



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer
nivel de atención de la Microrred Yugoslavia,
Nuevo Chimbote, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Palacios Cárdenas, Julia Mercedes (ORCID: 0000-0001-8972-8353)

ASESOR:

Dr. Castillo Saveedra, Ericson Felix (ORCID: 000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios por guiar nuestros pasos a lo largo de este camino, a mi madre querida por su labor abnegada y constante apoyo económico, moral y emocional, sin el cual hubiera sido imposible culminar esta meta.

Julia Mercedes

Agradecimiento

A mí madre que es lo más importante en mi vida, por su inagotable apoyo, por sus consejos, paciencia y perdonar siempre mis equivocaciones.

A mis hijas, Natalya y Nadia, porque son el motor para continuar en todos los aspectos de mi vida.

Al personal de enfermería que labora en la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, por quienes pude obtener la información necesaria para culminar mi investigación.

La Autora

Índice de contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población	13
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIÓN	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág
Tabla 1.	Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020.	17
Tabla 2.	Nivel de Clima Organizacional de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020.	18
Tabla 3.	Correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020	19

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020. El estudio tuvo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo representada por 52 enfermeras que trabajan en la Microrred Yugoslavia; la técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios de clima organizacional y de satisfacción laboral. Teniendo como resultados que el grado de satisfacción laboral que presentan las enfermeras, prevalece el grado bajo (59,6%) y el 40,4% con grado alto. En el nivel de clima organizacional que presentan las enfermeras, prevalece un nivel por mejorar (51.9%), el 34.6% un nivel saludable y el 13.5% un nivel no saludable. Existe una correlación positiva significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional de las enfermeras (0,569, $p < 0,001$), siendo la correlación más fuerte para las dimensiones diseño organizacional de clima organizacional y condiciones de trabajo de satisfacción laboral con un valor de 0,559 ($p < 0,001$). Concluyendo que existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, en la medida que mejore el clima organizacional, se incrementa la satisfacción laboral de las enfermeras.

Palabras clave: Satisfacción laboral, clima organizacional, enfermería.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of nurses at the first level of care in the Yugoslavia Microgrid, Nuevo Chimbote 2020. The study had a non-experimental design, with a quantitative, cross-sectional approach, descriptive correlational. The population was represented by 52 nurses working in the Yugoslavia Microgrid. The technique used was the survey, the instruments used were the questionnaires of organizational climate and job satisfaction, both were applied with prior informed consent. Taking as results that the degree of job satisfaction presented by the nurses, the low degree prevails (59.6%) and 40.4% with high degree. At the level of organizational climate that nurses present, a level to improve prevails (51.9%), 34.6% a healthy level and 13.5% an unhealthy level. There is a significant positive correlation between job satisfaction and organizational climate of nurses (0.569, $p < 0.001$), with the strongest correlation for the dimensions of organizational design of organizational climate and work conditions of job satisfaction with a value of 0.559 ($p < 0.001$). Concluding that There is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction, as the organizational climate improves, the job satisfaction of nurses increases.

Key words: Job satisfaction, organizational climate, nursing

I. INTRODUCCIÓN

El clima Organizacional se ha instituido en la herramienta necesaria para una superior actividad organizacional, situación esencial en el mundo actual, calificado por la enérgica contienda en el contexto nacional e internacional, que implica comprender las influencias sobre el rendimiento de las personas en el trabajo (Bustamante, Lapo, Tello y Nuñez, 2018). En un entorno de estrés y división del trabajo como los servicios de salud, la labor de los empleados es un importante desafío. La satisfacción de las enfermeras con su trabajo es el resultado de una gestión racional y está estrechamente relacionada con el correcto liderazgo y motivación a las organizaciones sanitarias (Platis, Peklitis y Zimeras, 2015).

Las organizaciones internacionales, se están focalizando en la problemática de la satisfacción laboral, en tal sentido diversas investigaciones reportan que la satisfacción laboral es una variable vinculante con el nivel de rendimiento laboral. En Europa, el 80% de los trabajadores del sector salud refieren estar insatisfechos los trabajadores del sector salud, asociado a la retribución salarial, ausencia de una política laboral, de reconocimiento y capacitación, distanciamiento del lugar de trabajo y las limitadas condiciones de trabajo (Pavón, Gogeoascoechea, Sobeida, Blázquez, Blázquez, 2018; Neira y Salinas, 2017).

En la Unión Europea, se reporta alta satisfacción laboral (57%), en Brasil (65%), Canadá (64%) y Estados Unidos (62%) (Segredo, 2015).

En América Latina, los países con un adecuado clima organizacional, tenemos, República Dominicana (83,42%), seguido por Ecuador (82,23%), Colombia (80,05%), Chile (71,88%), Uruguay (70,38%) y Perú (68,02%) (Acsendo, 2014).

En Perú, los reportes científicos corroboran que los climas laborales generan satisfacción o insatisfacción en los trabajadores, reportándose que un 50% está centrado con las relaciones interpersonales, 47% relacionado con las remuneraciones ínfimas, 66% sin reconocimientos, 66% considera inadecuada

relación con el jefe inmediato y el 73% refiere que la frecuente rotación de personal expresa inseguridad laboral (Hospinal, 2013).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en una muestra a nivel nacional de 5,067, entre médicos y enfermeros de 181 instituciones de salud públicas, entre ellas el MINSA, EsSalud, FF AA, FF PP y el sector privado como las clínicas buscando conocer cuál es la percepción sobre la satisfacción del profesional de salud de su trabajo; encontrando que el 65,8% de las enfermeras se encuentran complacidas con su labor, mientras que el 12,8% se encuentra insatisfechas; en cuanto a los logros el 83,0% están satisfechos, la relación enfermero/paciente instaurada durante la consulta (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2014).

La intervención del profesional de enfermería se caracteriza por el cuidado directo e indirecto cuyas capacidades exige competencia técnica y científica, además de decisiones e intervenciones que se relaciona directamente con la vida y muerte de los individuos. El personal de enfermería representa el mayor recurso del sistema de salud (más del 70%), más aún en el primer nivel de atención en los cuidados directos e indirectos. Sin embargo, son las menos satisfechas en el trabajo, con los ascensos, remuneraciones, con la seguridad y salud del trabajador (Cassiani, Munar, Umpiérrez, Peduzzi y Leija, 2020; World Health Organization, 2020).

Delgado (2017) refiere que organizaciones internacionales (Organización Mundial de la Salud, el Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Internacional del Trabajo) reconocen el trabajo que realizan las enfermeras; reconocen el ambiente laboral inseguro, la carga de trabajo, el trabajo inestable, los bajos salarios, los escasos recursos humanos, el bajo rendimiento y la mala prestación de servicios, y como repercute esto en su desempeño laboral.

La Microrred de salud Yugoslavia, está conformada por ocho establecimientos de salud de nivel, siendo todos de primer nivel de atención. Su población jurisdiccional según INEI para el año 2020 fue de 159,262 personas. Para dicha

población la Microrred cuenta con 53 profesionales de enfermería, con diferente régimen laboral, 38 nombradas y 15 contratadas bajo modalidad de Contrato por Administración de Servicio y por Servicios No Personales. Observando una ratio de 4 enfermeras cada 10000 habitantes lo que ocasiona un déficit profesional y por ende sobre carga laboral por múltiples funciones. Otra problemática es la inequidad laboral entre las enfermeras nombradas y contratadas ambas tienen diferentes beneficios, lo que originan conflictos constantes por el descontento de salarios. Esto probablemente genere ineficacia con los objetivos institucionales.

Según lo descrito se formula el siguiente problema de investigación:

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020?

Los establecimientos del primer nivel de atención buscan cada día mejorar el cuidado de los usuarios, cuya responsabilidad recae en los profesionales de enfermería y por ende la necesidad de contar con profesionales satisfechos para ello la importancia del estudio del clima organizacional, que dará opción a las diferentes entidades para visualizar y analizar dichas percepciones sobre su labor y gestionar actividades que mejore el entorno de trabajo y las relaciones laborales.

Ante lo mencionado, la investigación en el primer nivel de atención, se justifica para mejorar la organización y estabilidad organizacional de la institución.

Asimismo, resulta imprescindible, porque da pie entre los enfermeros a expresar su sentimiento sobre su trabajo; componiéndose así una herramienta de investigación bajo la hipótesis de producir rendimiento de calidad; de acuerdo a esto, forman un excelente mecanismo para saber indirectamente la calidad de gestión organizacional.

Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020.

Objetivos específicos:

- Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia.
- Identificar el nivel de clima organizacional del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia.
- Establecer relación del nivel de satisfacción laboral y clima organizacional de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia.

La hipótesis es:

Ha: Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020.

Ho: No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Wantoro, Rahmayani y Kurnia (2020), realizaron un estudio con diseño del método de correlación, con una población conformada por 346 enfermeras, los datos obtenidos de este estudio son datos ordinales, procesados mediante métodos estadísticos no paramétricos, obteniendo $r_s = 0.785$ con significancia $\alpha = 0.05$, llegando a la conclusión que existe relación entre el clima de trabajo y satisfacción laboral de la enfermera en Advent Hospital Bandung.

Lu, Zhao y While (2019), realizaron una revisión incluyendo un total de 59 artículos, concluyendo la importancia de aumentar la satisfacción laboral ya que de ello depende garantizar la calidad de atención y por ende mejorar la percepción. Por ende, ayudará a desarrollar estrategias más efectivas de abordaje ante la escasez de enfermeras.

Mirzabeigi, Fardi, Yousofi, Norouzian, Pariav, Lak, et.al. (2018), realizaron un estudio en el Ava Salamat Entrepreneurs Institute, siendo un estudio transversal y descriptiva que se realizó con 533 enfermeras. Según los resultados, la seguridad laboral de las enfermeras aumentó de manera impresionante, más que antes de que trabajaran en el Instituto de Emprendedores Ava Salamat (alrededor del 62%), y se sienten más satisfechas con su puesto que antes (77,1%) y tienen el deseo de seguir trabajando para Instituto de Emprendedores Ava Salamat (75,4%). El 62,9% de las enfermeras estaban complacidas por su puntual pago y alrededor del 67% estaban insatisfechas con la proporción de sus tareas y las dificultades profesionales. Entre ellos, el 55,6% de las enfermeras estaban satisfechas con el apoyo profesional recibido de sus gerentes y el 51,4% de las enfermeras estaban satisfechas con su imagen en la profesión social.

Dilig, MacDonald, Demery, Vandyk, Graham y Squires (2018), realizaron un estudio que obtuvo la puntuación media ponderada de satisfacción laboral de las enfermeras de cuidados intensivos en todos los estudios fue de 56% de satisfacción y mostró fluctuaciones a lo largo del tiempo. Cuatro factores

mostraron relaciones positivas significativas con la satisfacción laboral: turno de trabajo: rotación de 8 a 12 horas y rotación de días, tardes o noches; autonomía; recursos de personal y dotación de personal; y trabajo en equipo y cohesión.

Rodríguez, Gómez y Del Valle (2017), realizaron un estudio cuyos resultados muestran que el 83.9% se sienten satisfechos y sólo el 62.6% están satisfechos calculando la satisfacción media; concluyendo que los profesionales se encuentran satisfechos laboralmente.

Carballo, Priego y Ávalos (2015), en su estudio la mayoría tienen clima organizacional favorable (76%), y el 42% refiere estar parcial a regular satisfecho.

Iglesias, López, Torres y Suárez (2014), en 169 enfermeras encontraron evidencia de la existencia de un buen clima organizacional y por ende mejor calidad en la atención.

Campos (2020), realizó un estudio en 112 enfermeros asistenciales, cuyos resultados fueron que el 65% está por mejorar el clima organizacional; y 55% refieren insatisfacción, concluyendo que la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral es significativa ($p < 0.05$).

Padilla (2020), realizó un estudio que tuvo clima organizacional favorable (91%) y, un 96.3% de enfermeras están satisfechas con su trabajo, concluyendo, que el clima organizacional y satisfacción laboral poseen relación directamente positiva significativa (0.370 ; $p=0,001$).

Cueva y Ponce (2019), realizaron un estudio en 40 profesionales de enfermería, concluyendo que no existe asociación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral ($p=0.098$).

Oblitas (2019), realizó un estudio con el de enfoque cuantitativo, en 42

enfermeras, reportando que el 66,7% tiene clima promedio, 21,4% clima saludable y el 11,9% clima no favorable; asimismo, el 66,7% tiene satisfacción moderado, el 28,6% satisfacción alta y el 4,8% satisfacción baja, concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables [χ^2 un: 16.526; p: 0,002].

Meza y Coaquira (2018), investigaron en 48 enfermeras, obteniendo que la mayoría un clima favorable (74,1%), y medianamente satisfechas, concluyendo que existe una correlación positiva entre clima y satisfacción laboral.

Saldaña (2018), realizó un estudio en un Hospital Nacional, en una población de 45 colaboradores, concluyendo que el Clima organizacional influye en la satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.

Silva y Aldave (2018), realizaron un estudio en 34 enfermeros, donde la mayoría percibe buen clima (55,9%), y el 52,9%, se siente valorado por ende satisfechos en su trabajo.

Ormeño (2018), realizó un estudio en el centro salud Parcona, en 37 profesionales, obteniendo una correlación positiva entre clima y satisfacción de los trabajadores ($r=0,313$).

Jurado (2018), realizó un estudio en 62 enfermeras, reportando un índice de correlación positiva entre clima y satisfacción del trabajo (Rho Spearman 0,703; $p<0,000$), concluyendo, la correlación directa y significativa a nivel inferencial.

Valencia (2017), realizó un estudio en 109 enfermeras, entre nombrados y contratados, encontrando que la mayoría de enfermeras, tienen un nivel de satisfacción laboral medio; un clima organizacional por mejorar (57,80%), saludable (21,10%) y no saludable (21,10%).

Rivera (2016), realizó un estudio en Tarma, con 30 trabajadores asistenciales,

donde la mayoría refiere clima favorable (70%) y satisfacción del trabajo (112,67 puntos), con relación significativa ($p=0.012$).

El concepto de clima organizacional es de interés para las diferentes disciplinas, ya que reconoce la importancia de las interacciones de la persona – organización y entre persona – persona, formando parte de la dimensión de la calidad de vida laboral además esta influirá en el desarrollo del talento humano y productividad de una organización.

Los pioneros en utilizar el término Clima Organizacional fueron Lewin, Lippit y White, quienes lo definen como comportamiento de la persona en el trabajo dependiendo de las características personales, percepciones laborales y de organización. Cuyas características pueden ser de motivación, satisfacción y actitudinales determinando así el comportamiento para un buen rendimiento y productividad y desde entonces se han realizado propuestas de enfoques, conceptos, componentes evaluables y metodologías para su estudio. El clima organizacional, contiene diferentes características que definen una organización y la distinguen de otras organizaciones, e incluso de un departamento a otro en la misma organización, son en el tiempo relativamente permanentes e influyen en el marco valorativo de los miembros (Díaz, Rodríguez, Balcindes, De Vos y Van der Stuyfs, 2016).

Para Chiavenato (1990) el clima organizacional es considerado el medio interno y la atmósfera de una organización; cuyos factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, influyen en las actitudes, comportamientos de los trabajadores, desempeño laboral y productividad de la organización.

Para los fines de esta investigación, se considera la definición de Moran y Volkwein (1992), quienes definen que el clima organizacional son percepciones, sentimientos y actitudes que los miembros tienen sobre los elementos fundamentales de la organización además reflejan las normas

establecidas, valores y actitudes de la cultura de la organización además se considerará el modelo de Litwin y Stinger quien describe que el sistema organizacional está conformado por tecnología, estructura organizacional, estructura social, liderazgo, prácticas de la administración, procesos de decisión y necesidades de los miembros, lo anterior genera un ambiente dentro de la organización, se produce una motivación y se va a dar un comportamiento emergente y va a crear consecuencias para la organización tales como la productividad, la satisfacción, la rotación, el ausentismo, la accidentabilidad, adaptación, innovación y reputación (Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015).

El Ministerio de Salud del Perú, en su documento técnico describe al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización con su trabajo ya sea del ambiente físico, relaciones interpersonales u otras actitudes formales e informales que afectan a dicho trabajo. Además, remarcar la definición de organizaciones de salud a las instituciones, establecimientos, redes, microrredes, etc que hagan sus veces de ambiente físico. En cuanto a recurso humano también llamado usuario interno son las personas del sistema de salud que realizan actividades de servicio para el logro de resultados. Así mismo describe diferentes variables, que a su vez cuentan con sub dimensiones, como el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura de la organización (Ministerio de Salud, 2015).

La dimensión potencial humano, es definido por la capacidad que tienen las personas es decir cualidad individual para desarrollar actitudes para innovar, crear y cumplir con sus objetivos personales. Para una institución es de vital importancia contar con el capital humano competente cuyas capacidades, habilidad, comportamientos y destrezas sean fortalezas para el logro de los objetivos instituciones u laborales (Álvarez y Bernal, 2017).

La dimensión diseño organizacional, es considerado elemento administrativo porque se encarga de estructurar una institución de manera ordenada y sinérgica de las diferentes unidades orgánicas de una empresa. Asimismo, brindar condiciones óptimas para la operacionalización del trabajo. Además, incluye las

cuatro denominaciones comunes como: tener un objetivo común, las faenas o labores diarias, el acoplamiento de los esfuerzos, la designación y estructura de la organización (Zapata, 2015).

La dimensión cultura de la organización, son percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones u formas de interacción que se dan dentro de una organización además facilita la implantación de estrategias que influya sobre los resultados de la actividad de la empresa (Villamarin, Tejera y Ramos, 2019).

El término de satisfacción laboral difiere de acuerdo a las perspectivas o factores que intervienen en el concepto, de acuerdo con Neco (2016) lo define como un factor que permite cierto grado de conformidad experimentado con su entorno laboral y de ello se desprenden ciertos factores intrínsecos o extrínsecos (Varghese y Chirayath, 2016), los cuales fomentan el bienestar a la persona.

El actuar de una persona en una organización, influyen directamente en la satisfacción laboral (Daryanto, 2014), derivado de la actitud que tienen sobre las áreas o puestos en el que se desempeña además de la importancia que le den sus jefaturas contribuirá al aumento de la satisfacción laboral y por ende en la mejorar de su desempeño (Contreras, Reynaldos y Cardona, 2015), esto ha conformado las bases del desarrollo para dicha satisfacción (Rodríguez, Gómez y Del Valle, 2017).

La satisfacción laboral representa la tendencia positiva o negativa de la persona hacia el trabajo y este se puede ver afectado por las condiciones laborales y la seguridad laboral, se puede decir que es un concepto global, o un concepto general de una serie de dimensiones en las que una persona reacciona de acuerdo al entorno laboral. La percepción de apoyo organizacional conduce a una mayor satisfacción laboral y una menor tasa de renuncias (Avram, Lonescu y Mincu, 2015).

Todo trabajador pasa como mínimo 6 a 12 horas trabajando por ende se considera que el trabajo es el segundo lugar donde la persona pasa su vida por ello la importancia de la satisfacción laboral, ya que esta beneficia el estado físico y mental del trabajador además mejora la productividad, disminuye el ausentismo y/o renuncia laboral.

Para efectos de la investigación, se define la satisfacción laboral a los hábitos generados frente al trabajo, basada en valores y creencias positivas. Tomando las dimensiones como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos, cuya variable se sustenta en el enfoque de Frederick Herzberg (1959) que consideró la teoría bifactorial de la satisfacción que consiste en la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo que incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro. En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto (Palma, 2005).

Significación de la tarea, es el sentimiento a su propio trabajo, en función a su logro (Luna, 2015); condiciones de trabajo, son disposiciones normativas que evalúa y regulan las actividades y/o funciones existentes en el trabajo (Temkin y Cruz, 2018); reconocimiento personal y/o social, son reconocimiento para el trabajador, previa evaluación del logro alcanzado lo que conlleva a mejorar el compromiso laboral. (Pablos, 2016); y, beneficios económicos, es un indicador de valor hacia nuestros trabajadores mediante las remuneraciones (Iturralde, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Básica, porque consigue datos para la preparación de un nuevo sustento, acumulando información existente relacionado a la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación:

El estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, y, descriptivo correlacional.

Es cuantitativo, porque es probatorio, secuencial, y busca analizar el estudio acreditando la hipótesis a través de información conseguida. Diseño no experimental, porque no se manipula las variables. De corte transversal porque recopila información en un determinado tiempo. Descriptivo correlacional, porque describe las relaciones entre las dos variables (Lozada, 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Clima organizacional

Definición conceptual

Percepciones que tienen los empleados de una organización con respecto a su función, entorno físico, al vínculo interpersonal, además de las normas que puedan impactar a dicho trabajo, que son compartidas entre ellos (MINSAL, 2015).

Definición operacional

El clima organizacional como variable midió por medio de un cuestionario tipo Likert valorada en 3 dimensiones con un total de 27 ítems: potencial humano, diseño de la organización y cultura organizacional.

Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Conducta que nos permitirá precisar si el trabajo resulta agradable o desagradable según la impresión del empleado. Esta variable favorece en encontrar el nivel de satisfacción que se tiene en relación a ciertas situaciones como: significado de la tarea, reconocimiento e inclusión personal y/o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos (Palma, 2005).

Definición operacional

La variable, es medida a través de un cuestionario tipo Likert evaluada en 4 dimensiones con un total de 17 ítems: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

3.3 Población

Constituida por 52, total de enfermeras de la Microrred de salud Yugoslavia.

- **Criterios de inclusión:**

- Enfermera que labore por lo menos 6 meses en forma continua.
- Enfermera nombrado y contratado.
- Enfermera que acepte contribuir de forma voluntaria.

- **Criterios de exclusión:**

- Enfermera que se niegue a firmar el consentimiento informado

- **Unidad se análisis:**

- Enfermera de la Microrred de salud Yugoslavia

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se consideró la técnica de la encuesta con los instrumentos:

a. Cuestionario de clima organizacional

Instrumento basado en lo desarrollado por Rojas (2017), organizado en 27 ítems, distribuidos en dimensiones: potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional.

DIMENSIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
Potencial humano	Ordinal: No saludable: 11-21 Por mejorar: 22-33 Saludable: 34- 44
Diseño organizacional	Ordinal: No saludable: 8-15 Por mejorar: 16-24 Saludable: 25- 32
Cultura de la organización	Ordinal: No saludable: 8-15 Por mejorar: 16-24 Saludable: 25- 32
Clima organizacional global	Ordinal: No saludable: 27-54 Por mejorar: 55-81 Saludable: 82- 108

Validez y confiabilidad

Validado por el MINSA – 2011, ulteriormente el autor modificó y revalidó dicho instrumento (coeficiente 0,966), considerándose que el instrumento es confiable.

b. Escala de satisfacción laboral

Basado en lo desarrollado por Rojas (2017), distribuidos en: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.

DIMENSIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
Significación de tarea	Ordinal: Bajo: 7 - 21 Alto: 22 - 35
Condiciones de trabajo	Ordinal: Bajo: 7 - 21 Alto: 22 - 35
Reconocimiento personal y/o social	Ordinal: Bajo: 1 - 3 Alto: 4 - 5
Beneficios económicos	Ordinal: Bajo: 2 - 5 Alto: 6 - 10
Satisfacción laboral global	Ordinal: Bajo: 17 - 51 Alto: 52 - 85

Validez y confiabilidad

La escala fue validada por Palma (2005), posteriormente el autor modificó y revalidó dicho instrumento. La fiabilidad es de (0,817), considerándose confiable.

3.5 Procedimientos

Se desarrolló los siguientes procedimientos:

- Se coordinó con la Dirección de la Escuela de Posgrado de la UCV.
- Previa autorización de las autoridades de la Microrred de salud Yugoslavia se aplicó los instrumentos vía la red social Whatsapp, a las unidades de análisis.
- Los datos recopilados fueron sistematizados para el logro de los objetivos trazados.

3.6 Método de análisis de datos

El procesamiento, interpretación y análisis se realizó en software SPSS v.25, codificando de los datos obtenidos en sus dos niveles de la estadística:

Nivel Descriptivo: Se utilizó, frecuencias simples y relativas, tablas de una y dos entradas.

Nivel Analítico: Se aplicó la prueba paramétrica de Coeficiente de correlación de Pearson, la significancia se consideró a partir del punto crítico para 5% de probabilidad ($p < 0.05$). Las figuras se elaborarán en el Software Harvard Graphics, según tipo de variables.

3.7 Aspectos éticos

Para la investigación cuantitativa se consideró el principio de veracidad, de confiabilidad, explicando a los partícipes que la información sólo será usada para la investigación; el Principio de Autonomía, utilizando y explicando el consentimiento informado, haciendo hincapié en la finalidad, métodos y medios aplicados, el aprovechamiento previsto y los probables inconvenientes a considerar; el Principio de Beneficencia, ofreciendo la información respecto al estudio y riesgo que conlleva su colaboración; y el Principio de Justicia, brindando a cada enfermera lo que necesita.

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

Nivel de satisfacción laboral	<i>f</i>	%
Bajo	31	59,6
Alto	21	40,4
Total	52	100,0

Fuente: Base de datos.

Interpretación: La tabla 1, se observa un 59,6%, tienen un nivel bajo y el 40,4% un nivel alto de satisfacción laboral que presentan las enfermeras.

Tabla 2:

Nivel de Clima Organizacional de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

Nivel de Clima Organizacional	F	%
No saludable	7	13,5
Por mejorar	27	51,9
Saludable	18	34,6
Total	52	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 2, en cuanto a nivel de clima organizacional que presentan las enfermeras, el 51.9%, manifiestan por mejorar, el 34.6% saludable y el 13.5% no saludable.

Tabla 3:

Correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020.

Clima organizacional	Satisfacción laboral				
	Significación de tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Puntaje global
Potencial humano	0,131n.s.	0,455***	0,124n.s.	0,263n.s.	0,403**
Diseño organizacional	0,346*	0,559***	0,301*	0,331*	0,600***
Cultura de la organización	0,253n.s.	0,468***	0,257n.s.	0,231n.s.	0,475***
Puntaje global	0,274*	0,575***	0,254n.s.	0,324*	0,569***

Coefficiente de correlación de Rho Spearman: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001; n.s. no significativo.

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 3, la dimensión diseño organizacional y condiciones de trabajo se correlacionan significativamente ($r=0,559$; $p < 0,001$). El puntaje global de ambas escalas se correlaciona significativamente ($r=0,569$; $p < 0,001$). La cultura de la organización y potencial humano, tienen correlaciones no significativas respecto a significación de tarea, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.

V. DISCUSIÓN

Las instituciones involucradas con el cuidado de la salud, cada vez están más enfocados en generar un clima organizacional armónico, para mejorar sus productos, con conductas profesionales efectivas con valores e identidad con la institución; con el objetivo de cimentar un clima organizacional positivo, dirigido a viabilizar el desarrollo personal y profesional, generando incremento en su autoestima y el prestigio social (MINSA, 2015).

Respecto a satisfacción laboral, se evidencia mayor proporción de enfermeras con bajo grado de satisfacción, es similar a lo reportado por Carballo, Priego y Ávalos, (2015), y Campos (2020), quienes indican que el 42% refiere sentirse entre parcial a regularmente satisfecho laboralmente y, el 45% de enfermeras están satisfecho.

Los resultados encontrados difieren con lo reportado por Mirzabeigi, Fardi, Yousofi, Norouzian, Pariav, Lak, et.al. (2018); Dilig, MacDonald, Demery, Vandyk, Graham y Squires (2018); Rodríguez, Gómez y Del Valle (2017); Oblitas (2019), Padilla (2020) y, Valencia (2017), quienes reportan que el 77,1% de enfermeras se sienten más satisfechas con su puesto, el 56% de satisfacción de las enfermeras, el 83,9% se autodeclaran como satisfechos; el 52,9%, refieren satisfacción laboral, identificando que la mayoría de enfermeras, tienen satisfacción laboral medio, respectivamente.

El bajo grado de satisfacción, representa la actitud poco positiva de las enfermeras hacia el trabajo, vinculados probablemente a una serie de dimensiones en las que una persona reacciona de acuerdo al entorno laboral, situación que interfiere en un adecuado desempeño profesional (Avram, Lonescu y Mincu, 2015).

Es fundamental incrementar la satisfacción, porque esto influye en una

percepción adecuada de los usuarios sobre la calidad del cuidado y en garantizar una fuerza laboral de enfermería efectiva (Zhao y While, 2019).

Lo referente al clima organizacional, se observa que solo el 34,6% refiere ser un clima saludable, resultado similar a lo reportado por Campos (2020), Oblitas (2019) y, Valencia (2017), y difiere con lo reportado por Carballo, Priego y Ávalos, (2015), quienes mostraron que la mayoría sienten tener un clima favorable.

Asimismo, los resultados no son concordantes con lo reportado por Iglesias, López, Torres y Suárez (2014), quienes reportan valores de clima bueno; Padilla (2020), reporta un 91% de enfermeras con clima favorable; Meza y Coaquira (2018), reporta que 74,1% de las enfermeras sintieron la existencia de un clima organizacional medianamente favorable; y, Silva y Aldave (2018), indica que el 55,9% de enfermeros percibe un clima bueno.

El alto porcentaje que refieren un clima por mejorar y sumado el no saludable, denota una afectación en el compromiso y desempeño profesional de enfermería (Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015), lo que hace que perjudique la calidad en el cuidado directo de enfermería a las personas, familia y comunidad.

A pesar que, en Perú, el ente rector de salud (MINSA), para mejorar el clima organizacional, establece buenas prácticas centrado en el potencial del recurso humano, diseño y cultura de la organización (Ministerio de Salud, 2015), en la práctica es débil su operatividad.

El clima organizacional en enfermería, tiene consecuencias para la institución, entre las consecuencias positivas, adaptación e innovación, tenemos productividad, satisfacción, logro, poder, afiliación, baja rotación y entre las secuelas negativas, está presente el ausentismo, la indisciplina, poca

innovación, alta inestabilidad de rotación y depreciación productiva, etc. Entendiendo así que el clima organizacional es condicionante en la toma de decisiones que asuma (Volkwein, 1992).

En cuanto a la relación entre las variables de estudio, los resultados mostraron una correlación positiva y significativa ($r=0,559$; $p < 0,001$), el mismo que es corroborado con lo reportado por Sabatina, Rahmayani y Kurnia (2020), Carballo, Priego y Ávalos, (2015), Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), Campos (2020), Padilla (2020), Oblitas (2019), Meza y Coaquira (2018), Saldaña (2018), Silva y Aldave (2018), Ormeño (2018), Jurado (2018), Rivera (2016), y difiere con lo reportado por Cueva y Ponce (2019), quienes no evidenciaron asociación significativa entre las variables ($p=0.098$).

La mayor correlación para las dimensiones diseño organizacional ($p=0,559$), con la dimensión condiciones de trabajo de satisfacción laboral, se explique probablemente porque en esta dimensión se considera el tipo de comunicación, la toma de decisiones y las remuneraciones (Zapata, 2015), que en el sector salud, particularmente para el profesional de enfermería es de poca participación y de sueldos ínfimos, a pesar que diversas instituciones reconocen la contribución de Enfermería al sistema de salud (Delgado (2017), y corroborado por Herzberg (Rodríguez, Gómez y Del Valle, 2017).

La correlación para las dimensiones cultura organizacional ($p<0,468$), con la dimensión condiciones de trabajo, se caracteriza por el débil apoyo en contar con los compañeros de trabajo cuando los necesitan, probablemente por la sobre carga laboral y por las dificultades y/o limitantes para un buen desempeño de su rol de fomentar el cuidado y el bienestar del usuario.

El potencial humano ($p=0,455$) de clima organizacional caracterizado por la poca flexibilidad a los cambios, y poca iniciativa de los trabajadores para tomar iniciativas, se correlaciona con las condiciones de trabajo, dimensión de

satisfacción laboral, caracterizado por el ambiente de trabajo poco confortable.

La dimensión diseño organizacional ($p=0,455$) de clima organizacional caracterizado por la poca flexibilidad a los cambios, y poca iniciativa de los trabajadores para tomar iniciativas, se correlaciona con condiciones de trabajo, dimensión de satisfacción laboral, caracterizado por el ambiente de trabajo poco confortable (Rojas, 2017).

El diseño organizacional, dimensión de clima organizacional se correlaciona con significado de tarea de satisfacción laboral ($p=0,346$), es decir a mayor participación en la toma de decisión, mejor salario y beneficios, esto redundará con la identidad del trabajo que realiza la enfermera.

Asimismo, la dimensión diseño organizacional de clima organizacional se correlaciona con reconocimiento personal y/o social ($r=0,301$) y beneficios económicos ($r=0,331$), es decir si las tareas que realiza la enfermera son percibidas como algo con importancia, si el sueldo es bastante aceptable y si el trabajo cubre las expectativas económicas, esto mejorará el clima particularmente en diseño organizacional (Silva y Aldave, 2018).

Significado de tarea, condiciones de trabajo y beneficio económicos, dimensiones de satisfacción laboral, se correlacionan significativamente con el clima organizacional global ($r=0,274$; $r=0,575$; y $r=0,324$ respectivamente), probablemente porque están vinculados directamente con el trabajo que realiza, con la vocación y responsabilidad social de la enfermera, así como por la comodidad del ambiente de trabajo, la distribución física del trabajo y, por el sueldo, que en suma, se constituyen en indicadores sensibles del clima organizacional (Rivera, 2016).

El potencial humano, diseño organizacional y, cultura de la organización se

correlacionan significativamente con satisfacción laboral global ($r=0,403$; $r=0,600$; y, $r=0,475$ respectivamente), esto se explique porque el profesional de enfermería a pesar de las inadecuadas condiciones laborales siempre están solucionando problemas en bien del paciente, a veces con un salario que no son razonables, pero sí con la convicción que el trabajo de enfermería es la columna vertebral en todo los servicios de salud (Palacios, 2016).

Como se observa el clima organizacional, contiene diversas dimensiones que caracterizan a la institución y las diferencian de otras, incluso de un servicio a otro, son relativamente permanentes en el tiempo y contribuyen en las conductas, creencias y valores (Díaz, Rodríguez, Balcindes, De Vos y Van der Stuyfs, 2016)

Asimismo, las dimensiones satisfacción laboral están orientado a la disposición de la enfermera frente al trabajo, que son acumulaciones en todo su proceso laboral, expresadas en actitud positiva o negativa (Avram, Lonescu y Mincu, 2015; Palma, 2005).

Pero estas tendencias serán producto, del marco valorativo y conceptual de cada enfermera, en cada servicio. Lo que implica tener presente este binomio enfermeras y servicio, para mejorar el clima, y por ende el grado de satisfacción (Neira y Salinas, 2017).

Los resultados también evidencian que en la medida que se mejore el clima organizacional, se incrementa la satisfacción laboral de la enfermera del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El 59,6% de las enfermeras presentan nivel bajo y el 40,4% nivel alto de satisfacción laboral.

Segunda: El 51,9% de las enfermeras tiene un nivel por mejorar, el 34.6% saludable y el 13.5% no saludable el clima organizacional.

Tercera: Existe correlación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional de las enfermeras (0,569; $p < 0,001$).

VII. RECOMENDACIÓN

Primera: A nivel local, se sugiere a la jefatura de la Microrred Yugoslavia, estimar una mejoría económica y/o morales a brindar a sus colaboradores para elevar el grado de satisfacción, considerando que el recurso máspreciado de todo organismo es su elemento humano.

Segunda: A nivel regional se sugiere a la Dirección Regional de Salud, realizar valoraciones regulares sobre satisfacción y clima organizacional para ejecutar mejoras adecuadas y continuas para su organización.

Tercera: A nivel nacional, se sugiere que se implementen o promocionen oportunidades que fomente la investigación e innovación en salud.

REFERENCIAS

- Acsendo (2014). *Clima laboral en Latinoamérica 2013-2014 [en línea]*. Colombia: ACSENDO- Software Talento Humano. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de: <https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms%2Ffiles%2F782%2F1436218067Estudio+de+Clima+Laboral+en+Am%C3%A9rica+Latina+2013-2014.pdf>
- Álvarez, E. y Bernal, C. (2017). *Modelo de Innovación Abierta: Énfasis en el Potencial Humano*. *Revista Información Tecnológica*, 28(1), 65-76. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642017000100007
- Avram, Eugen y Ionescu, Daniela y Mincu, Cornel. (2015). *Perceived Safety Climate and Organizational Trust: The Mediator Role of Job Satisfaction*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 187. 679-684. 10.1016/j.sbspro.2015.03.126.
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. *Revista Estudios Gerenciales*, 31, 8-19. Recuperado el 23 de Agosto de 2020 de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Bustamante, M., Lapo, M., Tello, M. y Nuñez, M. (2018). *Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional*. *Revista Empresarial*, 46, 12-23. Recuperado el 18 de Agosto de 2020, de: <https://www.dialnet-OrigenDesarrolloYEvolucionDelConstructoClimaOrgani-7021664.pdf>
- Campos, G. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima*. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11800/Camos_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carballo, A., Priego, H. y Avalos, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco. Administración, 21(59), 43-52.* Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de: <https://core.ac.uk/download/pdf/236398237.pdf>

Cassiani, B., Munar, F., Umpiérrez, A., Peduzzi, M. y Leija, C. (2020). *La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Revista Panamericana de Salud Publica, 44, 64.* Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52081/v44e642020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (1990). *Administración de recursos humanos.* Bogotá: McGraw Hill

Contreras, V., Reynaldos, K. y Cardona, L. (2015). *Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Revista Cubana de Enfermería, 31(1).* Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007

Cueva, M. y Ponce, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad Nacional del Callao, Perú.* Recuperado el 29 de Agosto de 2020, de: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daryanto, E. (2014). *Individual Characteristics, Job Characteristics, and Career Development: A Study on Vocational School Teachers' Satisfaction in Indonesia. American Journal of Educational Research, 2 (8), 698-702.* Recuperado el 8 de Agosto de 2020, de: <http://pubs.sciepub.com/education/2/8/20/index.html>

- Delgado, S. (2017). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de la Clínica Centenario Peruano Japonesa. Tesis para optar título de Especialidad, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.* Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6456/Delgado_vs.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Díaz Piñera, A., Rodríguez Salva, A., Balcindes Acosta, S., De Vos, P., y Van der Stuyfs, P. (2016). *Clima Organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. Revista Cubana De Enfermería, 32(3).* Recuperado de <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/967/187>
- Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Demery V., Vandyk, A., Graham, I., Squires, J. (2018). *Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review, International Journal of Nursing Studies, Volume 88, 2018, Pages 123-134, ISSN 0020-7489, https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014.*
- Ghezzi, V., Probst, M., Petitta, L., y Barbaranelli, C. (2020). *Multilevel Job Demands and Resources: Cross-Level Effects of Competing Organizational Facet-Specific Climates on Risky Safety Behaviors. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(10), 3496.* Recuperado el 10 de Septiembre de 2020, de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32429537/>
- Granero, A., Blanch, J., Roldán, J., Torralbas, J. y Escayola, A. (2017). *Crisis en el sector sanitario: impacto percibido en las condiciones de trabajo de las enfermeras. Revista Enfermería Clínica, 27(3), 163-171.* Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S11308621173003>

- Hamui, A., Vives, T., Gutiérrez, S., Castro, S., Lavalle, C. y Sánchez, M. (2014). *Cultura organizacional y clima: el aprendizaje situado en las residencias médicas. Revista Investigación en Educación Médica*, 3(10), 74-84. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505714727309>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo*. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. *Metodología de la Investigación* (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill
- Hospinal, S. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D. Inversiones S.A.C. Revista Industrial Data*, 16(2), 75-78. Recuperado el 25 de Septiembre de 2020, de: <http://www.redalyc.org/pdf/816/81632390009.pdf>
- Iglesias, A., López, I., Torres, M. y Suárez, A. (2014). *Clima Organizacional de Enfermería del Hospital Pediátrico Paquito Gonzáles Cueto. Revista Memorias Convención Internacional de Salud*. Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de: <http://actasdecongreso.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=841>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). *Encuesta nacional de satisfacción de usuarios del aseguramiento universal en salud 2014*. Perú: INEI. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/libro.pdf
- Iturralde, C. (2019). *Los paradigmas del desarrollo y su evolución: Del enfoque económico al multidisciplinario. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(17), 7-23. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5045/504558496001/504558496001.pdf>

- Jebog, Y., Seung, E. y Juyeon. O. (2020). *Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses. Journal of PeriAnesthesia Nursing*. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S108994722030143X>
- Jurado, L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del hospital San Bartolomé, Lima. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú*. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14392/Jurado_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Levine, K., Carmody, M. y Silk, K. (2020). *The influence of organizational culture, climate and commitment on speaking up about medical errors. Journal of Nursing Management, 28(1), 130-138*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020, de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.12906>
- Lopez, E., y Topa, G. (2019). *Organizational Culture and Job Demands and Resources: Their Impact on Employees' Wellbeing in a Multivariate Multilevel Model. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(17), 3006*. Recuperado el 14 de Agosto de 2020, de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31438459/>
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 3(1), 47-50*. Recuperado el 11 de Agosto de 2020, de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Lu, H., Zhao, Y. y While, A. (2019). *Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. International Journal of Nursing Studies, 94, 21-31*. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748919300240>

- Luna, M. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de lima. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Perú*. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/385/T024_07841339_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maassen, M., Weggelaar, A., Brekelmans, G., Vermeulen, H. y Oostveen, C. (2020). *Psychometric evaluation of instruments measuring the work environment of healthcare professionals in hospitals: a systematic literature review. International Journal for Quality in Health Care*, 1-13. Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de: <https://academic.oup.com/intqhc/advance-article/doi/10.1093/intqhc/mzaa072/5869759>
- Meza, Y. y Coaquira, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería en los servicios de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad Nacional del Callao, Perú*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2020, de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3062>
- Ministerio de Salud (2015). *Documento técnico: manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional. RM N°626-2015 [en línea]*. Recuperado el 29 de Julio del 2020 de: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Mohammad Mirzabeigi, Ali Fardi, H. Raza Yousofi, Mahdi Norouzian, Mahdi Pariav, Saeid Lak, Majid Radfard, Abbas Ebadi (2018). *Assessment of Job satisfaction of group of nurses in ava salamat entrepreneurs institute in Iran, Data in Brief, Volume 18, 2018, Pages 1632-1636, ISSN 2352-3409, https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.04.043.*
- Moran, E. y Volkwein, F. (1992). *The cultural approach to the formation of organizational climate. Human Relations*, 45(1), 19-47. Recuperado el 2 de Septiembre de 2020, de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872679204500102>

- Neco, S. (2016). *A Satisfação Profissional dos Enfermeiros de Reabilitação*. Tesis para optar grado de Maestría, Instituto Politécnico de Viana Do Castelo, Brasil. Recuperado el 14 de Septiembre de 2020, de: http://repositorio.ipv.pt/bitstream/20.500.11960/1460/1/Sofia_Santos.pdf
- Neira, G. y Salinas, F. (2017). *Satisfacción laboral de la enfermera(o) profesional en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional*. Tesis para optar título de Especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oblitas, S. (2019). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de emergencia del Hospital Regional Lambayeque –Chiclayo*. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú. Recuperado el 13 de Agosto de 2020, de: <https://docplayer.es/143631820-Universidad-nacional-pedro-ruiz-gallo.html>
- Ormeño, P. (2018). *Clima organizacional relacionado a la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona*. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29952/orme%C3%B1o_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. Tesis para optar grado de Doctorado, Universidad de Extremadura, España. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de: https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk01ZTTRScdGC_edPMoU_0AVC0E2fig%3A1602433678975&ei=jjKDX839Op6-5OUP7v-WwAo&q=universidad+de+extremadura+donde+queda&oq=universidad+de+extremadura+donde+queda&gs_lcp=CgZwc3ktYWlQAzlCCAA6CgguELADEEMQkwl6BwguELADEEM6BwgAELADEEM6BAgAEEM6BggA

EBYQHID7OljXRmDVR2gBcAB4AIABhQGIAAdYKkgEEMS4xMZgBAKAB
AaoBB2d3cy13aXrIAQrAAQE&scient=psy-ab&ved=0ahUKEwjN_NfR-
qzsAhUeH7kGHe6_BagQ4dUDCA0&uact=5

Padilla, F. (2020). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del callao. Tesis para optar Doctorado, Universidad Nacional de Callao, Perú*. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5076/TESIS%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palma, S. (2005). *Escala Clima Laboral (CL-SPC): Manual. 1^{era} edición. Perú: Editorial Cartolan EIRL*. Recuperado el 24 de Agosto de 2020, de: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Pavón, P., Gogeoascoechea, M., Blázquez, S. y Blázquez, C. (2018). *Satisfacción del personal de salud en un hospital universitario. Revista Salud en Tabasco, 17* (1), 13-21. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020, de: <http://www.redalyc.org/pdf/487/48721182003.pdf>

Platis, Ch., Peklitis, P. y Zimeras, S. (2015). *Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 175*, 480-487. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815012860>

Quach, E., Kazis, L., Zhao, Sh., McDannold, S., Clark, V., Hartmann, Ch. et. al (2020). *Safety Climate Associated With Adverse Events in Nursing Homes: A National VA Study. Journal of the American Medical Association*. Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de: [https://www.jamda.com/article/S1525-8610\(20\)30431-X/fulltext](https://www.jamda.com/article/S1525-8610(20)30431-X/fulltext)

- Rivera, I. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma. Tesis para optar Título de Especialidad, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*. Recuperado el 3 de Septiembre de 2020, de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5287/Rivera_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, A., Gómez, P. y Dios, del Valle, R. (2017). *Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. Revista Enfermería Global, 16(47), 369-399*. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300369&lang=pt
- Rojas, J. (2017). *El clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho-Chosica. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú*. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9079/Rojas_MJP.pdf?sequence=1
- Saldaña, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería del servicio de centro quirúrgico en un hospital nacional, Huacho. Tesis para optar grado de Mestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú*. Recuperado el 27 de Agosto de 2020, de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2151/SALDA%C3%91A%20TINEDO%20CESAR.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Schirle, L. y Dietrich, M. (2020). *Advanced practice registered nurses' work environment perceptions in hospitals: A cross-sectional survey. Journal of Nursing Management, 28(4), 919-926*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020, de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13020>

- Segredo A., García A., López P., León P. y Perdomo I. (2015). *Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. Revista Cubana de Salud Pública, 14(1)*. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010
- Silva, K. y Aldave, Y. (2018). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital "Víctor Ramos Guardia" – Huaraz. Tesis para optar título de Especialidad, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú*. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: http://200.62.226.186/bitstream/upaorep/5103/1/RE_SE.ENFERMERIA_YULIANA.ALDAVE_KAREN.SILVA_INFLUENCIA.CLIMA.ORGANIZACIONAL_DATOS.pdf
- Song, Y., Hoben, M., Norton, P. y Estabrooks, C. (2020). *Association of Work Environment With Missed and Rushed Care Tasks Among Care Aides in Nursing Homes. JAMA Netw Open, 3(1)*. Recuperado el 29 de Agosto de 2020, de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31995218/>
- Temkin, B. y Cruz, J. (2018). *Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. Revista Estudios Sociológicos, 36, 108*. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/es/v36n108/2448-6442-es-36-108-507.pdf>
- Tharikh, Sh., Yeh, Ch., Saad, Z. y Sukumaran, K. (2016). *Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. Procedia Economics and Finance, 35, 604-611*. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567116000745>
- Valencia, J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional del cusco. Tesis para optar el grado de Maestría, Universidad Andina del Cusco, Perú*. Recuperado el 19 de Agosto de 2020, de: <http://190.119.204.72/bitstream/UAC/2985/1/RESUMEN.pdf>

- Varghese, P. y Chirayath, S. (2016). *Influence of job satisfaction on life satisfaction among it professionals: a study conducted in four capital cities of south india. Asian Journal Of Management Research, 6(3)*. Recuperado el 11 de Agosto de 2020, de: <http://ipublishing.co.in/ajmrvol1no1/volsix/EIJMRS6045.pdf>
- Vidal, G., Oliver, A., Galiana, L. y Sansó, N. (2019). *Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional. Revista Enfermería Clínica, 29(3), 186-194*. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862118301116>
- Villamarin, M., Tejera, E. y Ramos, V. *La cultura organizacional actual y deseada y su relación con la cultura de aprendizaje: aplicación del modelo de valores competitivos de Quinn. Revista Espacios, 40(42), 19*. Recuperado el 9 de Octubre de 2020: de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n42/a19v40n42p19.pdf>
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: World Health Organization*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020, de: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331677?locale-attribute=es&>
- Wantoro, S., Rahmayani, S., Kurnia, F. (2020). *Relationship between work climate to work satisfaction of nurses in Hospitals Advent of Bandung. European Journal of Psychological Research. Vol. 7 No. 2, 2020, ISSN 2057-4794*
- Zapata, G. (2015). *El tamaño y la estructura de la organización: un estudio teórico y empírico con el enfoque contingente. Revista Ciencias Estratégicas, 23(34), 193-208*. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de: <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151350864003.pdf>
- Zhu, J., Liping, L., Zhou, Z., Lou, Q. y Wu, A. (2016). *Variations in Patient Safety Climate in Chinese Hospitals. Journal of Patient Safety*. Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27617965/>

Anexo1 . Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Son las diferentes apreciaciones que poseen los trabajadores de una organización respecto a su trabajo, al ambiente físico en el que trabajan, al vínculo interpersonal, en relación con las diferentes normas que afectan a dicho trabajo, las cuales son compartidas por todos ellos (MINSA, 2015).	La variable Clima Organizacional se medirá a través de un cuestionario tipo Likert evaluada en 3 dimensiones con un total de 27 ítems	Potencial humano	Innovación Liderazgo Recompensa Confort	Ordinal: No saludable: 11-21 Por mejorar: 22-33 Saludable: 34- 44
			Diseño organizacional	Estructura Comunicación organizacional Toma de decisiones, Remuneración	Ordinal: No saludable: 8-15 Por mejorar: 16-24 Saludable: 25- 32
			Cultura de la organización	Motivación Identidad Conflicto y cooperación	Ordinal: No saludable: 8-15 Por mejorar: 16-24 Saludable: 25- 32

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Conducta hacia el trabajo, el cual permite determinar si el trabajo resulta grato o desagradable según la percepción del colaborador. Esta variable ayuda a detectar el grado de satisfacción que se tiene respecto a ciertas circunstancias como: significado de la tarea, reconocimiento e inclusión personal y/o social, condiciones de trabajo y subsidios económicos (Palma, 2005).	La variable satisfacción laboral será medida a través de un cuestionario tipo Likert evaluada en 4 dimensiones con un total de 17 ítems.	Significación de tarea	Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo Realización personal Equidad	Ordinal: Bajo: 7 - 21 Alto: 22 - 35
			Condiciones de trabajo	Ambiente Horario Relaciones interpersonales	Ordinal: Bajo: 7 - 21 Alto: 22 - 35
			Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento económico o moral	Ordinal: Bajo: 1 - 3 Alto: 4 - 5
			Beneficios económicos	Beneficios económicos	Ordinal: Bajo: 2 - 5 Alto: 6 - 10

Anexo 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A. Cuestionario de clima organizacional

B.

1. Marque con una x la respuesta correcta:
2. Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
3. El cuestionario es anónimo y confidencial.
4. Es importante responder de manera franca y honesta Escalas: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
	POTENCIAL HUMANO				
1	La innovación es características de nuestra organización.				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
4	Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios.				
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le Necesita.				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada.				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una Decisión.				

13	En mi organización participo en la toma de decisiones				
14	Mi salario y beneficio son razonables.				
15	Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado.				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
19	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
	CULTURA ORGANIZACIONAL				
20	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
22	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo.				
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.				
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
25	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.				
26	Estoy sonriente.				
27	Cometo errores.				

C. ESCALA DE SATISFACION LABORAL

- Marque con una x la respuesta correcta:
- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta

Escalas: Totalmente de acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2)
Totalmente en desacuerdo (1)

	ITEMS	5	4	3	2	1
	SIGNIFICACION TAREA					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	Me siento útil con la labor que realizo.					
3	Me complace los resultados de mi trabajo.					
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
5	Me gusta el trabajo que realizo.					
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7	Me gusta la actividad que realizo.					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
9	El ambiente donde trabajo es confortable.					
10	Me disgusta mi horario.					
11	Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
12	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
13	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
14	Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
15	Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia.					
	BENEFICIOS ECONOMICOS					
16	Ei sueldo que tango es bastante aceptable					
17	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

Anexo 3: validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

ESCALA DE SATISFACION LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,817	17

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
SL1	62,60	73,156	0,640	0,793
SL2	62,80	74,844	0,463	0,804
SL3	62,60	80,044	0,648	0,805
SL4	62,30	83,344	0,240	0,816
SL5	62,00	86,889	-0,188	0,824
SL6	62,10	87,656	-0,248	0,827
SL7	62,10	84,100	0,207	0,817
SL8	63,30	68,456	0,756	0,782
SL9	62,90	71,878	0,721	0,788
SL10	63,90	86,767	-0,110	0,847
SL11	62,60	93,156	-0,366	0,857
SL12	63,40	66,711	0,847	0,775
SL13	62,60	76,933	0,717	0,797
SL14	63,30	76,011	0,530	0,801
SL15	64,70	71,122	0,444	0,808
SL16	63,60	64,711	0,787	0,776
SL17	63,60	62,267	0,906	0,764

Interpretación:

El promedio de los 17 ítems de SATISFACCIÓN LABORAL es mayor a 0.20 en la correlación elemento-total corregida, por lo que se considera válidos.

La prueba de confiabilidad, con alfa de Cronbach es igual a 0,817, por lo que se

considera confiable.
CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	11	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	11	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,966	27

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CO1	74,55	241,473	0,739	0,965
CO2	74,36	238,455	0,675	0,965
CO3	74,64	238,655	0,957	0,963
CO4	74,36	237,855	0,789	0,964
CO5	74,64	234,855	0,747	0,965
CO6	75,00	237,600	0,743	0,965
CO7	75,64	238,655	0,957	0,963
CO8	74,64	241,255	0,605	0,966
CO9	75,18	231,764	0,865	0,964
CO10	74,45	245,473	0,634	0,965
CO11	74,73	250,818	0,455	0,966
CO12	74,73	235,218	0,710	0,965
CO13	74,45	249,873	0,569	0,966
CO14	75,55	236,873	0,806	0,964
CO15	75,64	237,255	0,747	0,965
CO16	74,18	258,364	0,077	0,968
CO17	74,82	241,764	0,880	0,964
CO18	74,82	231,364	0,813	0,964
CO19	74,00	248,800	0,656	0,966
CO20	74,64	241,255	0,694	0,965
CO21	74,64	240,455	0,871	0,964
CO22	74,09	249,891	0,588	0,966
CO23	74,36	241,055	0,783	0,964
CO24	74,55	233,073	0,845	0,964
CO25	74,36	247,255	0,511	0,966
CO26	74,00	249,600	0,606	0,966
CO27	75,18	235,964	0,812	0,964

Interpretación:

El promedio de los 27 ítems de CLIMA ORGANIZACIONAL es mayor a 0.20 en la correlación elemento-total corregida, por lo que se considera válidos.

La prueba de confiabilidad, con alfa de Cronbach es igual a 0,966, por lo que se considera confiable

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TESIS: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Clima Organizacional	Potencial humano	- Innovación	1.La innovación es características de nuestra organización											x		x					
			2.Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas									x				x					
			3.Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas													x		x			
			4.Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios													x		x			
		- Liderazgo	5.Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita													x		x			
			6.Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización								x					x		x			
		- Recompensa Confort	7.Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo														x		x		
			8.Mi trabajo es evaluado de forma adecuada														x		x		
			9.Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa														x		x		
			10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo														x		x		
			11. La limpieza de los ambientes es adecuada														x		x		
	Diseño organizacional	- Estructura	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión								x			x		x		x			

		- Toma de decisiones, Remuneración	13. En mi organización participo en la toma de decisiones							x	x					
			14. Mi salario y beneficio son razonables											x	x	
			15. Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado											x	x	
			16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función											x	x	
		- Comunicación organizacional	17. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo											x	x	
			18. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo											x	x	
			19. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes											x	x	
			20. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito											x	x	
			21. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito											x	x	
	Cultura de la organización	- Conflicto y cooperación	22. Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo							x	x					
			23. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer											x	x	
			24. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable											x	x	
		25. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización							x					x		
		26. Estoy sonriente							x					x		
		27. Cometo errores							x					x		
	Satisfacción Laboral	Significación de tarea	- Importancia de las tareas realizadas: - Esfuerzo - Realización personal - Equidad	1. Siento que el trabajo que hago es justo por una manera de ser							x	x				
				2. Me siento útil con la labor que realizo											x	x
				3. Me complace los resultados de mi trabajo											x	x
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona										x					x	
5. Me gusta el trabajo que realizo										x					x	

			6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo										X		X		
			7. Me gusta la actividad que realizo														
	Condiciones de trabajo	- Ambiente - Horario - Relaciones interpersonales.	8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores										X		X		
			9. El ambiente donde trabajo es confortable										X		X		
			10. Me disgusta mi horario										X		X		
			11. Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo				X			X			X		X		
			12. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable										X		X		
			13. El horario de trabajo me resulta cómodo										X		X		
			14. Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias										X		X		
	Reconocimiento personal y/o social	- Reconocimiento económico o moral	15. Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia						X		X		X		X		
	Beneficios económicos	- Beneficios económicos	16. El sueldo que tengo es bastante aceptable						X		X		X		X		
			17. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas						X		X		X		X		



Post firma
DNI 32824900

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020

DIRIGIDO A: Profesionales de enfermería de la Microrred de salud Yugoslavia

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MELGAREJO VALVERDE ESPERANZA DORALIZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN SALUD PUBLICA



Post firma
DNI 32824900

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TESIS: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima Organizacional	Potencial humano	- Innovación	1. La innovación es características de nuestra organización						x		x		x		x			
			2. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas										x		x			
			3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas										x		x			
			4. Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios										x		x			
		- Liderazgo	5. Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita										x		x			
			6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización										x		x			
		- Recompensa Confort	7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo										x		x			
			8. Mi trabajo es evaluado de forma adecuada										x		x			
			9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa										x		x			
			10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo										x		x			
			11. La limpieza de los ambientes es adecuada										x		x			
	Diseño organizacional	- Estructura	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión						x		x		x		x			

			13. En mi organización participo en la toma de decisiones											x		x			
			14. Mi salario y beneficio son razonables												x		x		
		- Toma de decisiones, Remuneración	15. Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado												x		x		
			16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función												x		x		
		- Comunicación organizacional	17. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo										x				x		
			18. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo										x				x		
	19. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes											x				x			
	Cultura de la organización	- Motivación	20. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito									x				x			
			21. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito										x				x		
		- Conflicto y cooperación	22. Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo										x				x		
			23. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer										x				x		
			24. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable										x				x		
			25. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización										x				x		
			26. Estoy sonriente										x				x		
	27. Cometo errores										x				x				
	Satisfacción Laboral	Significación de tarea	- Importancia de las tareas realizadas: - Esfuerzo - Realización personal - Equidad	1. Siento que el trabajo que hago es justo de una manera de ser 2. Me siento útil con la labor que realizo 3. Me complace los resultados de mi trabajo 4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona 5. Me gusta el trabajo que realizo								x				x			
												x				x			
											x				x				
											x				x				
											x				x				

		6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo 7. Me gusta la actividad que realizo											X		X	
	Condicione s de trabajo	- Ambiente - Horario - Relaciones interpersonal es.	8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores 9. El ambiente donde trabajo es confortable 10. Me disgusta mi horario 11. Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo 12. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable 13. El horario de trabajo me resulta cómodo 14. Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias						X		X		X		X	
	Reconoci miento personal y/o social	- Reconocimie nto económico o moral	15. Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia						X		X		X		X	
	Beneficio s económico s	- Beneficio s económico s	16. El sueldo que tengo es bastante aceptable 17. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas						X		X		X		X	


 Post firma
 DNI 32739375

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020

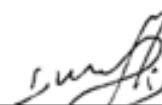
DIRIGIDO A: Profesionales de enfermería de la Microrred de salud Yugoslavia

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PONCE LOZA JUAN MIGUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN SALUD PUBLICA



Post firma
DNI 32739375

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TESIS: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional	Potencial humano	- Innovación	1. La innovación es características de nuestra organización						x		x		x		x		
			2. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas										x		x		
			3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas										x		x		
			4. Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios										x		x		
		- Liderazgo	5. Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita								x		x				
			6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización								x		x				
		- Recompensa Confort	7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo								x		x				
			8. Mi trabajo es evaluado de forma adecuada								x		x				
			9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa								x		x				
			10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo								x		x				
			11. La limpieza de los ambientes es adecuada								x		x				
	Diseño organizacional	- Estructura	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión						x		x		x				

		- Toma de decisiones, Remuneración	13. En mi organización participo en la toma de decisiones									X		X				
			14. Mi salario y beneficio son razonables										X		X			
			15. Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado											X		X		
			16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función											X		X		
		- Comunicación organizacional	17. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo									X		X				
			18. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo										X		X			
			19. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes										X		X			
		Cultura de la organización	- Motivación	20. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito								X		X		X		
			- Identidad	21. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito								X		X		X		
	- Conflicto y cooperación		22. Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo										X		X			
			23. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer							X			X		X			
			24. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable									X		X		X		
			25. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización									X		X		X		
			26. Estoy sonriente									X		X				
			27. Cometo errores									X		X				
	Satisfacción Laboral	Significación de tarea	- Importancia de las tareas realizadas: - Esfuerzo - Realización personal - Equidad	1. Siento que el trabajo que hago es justo por manera de ser							X		X		X			
				2. Me siento útil con la labor que realizo							X		X		X			
			3. Me complace los resultados de mi trabajo							X		X		X				
			4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona							X		X		X				
			5. Me gusta el trabajo que realizo							X		X		X				

			6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo										X		X		
			7. Me gusta la actividad que realizo														
	Condiciones de trabajo	- Ambiente - Horario - Relaciones interpersonales.	8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores											X		X	
9. El ambiente donde trabajo es confortable														X		X	
10. Me disgusta mi horario														X		X	
11. Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo							X					X			X		X
			12. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable											X		X	
			13. El horario de trabajo me resulta cómodo											X		X	
			14. Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias											X		X	
	Reconocimiento personal y/o social	- Reconocimiento económico o moral	15. Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia							X				X		X	
	Beneficios económicos	- Beneficios económicos	16. El sueldo que tengo es bastante aceptable							X				X		X	
			17. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas							X				X		X	


 Post firma
 DNI 32868529

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020

DIRIGIDO A: Profesionales de enfermería de la Microrred de salud Yugoslavia

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SÁNCHEZ REYNA LUIS FERNANDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN SALUD PUBLICA



Post firma
DNI/32868529

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TESIS: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima Organizacional	Potencial humano	- Innovación	1. La innovación es características de nuestra organización										x			x			
			2. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas								x				x				
			3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas									x				x			
			4. Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios										x			x			
		- Liderazgo	5. Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita										x			x			
			6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización						x			x			x				
		- Recompensa Confort	7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo												x			x	
			8. Mi trabajo es evaluado de forma adecuada												x			x	
			9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa												x			x	
			10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo												x			x	
			11. La limpieza de los ambientes es adecuada												x			x	
	Diseño organizacional	- Estructura	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión						x			x			x			x	

			13. En mi organización participo en la toma de decisiones															x		x			
			14. Mi salario y beneficio son razonables										x		x								
		- Toma de decisiones, Remuneración	15. Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado																x		x		
			16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función										x		x								
		- Comunicación organizacional	17. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo								x								x		x		
			18. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo										x		x								
	19. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes									x				x									
	Cultura de la organización	- Motivación	20. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito															x		x			
			21. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito										x		x								
		- Conflicto y cooperación	22. Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo								x								x		x		
			23. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer										x		x								
			24. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable										x		x								
			25. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización										x		x								
			26. Estoy sonriente										x		x								
27. Cometo errores								x		x													
Satisfacción Laboral	Significación de tarea	- Importancia de las tareas realizadas: - Esfuerzo - Realización personal - Equidad	1. Siento que el trabajo que hago es justo de manera de ser 2. Me siento útil con la labor que realizo 3. Me complace los resultados de mi trabajo 4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona 5. Me gusta el trabajo que realizo							x						x		x					

			6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo										X		X		
			7. Me gusta la actividad que realizo														
	Condiciones de trabajo	- Ambiente - Horario - Relaciones interpersonales.	8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores										X		X		
9. El ambiente donde trabajo es confortable													X		X		
10. Me disgusta mi horario													X		X		
11. Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo								X		X				X		X	
12. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable														X		X	
			13. El horario de trabajo me resulta cómodo										X		X		
			14. Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias										X		X		
	Reconocimiento personal y/o social	- Reconocimiento económico o moral	15. Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia							X		X	X		X		
	Beneficios económicos	- Beneficios económicos	16. El sueldo que tengo es bastante aceptable							X		X	X		X		
			17. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas							X		X	X		X		



Post firma
DNI 27420277

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020

DIRIGIDO A: Profesionales de enfermería de la Microrred de salud Yugoslavia

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : POZO CUZMA BETSI MARGARET

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN CIENCIAS EN ENFERMERÍA



Post firma
DNI 27420277

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

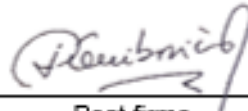
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TESIS: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima Organizacional	Potencial humano	- Innovación	1. La innovación es características de nuestra organización						x		x		x		x				
			2. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas										x		x				
			3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas										x		x				
			4. Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios										x		x				
		- Liderazgo	5. Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita								x		x		x			x	
			6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización												x			x	
		- Recompensa Confort	7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo								x		x		x			x	
			8. Mi trabajo es evaluado de forma adecuada												x			x	
			9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa												x			x	
			10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo												x			x	
			11. La limpieza de los ambientes es adecuada												x			x	
	Diseño organizacional	- Estructura	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión						x		x		x		x				

			13. En mi organización participo en la toma de decisiones										x		x			
			14. Mi salario y beneficio son razonables											x		x		
		- Toma de decisiones, Remuneración	15. Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado											x		x		
			16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función											x		x		
		- Comunicación organizacional	17. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo											x		x		
			18. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo											x		x		
	19. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes												x		x			
	Cultura de la organización	- Motivación	20. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito										x		x			
			- Identidad	21. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito										x		x		
		- Conflicto y cooperación		22. Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo										x		x		
				23. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer										x		x		
			24. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable										x		x			
			25. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización										x		x			
26. Estoy sonriente											x		x					
27. Cometo errores										x		x						
Satisfacción Laboral	Significación de tarea	- Importancia de las tareas realizadas: - Esfuerzo - Realización personal - Equidad	1. Siento que el trabajo que hago es justo de la manera de ser									x		x				
2. Me siento útil con la labor que realizo												x		x				
3. Me complace los resultados de mi trabajo												x		x				
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona												x		x				
5. Me gusta el trabajo que realizo												x		x				

		6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo												X		X
		7. Me gusta la actividad que realizo														
Condicione s de trabajo	- Ambiente - Horario - Relaciones interpersonal es.	8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores												X		X
		9. El ambiente donde trabajo es confortable												X		X
		10. Me disgusta mi horario												X		X
		11. Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo						X			X			X		X
		12. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable											X		X	
		13. El horario de trabajo me resulta cómodo											X		X	
		14. Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias											X		X	
Reconoci miento personal y/o social	- Reconocimie nto económico o moral	15. Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia							X				X	X		X
Beneficios económico s	- Beneficios económicos	16. El sueldo que tengo es bastante aceptable							X				X		X	
		17. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas						X		X			X		X	



Post firma
DNI 42257993

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2020

DIRIGIDO A: Profesionales de enfermería de la Microrred de salud Yugoslavia

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GUIBOVICH ARROYO DIANA GISSELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN CIENCIAS DE ENFERMERIA


Post firma
DNI 42257993

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)