distinguidos miembros del jurado y público en general, pongo a disposición suya, la tesis titulada: “Relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, 2018”; en la cual se determinará la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería el Hospital Belén de Trujillo, en el periodo 2018.

El objetivo del presente estudio de investigación, es lograr identificar la relación entre las variables estudiadas, y además, así poder cumplir con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo en la Escuela de Post grado, y poder optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La presente tesis comprende el desarrollo de siete capítulos, encontrándose en los primeros cuatro, la descripción y fundamentación metodológica: introducción, método, resultados y la discusión; a su vez, los tres últimos capítulos corresponden a las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

El autor

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	I
Jurado Calificador	li
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	lv
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	Vi
Índice	Vii
Resumen	iX
Abstract	X
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	14
1.4 Formulación del problema	20
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	25
II. MÉTODO	26
2.1 Diseño de investigación	26
2.2 Variables, operacionalización	27
2.3 Población y muestra	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5 Método de análisis de datos	37

2.6 Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	38
3.1 Análisis de resultados	38
3.1.1 Clima Organizacional	38
3.1.2 Satisfacción laboral	43
3.2 Objetivos específicos	49
3.3 Objetivo General	51
3.4 Contrastación de Hipótesis	52
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS	62
ANEXOS	64
Anexo N° 01: Instrumentos	64
Anexo N° 02: Validez de instrumentos	68
Anexo N° 03: Matriz de consistencia	83
Anexo N° 04: Constancia que acredite la realización del estudio	86
Anexo N° 05: Fotografías	87

RESUMEN

El objetivo fundamental de la investigación, se basó en establecer qué relación existe entre el Clima Organizacional (variable 1) y la Satisfacción Laboral (variable 2) en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018.

La investigación efectuada a fin de cumplir con el objetivo mencionado, corresponde al tipo descriptivo correlacional de corte transversal, y de diseño no experimental, efectuado en una muestra aleatoria simple de 96 trabajadores de enfermería en el Hospital Belén de Trujillo, los cuales llenaron los dos cuestionarios (instrumentos) que medían ambas variables. Finalmente, se consiguió medir el Clima Organizacional a través del cuestionario adaptado de Koys y Decottis que evalúa 8 dimensiones. Asimismo, se logró medir la Satisfacción Laboral mediante un cuestionario denominado S20/23, adaptado de Meliá y Peiró, que evalúa 5 dimensiones de dicha variable.

Al respecto, de acuerdo a los resultados alcanzados, se tiene que, al 95% de confianza estadística, existe relación altamente significativa entre las variables (Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral), en las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018. Cabe mencionar además el uso del programa SPSS v.22 para los cálculos estadísticos efectuados.

Palabras clave: *Instrumento, Satisfacción Laboral, Clima Organizacional.*

El autor.

ABSTRACT

The fundamental objective of the research was based on establishing what relationship exists between the Organizational Climate (variable 1) and the Labor Satisfaction (variable 2) in the nursery staff of the Belen de Trujillo Hospital in 2018.

The research carried out in order to comply with the aforementioned objective, corresponds to the cross-sectional, descriptive correlation type, and of non-experimental design, carried out in a simple random sample of 96 nursing workers in the Belén Hospital of Trujillo, which filled the two questionnaires (instruments) that measured both variables. Finally, it was possible measure the Organizational Climate through the adapted questionnaire of Koys and Decottis that evaluates 8 dimensions. Likewise, Labor Satisfaction could be measure through a questionnaire called S20 / 23, adapted from Meliá and Peiró, which evaluates 5 dimensions of said variable.

In this regard, according to the results achieved, we have that, at 95% of statistical confidence, there is a highly significant relationship between the variables (Organizational Climate and Work Satisfaction), in the nurses of the Belén de Trujillo Hospital in 2018. It is also worth mentioning the use of the SPSS v.22 program for the statistical calculations made.

Keywords: Instrument, Labor Satisfaction, Organizational Climate.

The author.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

De acuerdo con Chiang, Salazar y Núñez (2007), todos los sectores políticos y sociales se encuentran conscientes de la urgencia y necesidad de la “Modernización del Estado”, la cual implica un proceso permanente de mejora en diversos aspectos, tales como: la búsqueda de una administración efectiva y eficiente, ofrecer un servicio de alta calidad, fortalecer la institucionalidad, entre otros aspectos; dicho proceso abarca a todas las instituciones públicas, entre ellas, los hospitales públicos o del estado.

De tal forma que, el Sistema de Salud en el Perú, así como todas las instituciones públicas peruanas, se encuentran en un proceso de transformación, a fin de adaptarse a los nuevos retos que trae el mundo moderno, llevándolos a formar parte del proceso de modernización, que contempló, entre otras, la Reforma de Salud iniciada en el año 2013, entre cuyos objetivos se encuentra la prestación de servicios de calidad, con eficacia y oportunidad.

Asimismo, Chiang et al. (2007), define al hospital como una organización estructurada, con un espacio de prácticas de división y coordinación del trabajo, en la cual se establecen relaciones entre el personal que trabaja en el hospital; y un espacio de prácticas médicas, en la cual se establecen relaciones entre el personal del hospital y los pacientes.

A su vez, señala sobre la importancia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral en la conducta de los que laboran en los hospitales públicos, coincidiendo con Valle (1995), que indica que esto “potencia aspectos como la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación” (p. 74).

Por lo tanto, esta investigación pretende despertar la reflexión de los directivos y rangos superiores del Hospital Belén de Trujillo, sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal de enfermería

en el año 2018, considerando que el clima organizacional y la satisfacción laboral son factores determinantes en el éxito del trabajo de toda institución (Chiang et al.,2007, p. 62)

1.2 Trabajos previos

El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, han sido materia de innumerables estudios e investigaciones, tanto en el plano nacional como internacional, de tal manera que, para fines del presente trabajo de investigación, se procederá a describir algunos de los diferentes estudios encontrados:

a) A nivel Internacional:

Hinojosa (2010) en su tesis denominada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses” en Chile – Valparaíso, arribó a la conclusión de que la satisfacción laboral es uno de los elementos fundamentales para un adecuado clima organizacional, dado que si una persona se encuentra satisfecho en su posición laboral actual, se entregará de igual forma, favoreciendo al logro de los objetivos institucionales y mejora en la calidad de los servicios que realiza, concluyendo además, que existe un relación directa entre la satisfacción laboral y clima organizacional.

Además, Hinojosa (2010) subraya que la mencionada relación, se encuentra activa en los ítems interrelacionados entre ambas variables, o, dicho de otro modo, una satisfacción laboral positiva de los docentes está condicionada a que el clima organizacional tenga una construcción también positiva y adecuada.

Angarita (2014) en su tesis “Medición del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los empleados de Copetran Bucaramanga – Bucaramanga, Bolivia”, concluyó que, en relación a la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, efectivamente se evidencia una relación entre dichas variables, con alta confiabilidad pero no muy fuerte asociación, lo que determina la existencia de otros factores tanto

internos como externos que influyeron a la hora de determinar la mencionada relación.

Además, Angarita (2014) resalta en su investigación efectuada, el alto grado de satisfacción observada en los trabajadores de Copetran Bucaramanga, a quienes fue realizada la investigación, hecho que motivó a los directores de dicha institución, en hacer de dicho hecho el mayor potencial de la institución, además de observar la importancia que representa esta en la vida de sus trabajadores, actitud que fue motivo de la instauración de recompensas a fin de elevar el nivel del clima organizacional.

b) A nivel Nacional:

Hospinal (2013) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C. – Lima, Perú”, llegó a la conclusión de que los elementos críticos de la variable Satisfacción Laboral, están relacionados a las siguientes dimensiones: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo, satisfacción en relación al subordinado-jefe, satisfacción por el trabajo en general y satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

Pérez (2015) en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013” en Iquitos, arribó a los siguientes resultados: Existe una relación de nivel medio moderado entre ambas variables, habiéndose rechazado la hipótesis nula (H_0) de 0,2%, valor menor al nivel de significancia.

c) A nivel Local:

Morales (2016) en su tesis “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016”, llegó a la conclusión de que existe una relación altamente significativa en ambas variables, en un nivel de significancia de 0.3%, habiéndose rechazado por lo tanto la hipótesis nula.

Asimismo, Morales (2016) señaló que si los directivos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, se enfocaran en mejorar principalmente, los factores correspondientes a la variable del clima organizacional, se influiría positivamente al bienestar laboral de los trabajadores de dicha institución pública.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima Organizacional

Koys y Decottis (1991) indicaron que el estudio de los climas en las organizaciones es complicado, dado que este se refiere a un fenómeno complejo, con múltiples niveles o dimensiones; actualmente se ha generado un debate sobre dos tipos de clima: psicológico y el organizacional.

El psicológico está referido al estudio a nivel individual, mientras que el segundo se refiere al estudio a un nivel organizacional; no obstante, ambos tipos de clima corresponden a fenómenos multidimensionales referidos a la percepción que tienen los trabajadores de una institución o entidad (Koys y Decottis, 1991).

Asimismo, Koys y Decottis (1991) señalan sobre la posible existencia de varios climas dentro de una misma entidad, debido a que la percepción que tiene un trabajador puede variar en función a los niveles, al lugar de trabajo, a las diversas áreas de la institución, entre otros factores; pudiendo existir, por ejemplo, un clima para el área de servicio al cliente, conforme lo mencionó Schneider (1980), o un clima para la seguridad de acuerdo a Zohar (1980).

) Definiciones.

Schneider (1975) señala que los trabajadores generan percepciones generales sobre una organización, en función a la acumulación de experiencias personales; dichas

percepciones funcionan como un mapa cognitivo de la persona sobre el funcionamiento de su institución, y lo ayudan a escoger el comportamiento adecuado ante una situación presentada. Opinión compartida por Schneider y Reichers (1983), quienes además indican que, a raíz de dicho entendimiento, el clima organizacional serviría para adecuar el comportamiento del trabajador a las exigencias de la institución.

Entre otras definiciones, tenemos la citada por Rousseau (1988) y Schneider y Reichers (1990), quienes definieron al clima organizacional como "las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales".

Asimismo, Brow y Moberg (1990) establecieron que el "clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional, tal y como lo perciben los miembros de esta".

Además, Goncalves (1997) refiere al clima organizacional como "la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización".

) **Dimensiones.**

La bibliografía es extensa, y comprende a distintos autores e investigadores que señalan al clima organizacional como una variable multidimensional, por ejemplo, tenemos a Chiang, Salazar y Núñez (2007), quienes establecen que dicha variable, se logra medir mediante siete dimensiones: Compromiso, adaptación al cambio, comunicación interna,

toma de decisiones, relaciones interpersonales, reconocimiento y entorno físico.

Cabe señalar que, tradicionalmente Álvarez y Toro (1992), establecieron doce dimensiones significativas para la medición del clima organizacional. Dichas dimensiones o variables típicas son las siguientes: Control y regulaciones, sentimiento de pertenencia, resolución de quejas, retribución material y moral, valores colectivos, relaciones humanas, posibilidad de superación y desarrollo, estilos de liderazgo, relaciones jefes-subalternos, recursos materiales y ambiente físico, y conflictos, motivación y compromiso; y posibilidad de superación y desarrollo.

De otro lado, se encuentran Koys y Decottis (1991) quienes midieron a la variable Clima Organizacional mediante ocho dimensiones, que se detallan a continuación:

- Innovación: Percepción que adquieren las personas que trabajan en una entidad, relacionada al ánimo que tienen para actuar de manera creativa, tomar riesgos y ocupar cargos sin que se tenga la experiencia suficiente (p.77).
- Autonomía: Percepciones del trabajador relacionadas a la independencia necesaria para tomar decisiones (p.77).
- Confianza: Percepción de los trabajadores sobre la libertad para hablar con los jefes o directivos, a fin de tratar situaciones laborales o personales (p.77).
- Equidad: Percepciones de los colaboradores de una institución con las reglas y directivas equitativas que existen dentro de esta (p.77).
- Reconocimiento: Percepción que tienen los colaboradores de su institución en relación a las distinciones o premios otorgados por una óptima labor (p.77).

- Apoyo: Percepción que tienen los trabajadores sobre el nivel de tolerancia y respaldo, que brindan los jefes o superiores hacia ellos (p.77).
- Presión. Percepción de los trabajadores referida a los niveles eficiencia, eficacia, funcionamiento y cumplimiento de las metas (p.77).
- Cohesión: Percepción de las relaciones y/o vínculos interpersonales de los trabajadores de una institución (p.77).

) **Medición.**

La manera más utilizada y con mejores resultados a lo largo de todos los estudios efectuados por distintos investigadores, es a través de cuestionarios escritos, en la cual se establecen preguntas relacionadas a acontecimiento únicos de la institución, solicitándoseles a sus trabajadores que señalen como perciben el clima actual y cómo lo percibirían idealmente (Brunet, 1987).

Así, en la presente investigación, se ha optado por el uso del cuestionario de Koys y Decottis (1991), que presenta 40 ítems para 8 dimensiones, siendo este el adecuado para medir la variable clima organizacional en el Hospital Belén de Trujillo. “Las Dimensiones que evalúa dicho instrumento son: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación” (Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, 2008, p.78).

1.3.2 Satisfacción laboral

) **Definiciones.**

Locke (1976) la ha definido como "...un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". Además,

señaló que este no trata de una actitud determinada, sino en general, que es el resultado de varias actitudes específicas que una persona genera a la institución donde labora.

Flores (1992) señala que es la manera en como se siente un trabajador en el lugar donde labora; asimismo, refiere que, en este estado de satisfacción, intervienen factores como: Condiciones de trabajo, compañeros de oficina, ascensos, capacitación, etc. La Satisfacción Laboral se basa en las creencias y valores desarrollados por el mismo trabajador a su centro de trabajo.

De igual manera, Werther y Davis (1982) señalan a la Satisfacción Laboral como “un conglomerado de sensaciones convenientes y contraproducentes a través del cual los colaboradores perciben su puesto de trabajo”.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), definen a la Satisfacción Laboral como una actitud o conglomerado de actitudes del trabajador hacia una determinada situación en su centro laboral, estas podrían referirse de un modo en general o hacia situaciones particulares. De tal manera que, la Satisfacción Laboral es un concepto globalizador, con el que se hace referencia a las actitudes de los trabajadores para diversas situaciones dadas en su centro laboral. Por lo que, para dichos autores, tratar sobre la Satisfacción Laboral equivale a tratar sobre las actitudes de los trabajadores.

) **Dimensiones.**

Meliá y Peiró (1998) se enfocaron en medir la Satisfacción Laboral en tres dimensiones: Satisfacción con las prestaciones recibidas, relacionado al nivel de compromiso de la institución por sus trabajadores; satisfacción por el ambiente físico, relacionado a la

percepción de los trabajadores con el ambiente físico de su trabajo (limpieza, higiene, ventilación, etc.), y la satisfacción con la supervisión, relacionado a la cercanía y frecuencia por el que sus superiores o jefes evalúan su desempeño.

Según Kalleberg (1977), citado por Seifert y Umbach (2008), la medición de la Satisfacción Laboral se realiza a través de seis dimensiones, juntadas en dos grandes grupos: la intrínseca o el trabajo en sí y la de conveniencia. Al respecto, la intrínseca corresponde al grado de que este resulta placentero o interesante para el trabajador; y el grupo de conveniencia corresponde a la interacción con sus colegas, aspectos financieros, entre otros.

) **Medición.**

Hay una gran variedad de instrumentos que nos permiten evaluar la Satisfacción Laboral, usados por diversos investigadores y autores, siendo los más importantes los siguientes:

Gil y Zubimendi (2006) validaron una encuesta de Satisfacción Laboral de 28 ítems, que evalúa las siguientes siete dimensiones: La satisfacción con el salario, la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con el funcionamiento de la organización, la satisfacción con los compañeros de trabajo, satisfacción con la naturaleza del trabajo, satisfacción con la comunicación de la organización y satisfacción con el reconocimiento obtenido.

Meliá y Peiró (1998) validaron el cuestionario S10/12, el cual tiene 12 preguntas y evalúa la satisfacción laboral en 3 dimensiones: Satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones recibidas y satisfacción con el ambiente físico. Esta versión es, en realidad, una versión más corta de

las dos versiones predecesoras denominadas S4/82 (1986) y el S20/23 (1987), que miden a la Satisfacción Laboral a través de 6 y 5 dimensiones respectivamente. En la presente investigación se ha optado por el uso del cuestionario S20/23.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

1. ¿Existe relación directa entre la dimensión Autonomía del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?
2. ¿Existe relación directa entre la dimensión Cohesión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?
3. ¿Existe relación directa entre la dimensión Confianza del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?
4. ¿Existe relación directa entre la dimensión Presión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?

5. ¿Existe relación directa entre la dimensión Apoyo del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?
6. ¿Existe relación directa entre la dimensión Reconocimiento del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?
7. ¿Existe relación directa entre la dimensión Equidad del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?
8. ¿Existe relación directa entre la dimensión Innovación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?

1.5 Justificación del estudio

A través del Decreto Legislativo N° 1023 de 20 de junio de 2008, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; con la finalidad de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil, además, de mejorar la labor de los trabajadores públicos, reducción de los procedimientos administrativos y sus respectivos plazos, elevar el compromiso de los empleados, entre otros.

Al respecto, a aras de alcanzar la mejora constante de las instituciones públicas, y por ende alcanzar la calidad en sus gestiones y el cumplimiento de sus metas y objetivos, los expertos en políticas públicas han establecido una serie de propuestas con fin de dar solución a la problemática relacionada a la deficiente gestión pública en el Perú, estando

entre las principales deficiencias “la inadecuada política y gestión de recursos humanos”.

Sin embargo, a la fecha no se cuenta con un marco normativo óptimo que asegure, por ejemplo, la mejora constante a esta deficiencia en recursos humanos. Esta situación ocasiona que las instituciones públicas no cuenten con un marco legal específico, dirigido a la deficiente gestión de los recursos humanos, y por tanto, no se esfuercen por mejorar los aspectos críticos, o traten de solucionarlos de manera inadecuada; por ejemplo, se abastece al trabajador de un adecuado ambiente físico física para su desempeño, sin embargo, no se le brinda una adecuada estabilidad laboral, no se le otorgan los beneficios laborales mínimos indispensables, o no se le brindan las condiciones para formar una línea de carrera en su centro laboral, entre otros.

Incluso a la fecha, se conoce de entidades públicas que no dan la importancia necesaria al Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, aspectos que son determinantes en el planeamiento estratégico de toda institución que apunte a lograr la calidad en los servicios que brinde, así como la máxima eficiencia y efectividad en sus trabajadores; dado que la medida de dichos aspectos, serviría para tomar conocimiento de la percepción y sentir de los trabajadores respecto a la institución pública donde laboran.

En tal sentido, el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, son aspectos prioritarios a medir en una institución, dado que, como se ha señalado antes, determinarán el logro de las metas y objetivos de esta, y por ende, el éxito de dicha institución; asimismo, logrará asegurar un ambiente de trabajo óptimo y gratificante para su colaboradores, quienes, al estar comprometidos y arraigados a su institución, estarán aptos para cumplir con su trabajo con una actitud positiva y aportando lo mejor de sí mismos.

Por tanto, la presente investigación busca contribuir en encontrar la relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en

las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, determinando el nivel en el que se encuentra actualmente cada variable; a su vez, permitirá brindar información acerca del ambiente donde se relacionan las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo, y por consiguiente conocer los factores (positivos o negativos) a la percepción que tienen sobre su Satisfacción Laboral, aspecto que justifica el presente trabajo de investigación.

Asimismo, aportará de instrumentos para medir el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en trabajadores del Hospital Belén de Trujillo, que apoyen y direccionen la toma de decisiones de los que tienen en sus manos dirigir dicha institución, y que a su vez sirva a modo de soporte a posteriores investigaciones ligadas a la tesis; y finalmente, permitirá al Oficina de Recursos Humanos, conocer de los puntos que inciden negativamente en el desempeño de las enfermeras, a fin de tomar medidas que permitan mejorar el Clima Organizacional y su Satisfacción Laboral a dichos trabajadores y en consecuencia, la mejora en el desarrollo de sus labores, y cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general (Hi)

Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

1.6.2 Hipótesis nula (Ho)

No existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

1.6.3 Hipótesis específicas

1. Existe relación directa entre la dimensión Autonomía del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el

personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

2. Existe relación directa entre la dimensión Cohesión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
3. Existe relación directa entre la dimensión Confianza del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
4. Existe relación directa entre la dimensión Presión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
5. Existe relación directa entre la dimensión Apoyo del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
6. Existe relación directa entre la dimensión Reconocimiento del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
7. Existe relación directa entre la dimensión Equidad del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
8. Existe relación directa entre la dimensión Innovación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

1.7.2 Específicos

1. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Autonomía del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
2. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Cohesión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
3. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Confianza del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
4. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Presión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
5. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Apoyo del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
6. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Reconocimiento del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

7. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Equidad del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.
8. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Innovación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Conforme lo señala Sampiere (2010), la investigación realizada es no experimental, dado a que no se manipuló activamente a ninguna de las variables, observándose y analizándose a estas únicamente en su habitud natural.

Asimismo, dado que se requiere determinar la relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, dentro de una muestra y en un determinado momento; el tipo de investigación es del tipo correlacional transversal.

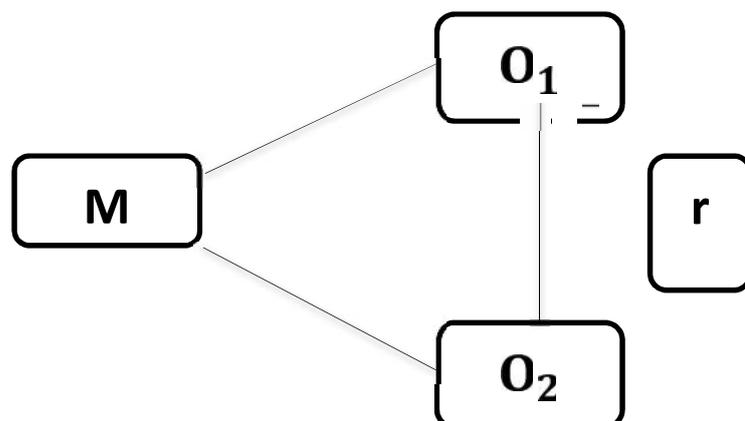


Figura 1. La figura ilustra el diseño de la presente investigación científica. Leyenda: M = Muestra, O_1 = Variable 1, O_2 = Variable 2, r = Posible relación.

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional.

Variable 2: Satisfacción Laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Variable 1 Clima Organizacional.	Brow y Moberg (1990) señala al clima organizacional como una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta.	Es el conjunto de percepciones comunes entre los trabajadores, respecto a las labores que realizan, la infraestructura física, entre otros aspectos, de la institución donde laboran.	Autonomía	Autodeterminación	Totalmente en desacuerdo [40 - 72]	
				Libertad		
				Independencia		
				Estándares		
				Conocimiento		
			Cohesión	Apoyo		
				Relación interpersonal		
				Interés personal		
				Cooperación en grupo		
				Afinidad		
			Confianza	Confidencialidad		
				Valores		
				Relación empleado-empleador		
				Seguridad		
			Presión	Confianza en la dirección		
				Posición sobrecargada		En desacuerdo [73 - 105]
				Ambiente laboral		
				Preocupación		
				Distribución de la carga de trabajo		
			Apoyo	Estrés laboral		No estoy seguro (a) [106 - 138]
				Ayuda por parte del líder		
				Oportunidad para crecer profesionalmente		
				Respaldo		
				Confianza		
			Reconocimiento	Seguridad		De acuerdo [139 - 171]
				Incentivo		
				Retroalimentación		
				Estímulo		
Reconocimiento						
Equidad	Modelo a seguir	Totalmente de acuerdo [172 - 200]				
	Imparcialidad					
	Eficacia					
	Elogio					
	Personal privilegiado					
Innovación	Despido justificado					
	Creatividad					
	Flexibilidad					
	Metodología					
	Inventiva					
Valoración						

Figura 2. Operacionalización de la Variable 1 Clima Organizacional.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Satisfacción Laboral.	Werther y Davis (1982), señalan a la satisfacción laboral como “un conglomerado de sensaciones convenientes y contraproducentes a través del cual los colaboradores perciben su puesto de trabajo”.	Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), definen a la satisfacción laboral como una actitud o conglomerado de actitudes del trabajador hacia una determinada situación en su centro laboral, estas podrían referirse de un modo en general o hacia situaciones particulares.	Satisfacción con la relación con sus superiores	Presión	Muy insatisfecho [23 - 42]
				Seguridad	
				Relación empleado - empleador	
				Evaluación y desempeño	
			Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	Apoyo por parte de los superiores	Bastante Insatisfecho [43 - 62]
				Ventilación	
				Iluminación	
				Entorno físico	
			Satisfacción con la participación en las decisiones	Saneamiento	Algo insatisfecho [63 - 82]
				Temperatura	
				Responsabilidad	
				Negociación	
				Inclusión	
			Satisfacción con su trabajo	Participación	Indiferente [83 - 102]
				Igualitarismo y justicia	
Independencia					
Desempeño.					
Satisfacción con el reconocimiento	Motivación.	Algo satisfecho [103 - 122]			
	Satisfacción				
	Fin				
	Ascenso				
	Capacitación				
	Sueldo	Muy satisfecho [143 - 161]			

Figura 3. Operacionalización de la Variable 2 Satisfacción Laboral.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población es el grupo generado a partir de todos los elementos que coinciden con ciertos requisitos establecidos.

Al respecto, la población para el presente estudio, se constituyó por un total de 127 licenciadas en enfermería que trabajan en el Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

2.3.2 Muestra

A su vez, Hernández et al. (2010) indicaron que la muestra es el subgrupo de la población, o como el subconjunto de los elementos que corresponden a ese grupo con características iguales al que hemos denominado población.

Por consiguiente, hacemos uso de la fórmula propuesta por Murray Larry (2005), para el cálculo de la muestra para una población conocida a la que se realizará el estudio (universo o población finita):

$$n = \frac{(Z^2)(P)(Q)(N)}{(E^2)(N-1) + (Z^2)(P)(Q)}$$

Figura 4. Fórmula para calcular la muestra, conocida la población. Leyenda: n = tamaño de la muestra, N = tamaño de la población (127), Z = nivel de confianza (1,96), P = probabilidad de éxito o proporción esperada (0,5), Q

= probabilidad de fracaso (0,5), E = error de estimación o error máximo admisible en términos de proporción (0,05).

Entonces:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (127)}{(0,05)^2 (127-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{121,97}{1,2754}$$

$$n = 95,63 \approx 96$$

Aplicada la formula, el tamaño de la muestra para el presente trabajo de investigación, se conformó por 96 licenciadas en enfermería que laboran en el Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

▪ **Criterios de inclusión**

- Personal licenciado en enfermería que trabaja en el Hospital Belén de Trujillo.
- Personal con licenciatura en enfermería que se encuentre nombrado.
- Profesionales licenciadas en enfermería que se encuentra laborando en cualquier área o servicio del Hospital Belén de Trujillo.

▪ **Criterios de exclusión**

- Personal técnico o profesional que no cuenta es licenciatura en enfermería.
- Personal licenciado en enfermería que no sea nombrado.
- Personal con licenciatura en enfermería que haya sido destacados de otros establecimientos de salud.

- Personal técnico en enfermería.

▪ **Unidad de análisis**

Trabajadoras licenciadas en enfermería, que laboran en el Hospital Belén de Trujillo en el año 2018.

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

2.4.1 Técnicas e instrumentos

Dado que las variables en estudio son de naturaleza ordinal (variables ordinales), en el presente estudio se usó la técnica de la “ENCUESTA”, pudiéndose obtener valores numéricos, efectuándose de manera posterior el análisis estadístico, a fin de determinar el nivel de correlación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

Al respecto, en el presente estudio, el “CUESTIONARIO” es el instrumento que más se adecuaba a la técnica escogida, según Brace (2013), el cuestionario es un grupo de ítems o preguntas relacionadas a una o más de las variables a ser medidas, las cuales deben corresponder al problema o hipótesis de la investigación.

En tal sentido, la técnica e instrumentos para este estudio se detallan a continuación:

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario adaptado de Koys y Decottis (1991).

Figura 5. Técnica e instrumento de recolección de datos para medir el Clima Organizacional.

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 adaptado de Meliá y Peiró (1998).

Figura 6. Técnica e instrumento de recolección de datos para medir la Satisfacción Laboral.

Los cuestionarios aplicados para medir el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, pasaron por la validación de especialistas relacionados con el objetivo de estudio, y cuentan con las siguientes características:

a) Cuestionario (instrumento) elaborado para medir el Clima Organizacional.

El Cuestionario adaptado de Koys y Decottis (1991), usado en el presente estudio, fue aplicado por los investigadores María Chiang Vega, Mauricio Salazar Botello y Patricia Huerta Rivera, para la medición del Clima Organizacional en la investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en las organizaciones del sector público estatal”, Universidad de BIO BIO, Concepción – Chile (2008); asimismo, fue adecuado a los requerimientos del presente estudio y validado por los especialistas al que fue sometido a consulta.

El instrumento aplicado para medir la variable Clima Organizacional usó la escala de Likert de 5 puntos, que va desde “totalmente en desacuerdo” con el puntaje de 1, hasta “muy de acuerdo” con un puntaje de 5, conforme se detalla a continuación:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo

Figura 7. Opciones de respuesta del cuestionario de Clima Organizacional.

Finalmente, este instrumento contiene un total de 40 ítems sobre indicadores relacionados a las 8 dimensiones a ser medidas, agrupados de la siguiente manera: 1) Dimensión Autonomía (5 ítems), 2) Dimensión Cohesión (5 ítems), 3) Dimensión Confianza (5 ítems), 4) Dimensión Presión (5 ítems), 5) Dimensión Apoyo (5 ítems), 6) Dimensión Reconocimiento (5 ítems), 7) Dimensión Equidad (5 ítems) y 8) Dimensión Innovación (5 ítems).

) Cuestionario (instrumento) elaborado para medir la Satisfacción Laboral.

El cuestionario adaptado S20/23 de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), aplicado en el presente estudio para medir la Satisfacción Laboral en el Hospital Belén de Trujillo, fue utilizado por María Margarita Chiang Vega, Carlos Mauricio Salazar Botello y Antonio Núñez Partido, en la investigación “Clima organizacional y satisfacción Laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo I”, Universidad de BIO BIO, Chillán – Chile (2007), siendo de misma forma, adecuado a la presente investigación y validado por los expertos relacionados al tema.

El instrumento por el cual se midió la variable Satisfacción Laboral, usó también la escala de Likert sobre 7 puntos, desde “muy insatisfecho” con un puntaje de 1, hasta

“muy satisfecho” con el puntaje de 7, según se detalla a continuación:

1	2	3	4	5	6	7
Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho

Figura 8. Opciones de respuesta del cuestionario de Satisfacción Laboral.

Asimismo, consta de 23 ítem o preguntas sobre indicadores relacionados a las 5 dimensiones a ser medidas, distribuidas de la siguiente manera: 1) Dimensión Superiores (5 ítems), 2) Dimensión Condiciones Físicas (5 ítems), 3) Dimensión Participación en las decisiones (6 ítems), 4) Dimensión Satisfacción con su trabajo (4 ítems) y 5) Dimensión Reconocimiento (3 ítems).

2.4.2 Validez

Para la validez de ambos instrumentos (cuestionarios), se sometieron al juicio de especialistas (o expertos), quienes se encontraban relacionados al sector de la salud pública. Dicha validación se encuentra adjunto en los anexos de la investigación.

2.4.3 Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios) aplicados para medir las variables: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, fue medido a través del Coeficiente del Alpha de Cronbach, cuya fórmula es:

$$= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En dónde:

K : Número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems (muestral)

S_t^2 : Varianza de la suma de los Ítems

: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Según George y Mallery (1995), el nivel de confiabilidad dependen de valor obtenido por el Coeficiente del Alpha de Cronbach, debiendo establecerse según los rangos siguientes: Desde 0 a 0,5 el nivel de confiabilidad no es aceptable, desde 0,5 hasta 0,6 se tendría una confiabilidad de nivel pobre, desde 0,6 hasta 0,7 se tendría una confiabilidad de nivel débil, desde 0,7 hasta 0,8 se estaría ante un nivel aceptable, desde 0,8 hasta 0,9 corresponde en un nivel bueno, y si se tiene un resultado superior a 0,9 el nivel de confiabilidad sería excelente.

Para dicho efecto, se aplicaron las encuestas (instrumentos) de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una muestra piloto de 18 enfermeras, y haciendo uso del programa SPSS v.22, se obtuvo los Coeficiente del Alpha de Cronbach que se muestran en las figuras siguientes, determinándose un nivel “*aceptable*” para el instrumento que mide el Clima Organizacional, y un nivel “*bueno*” para el instrumento que mide la Satisfacción Laboral.

Confiabilidad		
Encuesta piloto realizada	Alfa de Cronbach	Nivel de fiabilidad
18	0,76	Aceptable

Figura 9. Confiabilidad del instrumento de Clima Organizacional.

Confiabilidad		
Encuesta piloto realizada	Alfa de Cronbach	Nivel de fiabilidad
18	0,82	Bueno

Figura 10. Confiabilidad del instrumento de Satisfacción Laboral.

2.5 Método de análisis de datos

Se aplicaron los dos instrumentos de recolección de datos (encuestas), a la muestra conformada por el personal de enfermería que labora en el Hospital Belén de Trujillo en el año 2018 (96 enfermeras), a fin de conocer la percepción que tenían de su centro de trabajo respecto al Clima Organizacional y su Satisfacción Laboral.

Ambos instrumentos de recolección de datos usaron la escala de Likert, de cinco puntos para la encuesta de Clima Organizacional, y de siete puntos para la encuesta de Satisfacción Laboral (ver tablas 3 y 4).

A continuación, se logró corroborar, a través del Coeficiente del Alpha de Cronbach, el nivel de confiabilidad de ambos instrumentos aplicados en el total de la muestra; asimismo, se realizó la prueba de normalidad, estableciéndose si las variables tienen una distribución normal o no, a fin de determinar el uso de la “*Coeficiente de Correlación de Pearson*” (para una distribución normal), o del “*Coeficiente de Rho de Spearman*” (para una distribución no normal), para calcular el nivel de correlación entre las variables.

Posteriormente, se tabularon los datos recopilados a través de los instrumentos, en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, determinándose, a través de la distribución media aritmética, el nivel de las dimensiones consideradas en las variables. Además, se consideraron baremos o normas, que permitieron tener una escala de puntuaciones, como herramienta de medida para la interpretación de la puntuación total de las variables Clima Organización y Satisfacción Laboral, calculado mediante la suma de los puntajes por cada ítem.

Finalmente, se utilizó el programa SPSS v.22 a fin de establecer si existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018,

utilizando el Coeficiente de Rho de Spearman, lográndose los objetivos planteados en la presente investigación.

2.6 Aspectos éticos

En el presente estudio, se protegió de la identidad de todos los elementos de evaluación y análisis.

Además, se tomaron en cuenta aspectos éticos como la reserva, consentimiento, anonimato de datos recabados, libre participación, entre otras.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de resultados

3.1.1 Clima Organizacional

El instrumento del clima organizacional aplicado en la presente investigación, consideró para las respuestas de las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo, el formato Likert de cinco puntos (valoraciones) o niveles, conforme se muestra a continuación:

Tabla 1
Valoración del instrumento de la variable Clima Organizacional.

Respuestas	Valoración
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
No estoy seguro (a)	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nota. La tabla 1 muestra las posibles respuestas a los ítems del instrumento que mide el Clima Organizacional, con sus respectivos puntajes o valoraciones.

Por tanto, una vez aplicado el instrumento al personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, se ha establecido el nivel

obtenido por cada indicador y dimensión de la variable Clima Organizacional, a través del cálculo de la distribución media (aritmética) y desviación, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 2

Nivel de los indicadores y dimensiones de la variable Clima Organizacional.

Dimensiones	Ítem	Indicador	Media	Desviación Estándar	Nivel
Autonomía	1	Autodeterminación	2.79	0.71	No estoy seguro (a)
	2	Libertad	3.35	0.78	No estoy seguro (a)
	3	Independencia	4.74	0.63	Totalmente de acuerdo
	4	Estándares	2.13	0.60	En desacuerdo
	5	Conocimiento	4.33	0.74	De acuerdo
	Total		3.47	0.69	No estoy seguro (a)
Cohesión	6	Apoyo	4.65	0.51	Totalmente de acuerdo
	7	Relación interpersonal	4.65	0.51	Totalmente de acuerdo
	8	Interés personal	4.65	0.51	Totalmente de acuerdo
	9	Cooperación en grupo	3.65	0.51	De acuerdo
	10	Afinidad	2.61	0.85	No estoy seguro (a)
	Total		4.04	0.58	De acuerdo
Confianza	11	Confidencialidad	3.66	0.48	De acuerdo
	12	Valores	4.36	0.48	De acuerdo
	13	Relación empleado-empendedor	4.68	0.47	Totalmente de acuerdo
	14	Seguridad	3.66	0.48	De acuerdo
	15	Confianza en la dirección	4.99	0.11	Totalmente de acuerdo
	Total		4.27	0.40	De acuerdo
Presión	16	Posición sobrecargada	4.03	0.69	De acuerdo
	17	Ambiente laboral	4.43	0.74	De acuerdo
	18	Preocupación	4.36	0.60	De acuerdo
	19	Distribución de la carga de trabajo	4.45	0.76	De acuerdo
	20	Estrés laboral	4.85	0.36	Totalmente de acuerdo
	Total		4.42	0.63	De acuerdo
Apoyo	21	Ayuda por parte del líder	4.36	0.48	De acuerdo
	22	Oportunidad para crecer profesionalmente	4.71	0.51	Totalmente de acuerdo
	23	Respaldo	4.36	0.48	De acuerdo
	24	Confianza	2.55	0.71	No estoy seguro (a)
	25	Seguridad	4.50	0.66	Totalmente de acuerdo
	Total		4.10	0.57	De acuerdo
Reconocimiento	26	Incentivo	4.39	1.17	De acuerdo
	27	Retroalimentación	3.98	0.59	De acuerdo
	28	Estímulo	4.68	0.74	De acuerdo

Dimensiones	Ítem	Indicador	Media	Desviación Estándar	Nivel
	29	Reconocimiento	3.68	0.74	No estoy seguro (a)
	30	Modelo a seguir	3.60	0.74	No estoy seguro (a)
	Total		4.07	0.80	De acuerdo
Equidad	31	Imparcialidad	4.29	0.68	De acuerdo
	32	Eficacia	4.11	0.76	De acuerdo
	33	Elogio	4.31	0.74	De acuerdo
	34	Personal privilegiado	4.49	0.73	De acuerdo
	35	Despido justificado	4.06	1.11	De acuerdo
	Total		4.25	0.80	De acuerdo
Innovación	36	Creatividad	3.69	1.21	De acuerdo
	37	Flexibilidad	3.05	1.21	No estoy seguro (a)
	38	Metodología	2.11	0.80	En desacuerdo
	39	Inventiva	3.81	1.20	De acuerdo
	40	Valoración	2.65	1.21	No estoy seguro (a)
Total		3.06	1.13	No estoy seguro (a)	
Total		3.96	0.70	De acuerdo	

Nota 1. La Tabla 2 muestra que de los 40 indicadores relacionados al Clima Organizacional, 9 indicadores (22.50 %) están en el nivel de “Totalmente de acuerdo”, 21 indicadores (52.50 %) están en el nivel de “De acuerdo”, 8 indicadores (20.00 %) están en “No estoy seguro (a)”; sin embargo, también existen indicadores que muestran un nivel “bajo” en clima organizacional (5.00 %), como son el indicador “Estándares” con una media de 2.13 que representa el nivel “En desacuerdo” y el indicador “Metodología” con una media de 2.11 que representa el nivel “En desacuerdo”. Dichos resultados se muestran en la figura siguiente:

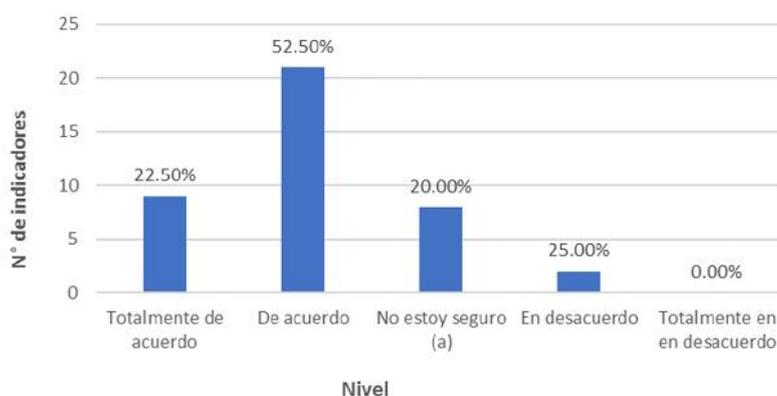


Figura 11. Cantidad y porcentaje de indicadores por nivel.

Nota 2. Asimismo, respecto a las 8 dimensiones del clima organizacional, en la Tabla 2 se aprecia que 6 dimensiones están en el nivel “De acuerdo”, y 2 dimensiones referidas a la “Autonomía” e “Innovación”, se encuentran en el nivel “No estoy seguro”, como se muestra en la siguiente figura:

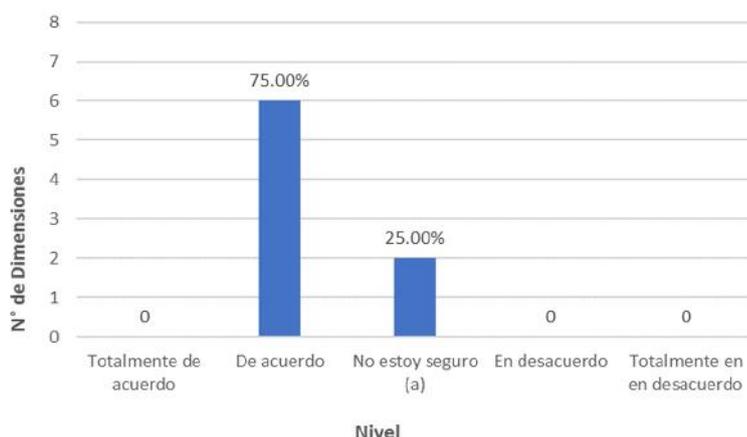


Figura 12. Cantidad y porcentaje de dimensiones por nivel.

Respecto a la puntuación total del instrumento, el cual nos indicará el estado del clima organizacional, se calcula mediante la suma de las puntuaciones de las respuestas a cada ítem. Por lo tanto, teniendo en cuenta que el número total de ítems (o preguntas) es de 40 ítems, el puntaje se encontraría entre los 40 (40 ítems x 1 puntaje mínimo) y 200 (40 ítems x 5 puntaje máximo) puntos¹; por consiguiente, en cuanto al criterio para evaluar los puntajes totales, de acuerdo a la valoración señalada, una mayor puntuación equivale a un clima organizacional favorable y puntuaciones bajas indican un clima organizacional desfavorable.

Asimismo, se realizó el cálculo de baremos o normas, que nos permita tener una escala de puntuaciones o medición, como

¹ Cabe señalar que, en el puntaje mínimo de 40, no se considera los puntajes menores a este, que podrían ocasionarse en caso no exista respuesta a uno o más ítems, debido a la baja probabilidades de darse dicha situación.

herramienta de medida para la interpretación de los resultados obtenidos del instrumento del clima organizacional, conforme se detalla a continuación:

Tabla 3
Puntajes del instrumento de la variable Clima Organizacional.

N° de niveles (A)	N° de preguntas	Puntaje mínimo (B)	Puntaje máximo (C)	Intervalo (C-B)/A*
5	40	40	200	32

Nota. La tabla 3 muestra los puntajes mínimo y máximo del instrumento del Clima Organizacional, así como el intervalo que servirá para el cálculo de las escalas de medición.

* Solo se toma el número entero, sin decimal.

Tabla 4
Escalas de medición de la variable Clima Organizacional.

N°	Nivel	Escala de medición (Puntaje)
1	Totalmente en desacuerdo	[40 - 72]
2	En desacuerdo	[73 - 105]
3	No estoy seguro (a)	[106 - 138]
4	De acuerdo	[139 - 171]
5	Totalmente de acuerdo	[172 - 200]

Nota. La tabla 4 muestra los niveles con sus respectivas escalas de medición del instrumento del Clima Organizacional.

Seguidamente, los resultados se tabularon en Microsoft Excel, determinándose que del total de la muestra de 96 enfermeras a quienes fue aplicado el cuestionario para medir el clima organizacional, la gran mayoría de enfermeras (75%) están “De acuerdo” con el clima organizacional, un 19.79 % se encuentra

totalmente de acuerdo con el clima organizacional y existe un 5.21 % en el nivel “No estoy seguro”, conforme se detalla continuación:

Tabla 5

Puntaje total de la variable Clima Organizacional.

Nivel	Cuestionario de clima organizacional	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0.00	0.00 %
En desacuerdo	0.00	0.00 %
No estoy seguro (a)	5.00	5.21 %
De acuerdo	72.00	75.00 %
Totalmente de acuerdo	19.00	19.79 %

Nota. La tabla 5 muestra los niveles del instrumento del Clima Organizacional, la cantidad de cuestionarios que se obtuvo por cada nivel y su correspondiente porcentaje.

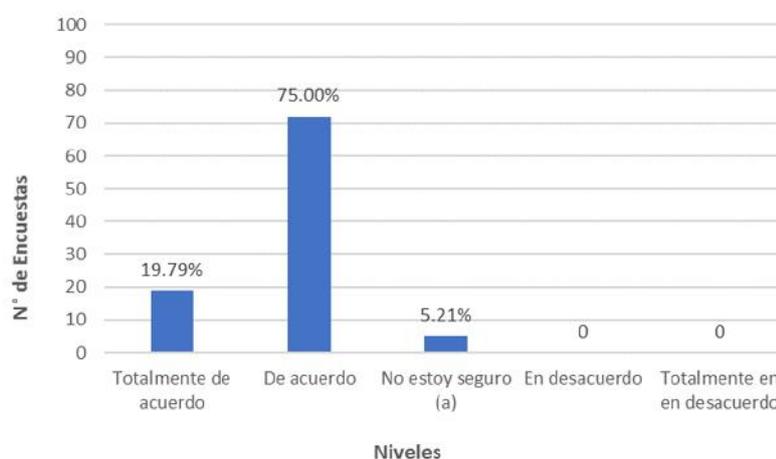


Figura 13. Cantidad y porcentaje de encuestas por nivel.

3.1.2 Satisfacción laboral

El instrumento de satisfacción laboral aplicado en la presente investigación, para las respuestas utilizó el formato Likert de siete puntos (valoraciones) o niveles, conforme se muestra a continuación:

Tabla 6

Valoración del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

Respuestas	Valoración
Muy insatisfecho	1
Bastante insatisfecho	2
Algo insatisfecho	3
Indiferente	4
Algo satisfecho	5
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	7

Nota. La tabla 6 muestra las posibles respuestas a los ítems del instrumento que mide la Satisfacción Laboral, con sus respectivos puntajes o valoraciones.

De la aplicación del instrumento de satisfacción laboral, se realizó el cálculo de los niveles por cada indicador y dimensión de la variable (satisfacción laboral), a través de la distribución media (aritmética) y desviación, conforme se muestra a continuación:

Tabla 7

Nivel de los indicadores y dimensiones de la variable Satisfacción Laboral.

Dimensiones	Ítem	Indicador	Media	Desviación Estándar	Nivel
Satisfacción con la relación con sus superiores	1	Presión	3.66	1.74	Indiferente
	2	Seguridad Relación empleado - empleador	3.80	1.41	Indiferente
	3	Evaluación y desempeño	4.96	1.81	Algo satisfecho
	4	Apoyo por parte de los superiores	4.36	1.13	Indiferente
	5		4.04	1.96	Indiferente
	Total		4.16	1.61	Indiferente
Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	6	Ventilación	6.34	0.50	Bastante satisfecho
	7	Iluminación	6.23	0.57	Bastante satisfecho
	8	Entorno físico	5.39	0.54	Algo satisfecho
	9	Saneamiento	3.38	0.54	Algo satisfecho
	10	Temperatura	4.29	0.66	Indiferente
	Total		5.13	0.56	Algo satisfecho
Satisfacción con la	11	Responsabilidad	4.79	1.08	Algo satisfecho
	12	Negociación	4.59	0.92	Algo satisfecho
	13	Inclusión	4.16	1.07	Indiferente

participación en las decisiones	14	Participación	5.11	1.04	Algo satisfecho
	15	Igualitarismo y justicia	4.45	1.47	Indiferente
	16	Independencia	4.40	1.44	Indiferente
	Total		4.58	1.17	Algo satisfecho
Satisfacción con su trabajo	17	Desempeño.	4.66	1.67	Algo satisfecho
	18	Motivación.	5.25	1.35	Algo satisfecho
	19	Satisfacción	5.46	1.29	Algo satisfecho
	20	Fin	5.53	1.32	Bastante satisfecho
	Total		5.23	1.41	Algo satisfecho
Satisfacción con el reconocimiento	21	Ascenso	4.51	1.52	Algo satisfecho
	22	Capacitación	4.85	1.43	Algo satisfecho
	23	Sueldo	2.48	1.26	Bastante insatisfecho
	Total		3.95	1.40	Indiferente
Total			4.61	1.23	Algo satisfecho

Nota 1. Se demuestra que de los 23 indicadores relacionados a la satisfacción laboral, 3 indicadores (13.04 %) están en el nivel de “Bastante satisfecho”, 11 indicadores (47.83 %) están en el nivel de “Algo satisfecho”, 8 indicadores (34.78 %) están en “Indiferente”; asimismo, existe un indicador que muestra un bajo nivel de satisfacción laboral (4.35 %), referido al indicador “Sueldo”, con una media de 1.26 que representa el nivel “Bastante insatisfecho”. Dichos resultados se muestran en la figura siguiente:

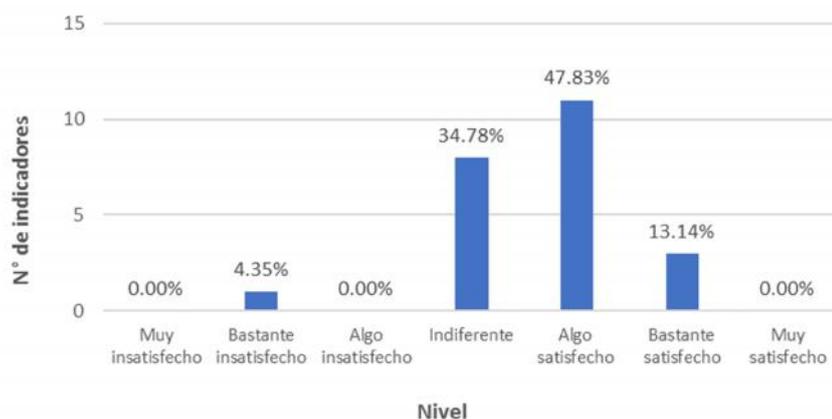


Figura 14. Cantidad y porcentaje de indicadores por nivel.

Nota 2. Con respecto a las 5 dimensiones de la satisfacción laboral, en la Tabla 7 se aprecia que 3 dimensiones están en el nivel “Algo satisfecho”, y 2 dimensiones referidas a la “Satisfacción con la relación con sus superiores” y “Satisfacción con

el reconocimiento”, se encuentran en el nivel “Indiferente”, como se muestra en la siguiente figura:

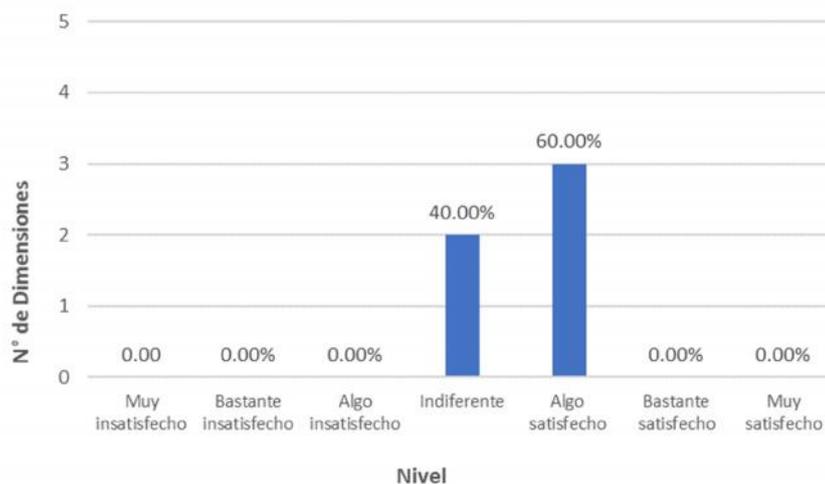


Figura 15. Cantidad y porcentaje de dimensiones por nivel.

Respecto a la puntuación total del instrumento, el cual nos indicará el estado de la satisfacción laboral, se calcula mediante la suma de las puntuaciones de las respuestas a cada ítem. Por lo tanto, teniendo en cuenta que el número total de ítems (o preguntas) es de 23 ítems, el puntaje se encontraría entre los 23 (23 ítems x 1 puntaje mínimo) y 161 (23 ítems x 7 puntaje máximo) puntos²; por consiguiente, en cuanto al criterio para evaluar los puntajes totales, de acuerdo a la valoración señalada, una mayor puntuación equivale a una mayor satisfacción laboral y puntuaciones bajas indican una menor satisfacción laboral.

De igual forma que la primera variable, se realizó el cálculo de baremos o normas, que nos permita tener una escala de

² Cabe señalar que, en el puntaje mínimo de 23, no se considera los puntajes menores a este, que podrían ocasionarse en caso no exista respuesta a uno o más ítems, debido a la baja probabilidades de darse dicha situación.

puntuaciones o medición, como herramienta de medida para la interpretación de los resultados obtenidos del instrumento de la satisfacción laboral, conforme se detalla a continuación:

Tabla 8
Puntajes del instrumento de la variable Satisfacción Laboral.

N° de niveles (A)	N° de preguntas	Puntaje mínimo (B)	Puntaje máximo (C)	Intervalo (C-B)/A*
7	23	23	161	19

Nota. La tabla 8 muestra los puntajes mínimo y máximo del instrumento de la Satisfacción Laboral, así como el intervalo que servirá para el cálculo de las escalas de medición.

* Solo se toma el numero entero, sin decimal.

Tabla 9
Escalas de medición de la variable Satisfacción Laboral.

N°	Nivel	Escala de medición (Puntaje)
1	Muy insatisfecho	[23 - 42]
2	Bastante insatisfecho	[43 - 62]
3	Algo insatisfecho	[63 - 82]
4	Indiferente	[83 - 102]
5	Algo satisfecho	[103 - 122]
6	Bastante satisfecho	[123 - 142]
7	Muy satisfecho	[143 - 161]

Nota. La tabla 9 muestra los niveles con sus respectivas escalas de medición del instrumento de la Satisfacción Laboral.

Posteriormente los datos obtenidos fueron tabulados en una hoja de cálculo Excel, determinándose que del total de la muestra de 96 enfermeras a quienes fue aplicado el instrumento para medir la satisfacción laboral, un 38.00 % se encuentran en el nivel “Algo satisfecho”, y un 30.00 % se encuentran en el nivel “Indiferente”,

asimismo, un cantidad considerable de 10.42 % está en el nivel “Algo insatisfecho”, mientras que solo un 18.75 % se encuentran “Bastante satisfechos” laboralmente. Lo mencionado se aprecia a continuación:

Tabla 10
Puntaje total de la variable Satisfacción Laboral.

Nivel	Cuestionario de clima organizacional	
	N°	%
Muy insatisfecho	0.00	0.00 %
Bastante insatisfecho	0.00	0.00 %
Algo insatisfecho	10.00	10.42 %
Indiferente	30.00	31.25 %
Algo satisfecho	38.00	39.58 %
Bastante satisfecho	18.00	18.75 %
Muy satisfecho	0.00	0.00 %

Nota. La tabla 10 muestra los niveles del instrumento de la Satisfacción Laboral, la cantidad de cuestionarios que se obtuvo por cada nivel y su correspondiente porcentaje.

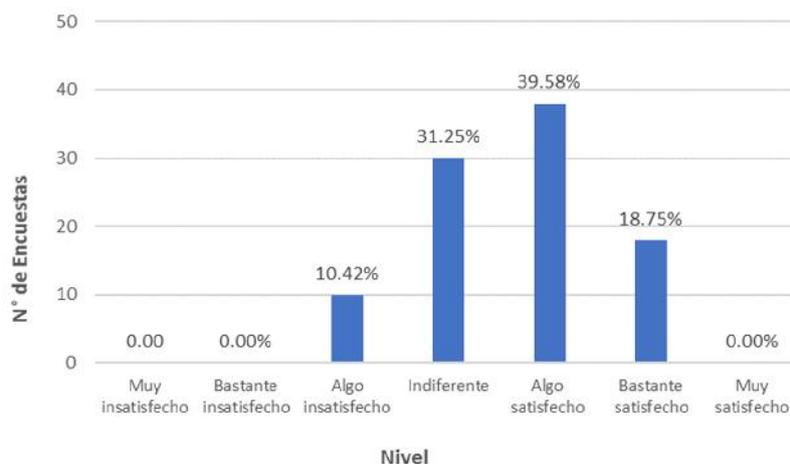


Figura 16. Cantidad y porcentaje de encuestas por nivel.

3.2 Objetivos específicos

A fin de verificar y comprobar las hipótesis planteadas en la presente investigación, teniendo en cuenta los objetivos específicos planteados, se procedió a encontrar la correlación que existe entre la variable Clima Organizacional con las 5 dimensiones que constituyen la variable Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018, hallándose los resultados siguientes:

Tabla 11

Coefficiente de Correlación entre las Dimensiones de Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

Dimensiones de Clima Organizacional	Correlación (Rho de Spearman*)	Satisfacción Laboral	Nivel de Relación (según Bisquerra)
Autonomía	Coeficiente de correlación	,281	Baja
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	96	
Cohesión	Coeficiente de correlación	,592	Moderada
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	
Confianza	Coeficiente de correlación	,512	Moderada
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	
Presión	Coeficiente de correlación	,574	Moderada
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	
Apoyo	Coeficiente de correlación	,190	Muy Baja
	Sig. (bilateral)	0,092	
	N	96	
Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,401	Moderada
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	

Equidad	Coeficiente de correlación	,460	Moderada
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	
Innovación	Coeficiente de correlación	,434	Moderada
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	

* Se usó la correlación de Rho de Spearman debido a que las variables no muestran una distribución normal (prueba de normalidad realizada mediante Kolmogorov – Smirnov (KS) para una muestra mayor a 50).

Nota 1. Se determina que existe una correlación estadísticamente significativa P (0,012) < 0,05, y una relación positiva baja (Rho = 0,281) entre la dimensión Autonomía y la Satisfacción Laboral. Esto indica que a más autodeterminación, libertad o independencia se le dé al personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo para la ejecución de sus labores, más satisfechos se sentirán laboralmente.

Nota 2. Se determina que existe una correlación estadísticamente significativa P (0,000) < 0,05, y una relación positiva moderada (Rho = 0,592) entre la dimensión Cohesión y la Satisfacción Laboral; lo cual señala que el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo se desenvuelve mejor en un ambiente amigable, en el cual se ayudan entre ellos y tiene un interés personal el uno por el otro.

Nota 3. Se determina que existe una correlación estadísticamente significativa P (0,000) < 0,05, y una relación positiva moderada (Rho = 0,512) entre la dimensión Confianza y la Satisfacción Laboral; esto significaría que el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo estaría satisfecho laboralmente cuando puede comunicarse abiertamente con sus superiores tanto para temas personales como laborales sin temor a que estos los divulgue.

Nota 4. Se determina que existe una correlación estadísticamente significativa P (0,000) < 0,05, y una relación positiva moderada (Rho = 0,574) entre la dimensión Presión y la Satisfacción Laboral; esto indica que cuando se ejerce un alto grado de

hostigamiento y perturbación a las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo, genera insatisfacción, reduciendo de dicha forma los niveles de productividad y servicio.

Nota 5. Se determina que no existe una relación significativa $P(0,092) > 0,05$, y la relación es positiva y muy baja ($Rho = 0,190$) entre la dimensión Apoyo y la Satisfacción Laboral; esto podría indicar que dicha dimensión no es determinante en el nivel de satisfacción de las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo.

Nota 6. Se determina que existe una correlación estadísticamente significativa $P(0,000) < 0,05$, y una relación positiva moderada ($Rho = 0,401$) entre la dimensión Reconocimiento y la Satisfacción Laboral; lo que quiere decir que las recompensas, los estímulos o incentivos económicos que se le otorgan al personal de enfermería por sus buenos resultados genera en ellos una mayor satisfacción, incrementando sus niveles de motivación para mantener estándares altos de eficiencia.

Nota 7. Se determina que existe una correlación estadísticamente significativa $P(0,000) < 0,05$, y una relación positiva moderada ($Rho = 0,460$) entre la dimensión Equidad y la Satisfacción Laboral; significando que la imparcialidad en todos los servicios y dependencias del Hospital Belén de Trujillo genera bienestar emocional en el personal de enfermería.

Nota 8. Se determina que existe una correlación estadísticamente significativa $P(0,000) < 0,05$, y una relación positiva moderada ($Rho = 0,434$) entre la dimensión Innovación y la Satisfacción Laboral; esto nos indica que el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo se sentirá altamente satisfechos cuando los jefes o directivos o sus superiores exploten su creatividad y valoren sus aportes de cada uno de ellos.

3.3 Objetivo General

Se procedió a determinar la correlación que existe entre la variable Clima Organizacional y la variable Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018, hallándose el resultado siguiente:

Tabla 12

Coefficiente de Correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Dimensiones de Clima Organizacional	Correlación (Rho de Spearman)	Clima Organizacional	Satisfacción Laboral	Nivel de correlación (según Bisquerra)
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,916	Muy alta
	Sig. (bilateral)		,000	
	N	96	96	
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,916	1,000	Muy alta
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	96	96	

Nota. Se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa $P(0,000) < 0,05$ y una relación positiva muy alta, entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, debido a que el coeficiente de correlación es de $Rho = 0,916$; es decir, que el 91,30 % de los datos muestran una elevada relación, o dicho de otro modo, es fuerte la atracción entre ambas variables; lo que nos permitiría inferir que si los jefes, jefes directos y mandos altos se comprometen en mejorar el clima organizacional dentro de sus áreas o servicios, generarían una repercusión positiva en el bienestar emocional del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo.

3.4 Contrastación de Hipótesis

3.4.1. Hipótesis general (Hi)

Decisión Estadística: Dado que la significancia bilateral (P-valor) < 0.05 , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5,00 %³, y dada la evidencia de la muestra, se concluye que la variable Clima Organizacional explica el comportamiento de la variable Satisfacción Laboral.

³ Un nivel de significancia de 0.05 indica que el riesgo de concluir que existe una correlación, cuando en realidad no es así, es 5%.

Por tanto, los resultados obtenidos en los objetivos establecidos, ratifican la Hipótesis General planteada en la presente investigación: “Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018”, dado que, demostrarían que existe una relación muy alta y positiva, entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral (Correlación de Spearman = 0,916) en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo.

3.4.2. Hipótesis específicas

3.4.2.1. Hipótesis específica N.º 1 (Autonomía y Satisfacción Laboral)

Decisión Estadística: Dado que la significancia bilateral (P-valor) $< 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5,00 %, y dada la evidencia de la muestra, se concluye que la variable Autonomía guarda relación con la variable Satisfacción Laboral.

3.4.2.2. Hipótesis específica N.º 2 (Cohesión y Satisfacción Laboral)

Decisión Estadística: Dado que la significancia bilateral (P-valor) $< 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5,00 %, y dada la evidencia de la muestra, se concluye que la variable Cohesión guarda relación con la variable Satisfacción Laboral.

3.4.2.3. Hipótesis específica N.º 3 (Confianza y Satisfacción Laboral)

Decisión Estadística: Dado que la significancia bilateral (P-valor) $< 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5,00 %, y dada la evidencia de la muestra, se concluye que la variable Confianza guarda relación con la variable Satisfacción Laboral.

3.4.2.4. Hipótesis específica N.º 4 (Presión y Satisfacción Laboral)

Decisión Estadística: Dado que la significancia bilateral (P-valor) $< 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5,00 %, y dada la evidencia de la muestra, se concluye que la variable Presión guarda relación con la variable Satisfacción Laboral.

3.4.2.5. Hipótesis específica N.º 5 (Apoyo y Satisfacción Laboral)

Decisión Estadística: Dado que la significancia bilateral (P-valor) es $0,092 > 0,05$, entonces se valida la hipótesis nula (H_0).

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5,00 %, y dada la evidencia de la muestra, se concluye que la variable Autonomía no guarda relación con la variable Satisfacción Laboral.

3.4.2.6. Hipótesis específica N.º 6 (Reconocimiento y Satisfacción Laboral)

Decisión Estadística: Dado que la significancia bilateral (P-valor) $< 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5,00 %, y dada la evidencia de la muestra, se concluye que la variable Autonomía guarda relación con la variable Satisfacción Laboral.

3.4.2.7. Hipótesis específica N.º 7 (Equidad y Satisfacción Laboral)

Decisión Estadística: Dado que la significancia bilateral (P-valor) $< 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5,00 %, y dada la evidencia de la muestra, se concluye que la variable Autonomía guarda relación con la variable Satisfacción Laboral.

3.4.2.8. Hipótesis específica N.º 8 (Innovación y Satisfacción Laboral)

Decisión Estadística: Dado que la significancia bilateral (P-valor) $< 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Interpretación: Con un nivel de significancia de 5,00 %, y dada la evidencia de la muestra, se concluye que la variable Autonomía guarda relación con la variable Satisfacción Laboral.

IV. DISCUSIÓN

El Clima Organizacional ha sido desde siempre, un asunto de gran importancia en toda institución pública o privada, debido a que está directamente relacionado a la Satisfacción Laboral de sus empleados. Debido a esto, la presente investigación tuvo como finalidad corroborar si estas variables mantienen relación entre sí en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo (HBT) en el año 2018.

Es así que, según se observa en los resultados obtenidos en la presente investigación, existe una relación positiva entre las dimensiones de la variable Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con los coeficientes de relación Rho de Spearman que se detallan: Dimensión Autonomía con un $Rho = 0,281$, Dimensión Cohesión con un $Rho = 0,592$, Dimensión Confianza con un $Rho = 0,512$, Dimensión Presión con un $Rho = 0,574$, Dimensión Reconocimiento con un $Rho = 0,401$, Dimensión Equidad con un $Rho = 0,460$ y Dimensión Innovación con un $Rho = 0,434$.

Dichos resultados concuerdan con los obtenidos por distintos investigadores, entre los que se destaca los siguientes: Manosalvas (2015) obtuvo una relación positiva entre la dimensión "Relaciones" y la Satisfacción laboral con un coeficiente de 0,75; entre la dimensión "Comunicación Interna" y la Satisfacción laboral con un coeficiente de 0,58; y entre "Reconocimiento" y Satisfacción Laboral con el coeficiente de 0,646; asimismo, Peña (2015) en México, obtuvo que la dimensión "Relaciones" tiene una relación positiva con la Satisfacción Laboral con un coeficiente de 0,814.

Respecto al resultado obtenido en la relación entre la Dimensión Presión y la Satisfacción Laboral, se confirma la teoría presentada por Sandoval (2014), quien señala que el comportamiento y desempeño del personal está ligado al grado de perturbación y hostigamiento que se ejerce sobre ellos, lo cual causa un impacto contraproducente, pues reduce sus niveles de satisfacción laboral.

Sin embargo, al relacionar la dimensión Apoyo con la Satisfacción Laboral en las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo, se comprobó que no existe relación significativa entre dichas variables, obteniéndose un $P (0,092 > 0,05)$ y un coeficiente de Spearman del 0,190; resultado que guarda relación con la investigación realizada por Chiang et al. (2007), quien en la de medición del Clima Organizacional en un establecimiento de salud estatal (hospital tipo 1), no consideró en su instrumento la dimensión Apoyo, utilizando las 12 dimensiones siguientes: 1) Comunicación Interna, 2) Reconocimiento, 3) Relaciones interpersonales en el trabajo, 4) Calidad en el Trabajo, 5) Toma de decisiones, 6) Entorno Físico, 7) Objetivos de la Institución, 8) Compromiso, 9) Adaptación al Cambio, 10) Delegación de actividades y funciones, 11) Coordinación Externa y 12) Eficiencia en la productividad.

Además, los resultados obtenidos concuerdan con lo señalado por Rodríguez (2001), que indica que la imparcialidad es un factor importante que influye en la mejora del clima en una institución, es decir, un empleado se sentirá muy satisfecho cuando percibe, en su lugar de trabajo, un trato neutral e igualitario frente a diferentes circunstancias, como las compensaciones otorgadas, ascensos, discriminación por orientación sexual, entre otros. A su vez, Koys y Decottis (1991) indican que una de las dimensiones necesarias para la medición del Clima Organizacional es la innovación, definida como la percepción que adoptan los trabajadores en relación al ánimo que se tiene para ser creativos, asumir riesgos y cargos en los cuales no se tenga la experiencia suficiente.

En tal sentido, se ha determinado que existe una relación positiva directa entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, con un coeficiente de Spearman del 0,916 del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, resultado que concuerda con Manosalvas (2015), quien, en su investigación realizada, obtuvo una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente del 0.58.

Por tanto, producto del análisis de los resultados conseguidos en el presente estudio, podemos señalar que si los Jefes y Directivos del Hospital Belén de Trujillo, enfocaran sus esfuerzos en mejorar el clima organizacional en los departamentos y servicios del Hospital Belén de Trujillo, se produciría un aumento del nivel actual de satisfacción laboral de las enfermeras, lo que ocasionaría un mejor desempeño laboral en dicho personal; esto es concordante a lo establecido en el estudio realizado por Ramihic (2013), quien indica que el clima organizacional predomina sobre la satisfacción laboral con el coeficiente de 0,866; es decir, que “cualquier variación en la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución, el 86% se debe directamente al clima organizacional” (Manosalvas, 2015).

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación muy alta, entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,916, y un nivel de significancia de 5,00 %. Por lo que, si los mandos altos se enfocan en mejorar prioritariamente, los distintos factores que corresponden a la variable del clima organizacional dentro de sus áreas o servicios, generarían una repercusión positiva en el bienestar emocional del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo.
2. Existe una relación significativa entre la Autonomía y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,281, y un nivel de significancia de 5,00 %. Esto indica que a más autodeterminación, libertad o independencia se le dé al personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo para la ejecución de sus labores, más satisfechos se sentirán laboralmente.
3. Se encontró que existe una relación significativa entre la Cohesión y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de

Trujillo en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,592, y un nivel de significancia de 5,00 %. Lo cual señala que el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo se desenvuelve mejor en un ambiente amigable, en el cual se ayudan entre ellos y tiene un interés personal el uno por el otro.

4. Existe una relación significativa entre la Confianza y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,512, y un nivel de significancia de 5,00 %. Esto significaría que el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo estaría satisfecho laboralmente cuando puede comunicarse abiertamente con sus superiores tanto para temas personales como laborales sin temor a que estos los divulgue.
5. Existe una relación significativa entre la Presión y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,574, y un nivel de significancia de 5,00 %; esto indicaría que cuando se ejerce un alto grado de hostigamiento y perturbación a las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo, genera insatisfacción, reduciendo de dicha forma los niveles de productividad y servicio.
6. Se determinó que no existe una relación significativa entre el Apoyo y la Satisfacción Laboral, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,190, a un nivel de significancia de 5,00 %. Esto podría indicar que dicha dimensión no es determinante en el nivel de satisfacción de las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018.
7. Se halló que existe una relación significativa entre el Reconocimiento y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,401, y un nivel de significancia de 5,00 %; lo que quiere

decir que las recompensas, los estímulos o incentivos económicos que se le otorgan al personal de enfermería por sus buenos resultados genera en ellos una mayor satisfacción, incrementando sus niveles de motivación para mantener estándares altos de eficiencia.

8. Existe una relación significativa entre la Equidad y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,460, y un nivel de significancia de 5,00 %; significando que la imparcialidad en todos los servicios y dependencias del Hospital Belén de Trujillo genera bienestar emocional en el personal de enfermería.
9. Se determinó existe una relación significativa entre la Innovación y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,434, y un nivel de significancia de 5,00 %; lo que nos permite deducir que el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo se sentirá altamente satisfechos cuando los jefes o directivos o sus superiores exploten su creatividad y valoren sus aportes de cada uno de ellos.

VI. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones arribadas en el presente estudio de investigación, se procederá a recomendar lo siguiente:

1. Al Director General, jefe del Departamento de Enfermería, y a los responsables de los Servicios de Enfermería, se recomienda mejorar sus capacidades de liderazgo, reforzando y consolidando las relaciones con las enfermeras, estableciendo con ellas un ambiente de trabajo de comunicación horizontal que fortalezca el Clima Organizacional; a fin de que las enfermeras se sientan valoradas y afiancen su compromiso con las labores que desempeñan, lo que significará un importante aporte al logro a los objetivos institucionales.

2. Al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, cumplir cabalmente con sus funciones estipuladas en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Belén de Trujillo, y tomando en cuenta la problemática identificada a través de los resultados obtenidos en la presente investigación, plantear posibles soluciones y diseñar estrategias orientadas a mejorar las variables estudiadas: Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

3. Recomendar al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, realizar de manera periódica, programas de capacitación y adiestramiento al personal de enfermería, en todos los Servicios de Enfermería del Hospital Belén de Trujillo, con el fin de mejorar sus capacidades y conocimientos, lo que fortalecerá la confianza en ellos mismos para que tomen sus propias decisiones cuando sea necesario.

4. Recomendar al Director General, para que, a través de la Oficina de Recursos Humanos, se implementen medidas de monitoreo, seguimiento y sanción a las conductas inapropiadas y manejos improductivos de los encargados del Departamento de Enfermería y de los servicios de enfermería en: Medicina, Cirugía, Gineco-Obstetricia, Pediatría, Neonatología, Emergencia y Cuidados Críticos, Centro Quirúrgico y Central de Esterilización; esto a fin de eliminar toda conducta que genere hostigamiento y perturbación en las enfermeras, evitando el estrés laboral, dado que este induciría a que dicho personal incurra con mayor frecuencia en errores laborales, además, generaría una disminución en la eficiencia y productividad de cada enfermera.

5. Al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, instaurar una directiva interna donde se prevea la evaluación periódica de desempeño de las enfermeras por parte del jefe del Departamento de Enfermería y por los responsables de los Servicios de Enfermería, en la cual se incluyan uno o varios esquemas

de recompensas y/o distinciones para aquellas enfermeras que se encuentran en un alto nivel de productividad y eficiencia.

6. Asimismo, se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos, realizar evaluaciones periódicas del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, ampliando la unidad de análisis a una más representativa, que involucre a todos los trabajadores del Hospital Belén de Trujillo, con el objetivo de generalizar los resultados, y encontrar información suficiente para identificar los puntos débiles que inciden de manera negativa al desempeño de los trabajadores, y establecer estrategias concretas que permitan la mejora constante en el cumplimiento de sus labores, y por ende, de las metas y objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2008). Decreto Legislativo N° 1023. Perú.
- Bravo, M., Peiró, J., y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral. Tratado de psicología del trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto*. España: Ed. Síntesis S.A. 343 – 394.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*, Definiciones, Diagnósticos y consecuencias. Editorial Trillas, México.
- Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G. (2010). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de Retail*. Theoria. Vol. 19(2) Pp.21-36.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., y Núñez, A. (2008). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Revista Universium N° 23 Vol. 2 (pp. 66-85). Chile. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo . php ? script = sci _ arttext & pid = S0718 - 23762008000200004.
- Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1*. Theoría: Ciencia, arte y Humanidades. Vol. 16 Issue 2. Pp.61-76.

- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., y Núñez, A. (2011). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas de desarrollo, adaptación y validación de instrumentos)*. Revista Universum. Vol. 2. Pp.66-85.
- Goncalves, A. (2009). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Hernández, R., Méndez, S., y Contreras, R. (2002). *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia*. Contaduría y Administración 59. (1). Pp.229-259.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Tesis de maestría. Universidad Paya Ancha. Valparaíso – Chile. Recuperado de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILECOOT'10/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>.
- Koys, D., y Decottis, T. (1991). *Inductive Measures of Psychological Climate*. Human Relations, 44, 3, 265 – 385.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., y Quintero, J. (2014). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. AD-minister. Issue 26. Pp.5-15.
- Meliá, J., y Peiró, J. (1998). *El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 4 (11). Pp. 179-187.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., y Cornejo, F. (2011). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena*. Tesis de maestría. Universidad Andrés Bello, Chile.
- Sánchez, K. (2010). *Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñunbuque y Tabalosos*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú.

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumentos

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador:

La presente encuesta tiene por finalidad determinar el clima organizacional que se identifica en su institución (Hospital Belén de Trujillo). Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

I.- Datos Generales

Edad: _____ Sexo: M F Estado Civil: _____
 Profesión: _____
 Departamento, área o sección: _____
 Tiempo que labora en la institución: _____

II.- Información Específica

Sírvase marcar con una (x), la opción que considere correcta, por favor conteste todas las preguntas.

- 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- No estoy seguro (a)
 3. De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5	
1	Autonomía	1	Tomo la mayor parte de las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo.					
		2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					
		3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
		4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
		5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
2	Cohesión	6	Las personas que trabajan en mi oficina se ayudan los unos a los otros.					
		7	Las personas que trabajan en mi oficina se llevan bien entre sí.					
		8	En las personas que trabajan en mi oficina existe una preocupación y cuidado por el otro.					
		9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi oficina.					
		10	Siento que tengo muchas cosas en común con mis compañeros de oficina.					
3	Confianza	11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
		12	Mi jefe es una persona de principios definidos.					

		13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
		14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo y compañeros de oficina.					
		15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
4	Presión	16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
		17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
		18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
		19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
		20	Muchos de los trabajadores de mi oficina o servicio, de mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
5	Apoyo	21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.					
		22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta institución					
		23	Mi jefe me respalda 100%					
		24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
		25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
6	Reconocimiento	26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
		27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
		28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
		29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
		30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer					
7	Equidad	31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
		32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
		33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
		34	Mi jefe no tiene favoritos.					
		35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
8	Innovación	36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
		37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.					
		38	Mi jefe me anima a mejorar la forma de hacer las cosas.					
		39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar los problemas					
		40	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado trabajador:

La presente encuesta tiene por finalidad determinar la satisfacción laboral que identifica a los trabajadores de su institución (Hospital Belén de Trujillo). Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

I.- Datos Generales

Edad: _____ Sexo: M F Estado Civil: _____
 Profesión: _____
 Departamento, área o sección: _____
 Tiempo que labora en la institución: _____

II.- Información Específica

Sírvase marcar con una (x), la opción que considere correcta, por favor conteste todas las preguntas.

- 1.- Muy insatisfecho 2.- Bastante insatisfecho 3.- Algo insatisfecho 4.- Indiferente
 5.- Algo satisfecho 6.- Bastante satisfecho 7.- Muy satisfecho

N°	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Satisfacción con la relación con sus superiores	1 La proximidad y frecuencia con que me supervisa mi jefe.							
		2 La supervisión que ejercen sobre usted.							
		3 Las relaciones personales con sus superiores.							
		4 La forma en que sus superiores juzgan su tarea.							
		5 El apoyo que recibe de sus superiores.							
2	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	6 La ventilación de su lugar de trabajo.							
		7 La iluminación de su trabajo.							
		8 El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
		9 La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
3	Satisfacción con la participación en las decisiones	10 La temperatura de su local de trabajo.							
		11 El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
		12 La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.							
		13 Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.							
		14 Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.							
		15 La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.							
16 La capacidad para reducir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.									

4	Satisfacción con su trabajo	17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.									
		18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.									
		19	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.									
		20	Los objetivos, metas o tasas de producción que debe alcanzar.									
5	Satisfacción con el reconocimiento	21	Las oportunidades de ascenso que tiene.									
		22	Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución.									
		23	El sueldo que usted recibe.									

Anexo N° 02: Validez de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO, 2018.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

Hipótesis: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

Juez Experto: Ms. ROSA CABRERA SAEZ

"REGION LA LIBERTAD"
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 ROSA CABRERA SAEZ
 Enf. Rosa Cabrera Saez
 JEFE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE CALIDAD
 HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO - 18

Grado Académico del Experto: MAGISTER EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

Fecha de Revisión: 04/11/18

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima Organizacional	Autonomía	Autodeterminación.	1. Tomo la mayor parte de las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo.	X		X		X		X		
		Libertad	2. Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	X		X		X		X		
		Independencia	3. Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	X		X		X		X		
		Estándares	4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	X		X		X		X		



	Conocimiento	5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.	X		X		X		X		
Cohesión	Apoyo	6. Las personas que trabajan en mi oficina se ayudan los unos a los otros.	X		X		X		X		
	Relación interpersonal	7. Las personas que trabajan en mi oficina se llevan bien entre sí.	X		X		X		X		
	Interés personal	8. En las personas que trabajan en mi oficina existe una preocupación y cuidado por el otro.	X		X		X		X		
	Cooperación en grupo	9. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi oficina.	X		X		X		X		
	Afinidad	10. Siento que tengo muchas cosas en común con mis compañeros de oficina.	X		X		X		X		
	Confianza	Confidencialidad	11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	X		X		X		X	
Valores		12. Mi jefe es una persona de principios definidos.	X		X		X		X		
Relación empleado-empendedor		13. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	X		X		X		X		
Seguridad		14. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo y compañeros de oficina.	X		X		X		X		
Confianza en la dirección		15. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.	X		X		X		X		
Presión	Posición sobrecargada	16. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	X		X		X		X		
	Ambiente laboral	17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	X		X		X		X		
	Preocupación	18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	X		X		X		X		
	Distribución de la carga de trabajo	19. Me siento como si nunca tuviese un día libre.	X		X		X		X		



	Estrés laboral	20. Muchos de los trabajadores de mi oficina o servicio, de mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	X		X		X		X		
Apoyo	Ayuda por parte del líder	21. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	X		X		X		X		
	Oportunidad para crecer profesionalmente	22. A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta institución	X		X		X		X		
	Respaldo	23. Mi jefe me respalda 100%	X		X		X		X		
	Confianza	24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	X		X		X		X		
	Seguridad	25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	X		X		X		X		
	Reconocimiento	Incentivo	26. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	X		X		X		X	
Retroalimentación		27. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	X		X		X		X		
Estímulo		28. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	X		X		X		X		
Reconocimiento		29. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	X		X		X		X		
Modelo a seguir		30. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer	X		X		X		X		
Equidad	Imparcialidad	31. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	X		X		X		X		
	Eficacia	32. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	X		X		X		X		
	Elogio	33. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	X		X		X		X		
	Personal privilegiado	34. Mi jefe no tiene favoritos.	X		X		X		X		



		Despido justificado	35. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	X	X	X	X		
	Innovación	Creatividad	36. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	X	X	X	X		
		Flexibilidad	37. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.	X	X	X	X		
		Metodología	38. Mi jefe me anima a mejorar la forma de hacer las cosas.	X	X	X	X		
		Inventiva	39. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar los problemas	X	X	X	X		
		Valoración	40. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	X	X	X	X		
Satisfacción Laboral.	Satisfacción con la relación con sus superiores	Presión	1. La proximidad y frecuencia con que me supervisa mi jefe.	X	X	X	X		
		Seguridad	2. La supervisión que ejercen sobre usted.	X	X	X	X		
		Relación empleado - empleador	3. Las relaciones personales con sus superiores.	X	X	X	X		
		Evaluación y desempeño	4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.	X	X	X	X		
		Apoyo por parte de los superiores	5. El apoyo que recibe de sus superiores.	X	X	X	X		
	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	Ventilación	6. La ventilación de su lugar de trabajo.	X	X	X	X		
		Iluminación	7. La iluminación de su trabajo.	X	X	X	X		
		Entorno físico	8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	X	X	X	X		
		Saneamiento	9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X	X	X	X		



	Temperatura	10. La temperatura de su local de trabajo.	X	X	X	X		
Satisfacción con la participación en las decisiones	Responsabilidad	11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	X	X	X	X		
	Negociación	12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	X	X	X	X		
	Inclusión	13. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.	X	X	X	X		
	Participación	14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.	X	X	X	X		
	Igualitarismo y justicia	15. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	X	X	X	X		
	Independencia	16. La capacidad para reducir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	X	X	X	X		
Satisfacción con su trabajo	Desempeño.	17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X	X	X	X		
	Motivación.	18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	X	X	X	X		
	Satisfacción	19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.	X	X	X	X		
	Fin	20. Los objetivos, metas o tasas de producción que debe alcanzar.	X	X	X	X		
Satisfacción con el reconocimiento	Ascenso	21. Las oportunidades de ascenso que tiene.	X	X	X	X		
	Capacitación	22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución.	X	X	X	X		
	Sueldo	23. El sueldo que usted recibe.	X	X	X	X		

"REGION LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Rosa Cabrera Saez
Enf. Rosa Cabrera Saez
COMITÉ DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE CALIDAD
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO, 2018.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

Hipótesis: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

Juez Experto: *Luzmila Barrios Silva Lic. en psicología*

Firma: *[Firma manuscrita]*

Grado Académico del Experto: *Maestría en Gestión de Servicios de Salud*

Fecha de Revisión: *08.11.2018*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Clima Organizacional	Autonomía	Autodeterminación.	1. Tomo la mayor parte de las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		Libertad	2. Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		Independencia	3. Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		Estándares	4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		

	Conocimiento	5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.	✓	✓	✓	✓	
Cohesión	Apoyo	6. Las personas que trabajan en mi oficina se ayudan los unos a los otros.	✓	✓	✓	✓	
	Relación interpersonal	7. Las personas que trabajan en mi oficina se llevan bien entre sí.	✓	✓	✓	✓	
	Interés personal	8. En las personas que trabajan en mi oficina existe una preocupación y cuidado por el otro.	✓	✓	✓	✓	
	Cooperación en grupo	9. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi oficina.	✓	✓	✓	✓	
	Afinidad	10. Siento que tengo muchas cosas en común con mis compañeros de oficina.	✓	✓	✓	✓	
Confianza	Confidencialidad	11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	✓	✓	✓	✓	
	Valores	12. Mi jefe es una persona de principios definidos.	✓	✓	✓	✓	
	Relación empleado-empendedor	13. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓	✓	✓	✓	
	Seguridad	14. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo y compañeros de oficina.	✓	✓	✓	✓	
	Confianza en la dirección	15. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.	✓	✓	✓	✓	
Presión	Posición sobrecargada	16. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	✓	✓	✓	✓	
	Ambiente laboral	17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	✓	✓	✓	✓	
	Preocupación	18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	
	Distribución de la carga de trabajo	19. Me siento como si nunca tuviese un día libre.	✓	✓	✓	✓	

	Estrés laboral	20. Muchos de los trabajadores de mi oficina o servicio, de mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	✓	✓	✓	✓	
Apoyo	Ayuda por parte del líder	21. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	✓	✓	✓	✓	
	Oportunidad para crecer profesionalmente	22. A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta institución	✓	✓	✓	✓	
	Respaldo	23. Mi jefe me respalda 100%	✓	✓	✓	✓	
	Confianza	24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	✓	✓	✓	✓	
	Seguridad	25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	✓	✓	✓	✓	
Reconocimiento	Incentivo	26. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	
	Retroalimentación	27. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	✓	✓	✓	✓	
	Estímulo	28. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	✓	✓	✓	✓	
	Reconocimiento	29. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	✓	✓	✓	✓	
	Modelo a seguir	30. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer	✓	✓	✓	✓	
Equidad	Imparcialidad	31. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	✓	✓	✓	✓	
	Eficacia	32. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	✓	✓	✓	✓	
	Elogio	33. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	✓	✓	✓	✓	
	Personal privilegiado	34. Mi jefe no tiene favoritos.	✓	✓	✓	✓	

		Despido justificado	35. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Innovación	Creatividad	36. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Flexibilidad	37. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Metodología	38. Mi jefe me anima a mejorar la forma de hacer las cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Inventiva	39. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar los problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Valoración	40. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Satisfacción Laboral.	Satisfacción con la relación con sus superiores	Presión	1. La proximidad y frecuencia con que me supervisa mi jefe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Seguridad	2. La supervisión que ejercen sobre usted.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Relación empleado - empleador	3. Las relaciones personales con sus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Evaluación y desempeño	4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Apoyo por parte de los superiores	5. El apoyo que recibe de sus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	Ventilación	6. La ventilación de su lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Iluminación	7. La iluminación de su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Entorno físico	8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Saneamiento		9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

	Temperatura	10. La temperatura de su local de trabajo.	✓	✓	✓	✓	
Satisfacción con la participación en las decisiones	Responsabilidad	11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	✓	✓	✓	✓	
	Negociación	12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	✓	✓	✓	✓	
	Inclusión	13. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.	✓	✓	✓	✓	
	Participación	14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.	✓	✓	✓	✓	
	Igualitarismo y justicia	15. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	✓	✓	✓	✓	
	Independencia	16. La capacidad para reducir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	✓	✓	✓	✓	
	Satisfacción con su trabajo	Desempeño.	17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	✓	✓	✓	✓
Motivación.		18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	✓	✓	✓	✓	
Satisfacción		19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.	✓	✓	✓	✓	
Fin		20. Los objetivos, metas o tasas de producción que debe alcanzar.	✓	✓	✓	✓	
Satisfacción con el reconocimiento	Ascenso	21. Las oportunidades de ascenso que tiene.	✓	✓	✓	✓	
	Capacitación	22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución.	✓	✓	✓	✓	
	Sueldo	23. El sueldo que usted recibe.	✓	✓	✓	✓	

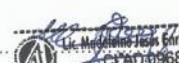
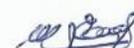
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO, 2018.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

Hipótesis: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.

Juez Experto: MG. ENRIQUER DÍAZ MADALEINE JESÚS

Firma:  Lic. Madaleine Jesús Enriquez Díaz
 CEAD 09683  Lic. Madaleine Jesús Enriquez Díaz
 CEAD 09683

Grado Académico del Experto: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha de Revisión: 05/11/18

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones	
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Clima Organizacional	Autonomía	Autodeterminación.	1. Tomo la mayor parte de las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo.	X		X		X		X			
		Libertad	2. Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	X		X		X		X			
		Independencia	3. Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	X		X		X		X			
		Estándares	4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	X		X		X		X			

		Conocimiento	5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.	0	1	2	3	4	5		
Cohesión		Apoyo	6. Las personas que trabajan en mi oficina se ayudan los unos a los otros.	1	1	1	1	1	1		
		Relación interpersonal	7. Las personas que trabajan en mi oficina se llevan bien entre sí.	1	1	1	1	1	1		
		Interés personal	8. En las personas que trabajan en mi oficina existe una preocupación y cuidado por el otro.	1	1	1	1	1	1		
		Cooperación en grupo	9. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi oficina.	1	1	1	1	1	1		
		Afinidad	10. Siento que tengo muchas cosas en común con mis compañeros de oficina.	1	1	1	1	1	1		
Confianza		Confidencialidad	11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	1	1	1	1	1	1		
		Valores	12. Mi jefe es una persona de principios definidos.	1	1	1	1	1	1		
		Relación empleado-empendedor	13. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	1	1	1	1	1	1		
		Seguridad	14. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo y compañeros de oficina.	1	1	1	1	1	1		
		Confianza en la dirección	15. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.	1	1	1	1	1	1		
Presión		Posición sobrecargada	16. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	1	1	1	1	1	1		
		Ambiente laboral	17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	1	1	1	1	1	1		
		Preocupación	18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	1	1	1	1	1	1		
		Distribución de la carga de trabajo	19. Me siento como si nunca tuviese un día libre.	1	1	1	1	1	1		

	Estrés laboral	20. Muchos de los trabajadores de mi oficina o servicio, de mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Apoyo	Ayuda por parte del líder	21. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	✓		✓		✓		✓		
	Oportunidad para crecer profesionalmente	22. A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta institución	✓		✓		✓		✓		
	Respaldo	23. Mi jefe me respalda 100%	✓		✓		✓		✓		
	Confianza	24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	Seguridad	25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	✓		✓		✓		✓		
Reconocimiento	Incentivo	26. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	Retroalimentación	27. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	✓		✓		✓		✓		
	Estímulo	28. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	✓		✓		✓		✓		
	Reconocimiento	29. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	✓		✓		✓		✓		
Equidad	Modelo a seguir	30. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer	✓		✓		✓		✓		
	Imparcialidad	31. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	✓		✓		✓		✓		
	Eficacia	32. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	✓		✓		✓		✓		
	Elogio	33. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	✓		✓		✓		✓		
	Personal privilegiado	34. Mi jefe no tiene favoritos.	✓		✓		✓		✓		

		Despido justificado	35. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	✓		✓		✓		✓		
	Innovación	Creatividad	36. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	✓		✓		✓		✓		
		Flexibilidad	37. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.	✓		✓		✓		✓		
		Metodología	38. Mi jefe me anima a mejorar la forma de hacer las cosas.	✓		✓		✓		✓		
		Inventiva	39. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar los problemas	✓		✓		✓		✓		
		Valoración	40. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		✓		
Satisfacción Laboral.		Satisfacción con la relación con sus superiores	Presión	1. La proximidad y frecuencia con que me supervisa mi jefe.	✓		✓		✓		✓	
	Seguridad		2. La supervisión que ejercen sobre usted.	✓		✓		✓		✓		
	Relación empleado - empleador		3. Las relaciones personales con sus superiores.	✓		✓		✓		✓		
	Evaluación y desempeño		4. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.	✓		✓		✓		✓		
	Apoyo por parte de los superiores		5. El apoyo que recibe de sus superiores.	✓		✓		✓		✓		
	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	Ventilación	6. La ventilación de su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		Iluminación	7. La iluminación de su trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		Entorno físico	8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		Saneamiento	9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		✓		

	Temperatura	10. La temperatura de su local de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Satisfacción con la participación en las decisiones	Responsabilidad	11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	✓		✓		✓		✓		
	Negociación	12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	✓		✓		✓		✓		
	Inclusión	13. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.	✓		✓		✓		✓		
	Participación	14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.	✓		✓		✓		✓		
	Igualitarismo y justicia	15. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	✓		✓		✓		✓		
	Independencia	16. La capacidad para reducir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Satisfacción con su trabajo	Desempeño.	17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	✓		✓		✓		✓		
	Motivación.	18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	✓		✓		✓		✓		
	Satisfacción	19. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.	✓		✓		✓		✓		
	Fin	20. Los objetivos, metas o tasas de producción que debe alcanzar.	✓		✓		✓		✓		
Satisfacción con el reconocimiento	Ascenso	21. Las oportunidades de ascenso que tiene.	✓		✓		✓		✓		
	Capacitación	22. Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución.	✓		✓		✓		✓		
	Sueldo	23. El sueldo que usted recibe.	✓		✓		✓		✓		

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia

Título: “Relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, 2018.”

Problema	Objetivos	Hipótesis General	Variables	Dimensiones/Indicadores	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Existe relación directa entre la dimensión Autonomía del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018? 2. ¿Existe relación directa entre la dimensión Cohesión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018? 3. ¿Existe relación directa entre dimensión Confianza del Clima Organizacional y Satisfacción</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Autonomía del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018. 2. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Cohesión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018. 3. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Confianza del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe relación directa entre la dimensión Autonomía del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018. 2. Existe relación directa entre la dimensión Cohesión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018. 3. Existe relación directa entre la dimensión Confianza del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<p>D1: Autonomía I1. Autodeterminación I2. Libertad I3. Independencia I4. Estándares I5. Conocimiento</p> <p>D2: Cohesión I1. Apoyo I2. Relación interpersonal I3. Interés personal I4. Cooperación en grupo I5. Afinidad</p> <p>D3: Confianza I1. Confidencialidad I2. Valores I3. Relación empleado empleador I4. Seguridad I5. Confianza en la dirección</p> <p>D4: Presión I1. Posición sobrecargada I2. Ambiente laboral I3. Preocupación I4. Distribución de la carga de trabajo I5. Estrés laboral</p> <p>D5: Apoyo</p>	<p>Tipos de investigación: - No experimental - Descriptivo correlacional transeccional.</p> <p>Nivel de la investigación - Relacional</p> <p>Población La población, objeto de estudio, está conformada por un total de 127 licenciados en enfermería que laboran en el Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p>

<p>Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?</p> <p>4. ¿Existe relación directa entre la dimensión Presión del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?</p> <p>5. ¿Existe relación directa entre la dimensión Apoyo del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?</p> <p>6. ¿Existe relación directa entre la dimensión Reconocimiento del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?</p> <p>7. ¿Existe relación directa entre la dimensión Equidad del Clima</p>	<p>4. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Presión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p> <p>5. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Apoyo del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p> <p>6. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Reconocimiento del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p> <p>7. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Equidad del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p>	<p>4. Existe relación directa entre la dimensión Presión del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p> <p>5. Existe relación directa entre la dimensión Apoyo del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p> <p>6. Existe relación directa entre la dimensión Reconocimiento del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p> <p>7. Existe relación directa entre la dimensión Equidad del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de</p>		<p>I1. Ayuda por parte del líder I2. Oportunidad para crecer profesionalmente I3. Respaldo I4. Confianza I5. Seguridad</p> <p>D6: Reconocimiento</p> <p>I1. Incentivo I2. Retroalimentación I3. Estímulo I4. Reconocimiento I5. Modelo a seguir</p> <p>D7: Equidad</p> <p>I1. Imparcialidad I2. Eficacia I3. Elogio I4. Personal privilegiado I5. Despido justificado</p> <p>D8: Innovación</p> <p>I1. Creatividad I2. Flexibilidad I3. Metodología I4. Inventiva I5. Valoración</p> <p>Escala de Medición: Ordinal</p>	<p>Muestra</p> <p>La muestra, objeto de estudio, está constituida por 96 licenciados en enfermería que laboraban en el Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p>
---	--	--	--	--	---

<p>Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?</p> <p>8. ¿Existe relación directa entre la dimensión Innovación y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018?</p>	<p>8. Determinar si existe relación directa entre la dimensión Innovación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018</p>	<p>enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p> <p>8. Existe relación directa entre la dimensión Innovación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, en el año 2018.</p>	<p>Satisfacción Laboral.</p>	<p>D1: Relación con sus superiores</p> <p>I1. Presión I2. Seguridad I3. Relación empleado - empleador I4. Evaluación y desempeño I5. Apoyo por parte de los superiores</p> <p>D2: Condiciones físicas en el trabajo</p> <p>I1. Ventilación I2. Iluminación I3. Entorno físico I4. Saneamiento I5. Temperatura</p> <p>D3: Participación en las decisiones</p> <p>I1. Responsabilidad I2. Negociación I3. Inclusión I4. Participación I5. Igualitarismo y justicia I6. Independencia</p> <p>D4: Trabajo</p> <p>I1. Desempeño. I2. Motivación. I3. Satisfacción I4. Fin</p> <p>D5: Reconocimiento</p> <p>I1. Ascenso I2. Capacitación I3. Sueldo</p> <p>Escala de Medición: Ordinal</p>	
--	--	---	-------------------------------------	---	--

Anexo N° 04: Constancia que acredite la realización del estudio

			JUSTICIA SOCIAL CON INVERSIÓN
---	---	--	--

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”**

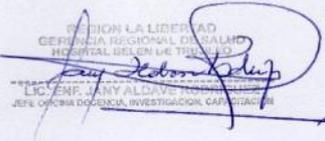
**LA JEFE DE LA OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN - CAPACITACION DEL HOSPITAL BELÉN DE
TRUJILLO DEJA:**

CONSTANCIA

Que el Sr. **VARGAS SANCHEZ OMAR ALFREDO**, alumno de la Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión Publica de la Universidad Cesar Vallejo, ha sido autorizado para realizar el Proyecto de tesis titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILO”**.

Se otorga la presente constancia al interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 30 de Noviembre del 2018



REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO
LIC. ENF. MANY ALVA
JEFE OFICINA DOCENCIA, INVESTIGACION, CAPACITACION

JAR/lvp
C.c Archivo

“Justicia Social con Inversión”
Jr. Bolívar N° 350 – Trujillo – Telef. N° 480201 - 480200
Página Web: www.regionallibertad.gob.pe, Twitter, Facebook

Anexo N° 05: Fotografías

Vistas fotográficas de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (encuestas), relacionados al clima organizacional y la satisfacción laboral

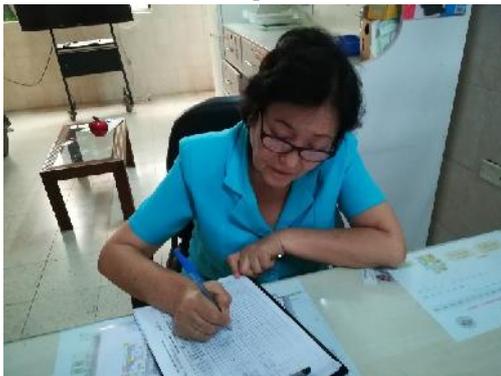
Fotografía n.º 1:



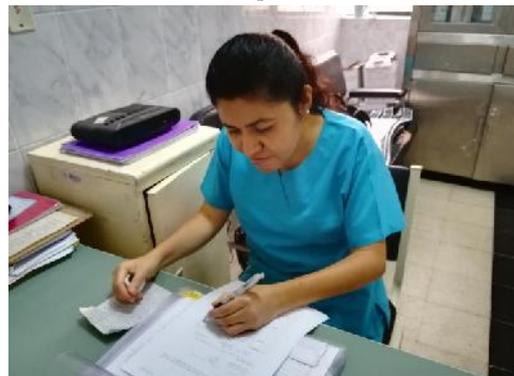
Fotografía n.º 2:



Fotografía n.º 3:



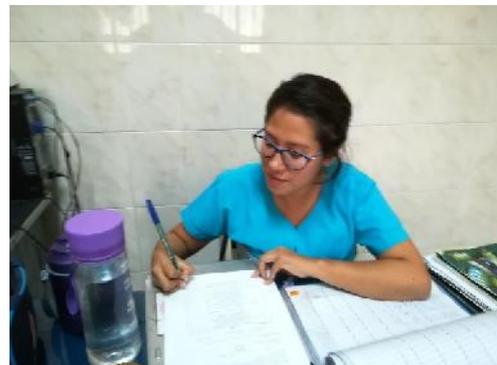
Fotografía n.º 4:



Fotografía n.º 5:



Fotografía n.º 6:



Fotografía n.º 7:



Fotografía n.º 8:



Fotografía n.º 9:



Fotografía n.º 10:

