



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL GRADO DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DE TRUJILLO, 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autoras:

Marisol Araceli Mariños Vanini
Flor de Maria Rodriguez Arteaga

Asesor:

Mg. Robert Alejandro Neciosup Guibert

Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

A NUESTRO PADRE CELESTIAL

*Por llenarnos de bendiciones y darnos
lo mejor del mundo que es nuestra familia.*

A NUESTROS PADRES.

*Por enseñarnos a luchar por nuestros sueños
y educarnos con valores y mucho amor.*

A NUESTROS HIJOS

*Porque son el aliciente perfecto para ser mejores
cada día.*

MARISOL Y FLOR

AGRADECIMIENTO

A nuestra familia por darnos fortaleza y amor.

A nuestro asesor, por su tiempo y por los conocimientos nos ha compartido.

Agradecer al personal de enfermería que colaboró en la realización del presente estudio de investigación

A la Universidad Privada del Norte por permitirnos obtener nuestra segunda carrera profesional y a nuestros profesores por todos sus conocimientos impartidos en las aulas universitarias.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad Problemática:	8
1.2. Formulación del Problema.....	23
1.3. Objetivos.....	23
1.3.1 Objetivo General.....	23
1.3.2 Objetivos Específicos	23
1.4. Hipótesis.....	24
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	25
2.1. Tipo de Investigación	25
2.1.1. Diseño de Investigación	25
2.1.2. Unidad de Estudio.....	25
2.2. Población y Muestra	26
2.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	26
2.3.1. Cuestionario para evaluar el Clima Laboral.....	26
2.3.2. Cuestionario para evaluar el Grado de Satisfacción.....	28
2.4. Técnica Estadística de Contrastación de Hipótesis	30
2.5. Procedimiento.....	32
2.6. Operacionalización de variables	33
CAPÍTULO III. RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	65
4.1. Discusión.....	65
4.2. Conclusiones	73
4.3. Recomendaciones	74
REFERENCIAS	75
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.- Escala Valorativa para medir el Clima Laboral por dimensiones</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 2.- Escala Valorativa para medir el Clima Laboral.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 3.- Escala Valorativa para medir el Grado de Satisfacción por dimensiones</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 4.- Escala Valorativa para medir el Grado de Satisfacción Laboral.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 5.- Escala Valorativa para Interpretar la Correlación.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 6.- Operacionalización de la Variable: Clima Laboral.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 7.- Operacionalización de la Variable: Satisfacción Laboral.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 8.- Relación entre el Clima laboral y la Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 9.- Grado de Clima laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 10.- Grados de la dimensión individual del Clima Laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 11.-Tabla de Frecuencias para la Dimensión Interpersonal del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 12.- Tabla de Frecuencias para la Dimensión Organizacional del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 13.- Grados para las Dimensiones de Clima Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 14.- Grados para la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 15.- Grados de la Dimensión Extrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 16.- Grados de la Dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 17.- Grados para las Dimensiones de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 18.- Correlaciones entre las dimensiones de Clima Laboral y Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 19.- Significancia entre las dimensiones de Clima Laboral y Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 20.- Interpretación de las correlaciones de las dimensiones de Clima Laboral y Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>64</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.- Diagrama de dispersión entre la Satisfacción Laboral y el Clima laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.</i>	<i>36</i>
<i>Figura 2.- Porcentaje de los grados de Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo – 2019.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 3.- Porcentaje para los grados de la dimensión individual de Clima Laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 4.- Frecuencias para la dimensión individual de Clima Laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.</i>	<i>41</i>
<i>Figura 5.- Porcentaje para los grados de la Dimensión Interpersonal del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo - 2019.</i>	<i>43</i>
<i>Figura 6.- Frecuencias para la Dimensión Interpersonal del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo - 2019.....</i>	<i>44</i>
<i>Figura 7.- Porcentaje para los grados de la Dimensión Organizacional del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo - 2019.</i>	<i>46</i>
<i>Figura 8.- Frecuencias para la Dimensión Organizacional del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo - 2019.....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 9.- Frecuencias para las Dimensiones del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo - 2019.</i>	<i>49</i>
<i>Figura 10.- Porcentajes para las Dimensiones del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo - 2019.</i>	<i>50</i>
<i>Figura 11.- Porcentaje de los Grados de Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo - 2019.</i>	<i>52</i>
<i>Figura 12.- Porcentaje para los Grados de la Dimensión Extrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 13.- Frecuencias para la Dimensión Extrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo – 2019.....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 14.- Porcentaje para los Grados de la Dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.....</i>	<i>57</i>
<i>Figura 15.- Frecuencias para la Dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo – 2019.....</i>	<i>58</i>
<i>Figura 16.- Frecuencias para las Dimensiones de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.</i>	<i>60</i>
<i>Figura 17.- Porcentajes para las Dimensiones de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.</i>	<i>61</i>

RESUMEN

La presente investigación se realizó en una institución de salud de la ciudad de Trujillo, departamento de La Libertad. El objetivo general es determinar la relación que existe entre el clima laboral con el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud Trujillo, 2019. Después de revisar la realidad problemática se planteó el problema de investigación ¿Qué relación existe entre el clima laboral con el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud Trujillo, 2019?

Esta investigación fue de diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La población objetivo estuvo constituida por 40 enfermeras, la muestra fue no probabilística y fue el 100% de la población. Se aplicó los instrumentos de recolección de datos denominados “Encuesta de Clima Laboral” y “Encuesta de Satisfacción Laboral”.

Con los resultados se demostró que entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud Trujillo, 2019 existe una correlación positiva moderada ya que tiene un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.723 además de una significancia de prueba de 0.000 lo que demuestra que es altamente significativa.

Palabras clave: Clima laboral, satisfacción, dimensión.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática:

1.1.1 Presentación y descripción de la situación problemática

Las empresas actuales han adoptado dentro de sus objetivos institucionales ofrecer un puesto de trabajo atractivo y cómodo, donde su personal pueda desarrollarse en el plano profesional y personal, sin embargo el nivel de exigencia de las empresas también ha ido en aumento, donde los términos de eficiencia y eficacia han alcanzado una importancia vital en la evaluación del desempeño de los trabajadores; frente a ello diversos autores han resaltado el protagonismo de los empleados y los han conceptualizado como elemento clave para que la empresa alcance sus objetivos.

Frente a esta realidad, el concepto clima laboral se torna importante pues va a repercutir de manera directa en el desempeño del trabajador. Puede convertirse en un vínculo óptimo con la empresa, donde el trabajador se sienta cómodo y pueda desarrollar su máximo potencial, o podría también ser un obstáculo para su rendimiento y el logro de objetivos institucionales; por tanto, es de suma importancia mantener trabajadores satisfechos y comprometidos. La satisfacción se define como la percepción que tiene el trabajador sobre su propio trabajo donde intervienen diversos factores intrínsecos y extrínsecos, estos nacen a partir de los valores, reconocimiento y el entorno donde se desenvuelve el trabajador.

Las instituciones de salud no son ajenas a este contexto, y teniendo en cuenta que el personal de enfermería conforma más de la mitad del total de trabajadores, el

director de dicha institución debe estar atento a los múltiples problemas a los que se enfrenta este grupo amplio de trabajadores.

La enfermera en la unidad de cuidados intensivos es un profesional altamente especializado y capacitado para atender al paciente críticamente enfermo, sus funciones varían desde el manejo de equipos biomédicos de alta tecnología hasta el monitoreo hemodinámico, ventilatorio, gastrointestinal, neurológico, renal etc. Por tanto, para cumplir con el perfil que requiere su puesto de trabajo deberá contar con una estructura adecuada, alta capacidad profesional, trabajar bajo altos índices de estrés, cumplir con estándares de desempeño y esto debe ir acompañado por un adecuado reconocimiento laboral y económico por parte de la institución.

En la actualidad se observa que muchas instituciones de la salud no cumplen con las condiciones necesarias para que el personal de enfermería pueda realizar su labor, generando conductas inadecuadas, escaso trabajo en equipo, labores rutinarias al horario de trabajo, malas relaciones sociales, lo cual entorpece la comunicación, altera la armonía y el desarrollo del trabajo, tornándolo dificultoso y poco gratificante. A esto se suma condiciones inadecuadas del ambiente físico como instalaciones defectuosas, equipos biomédicos que presentan fallas de funcionamiento, ambientes insuficientes para el personal existente, falta de insumos médicos para la atención, etc. Esto conduce a que se presenten condiciones que están creando mayor insatisfacción en el personal de enfermería, lo cual deteriora paulatinamente el clima laboral. Es por eso, que en los servicios se puede observar que algunas enfermeras desempeñan su trabajo con compromiso, involucramiento y placer, consiguiendo brindar un cuidado integral, expresando su empatía y sensibilidad; mientras que, en otras, se observa que

brindan un cuidado biológico, con una actitud poco sensible a las necesidades del usuario.

1.1.2 Antecedentes

Internacional:

Jiménez D. (2016) en su trabajo “Clima Laboral y su Incidencia en la Satisfacción de los Trabajadores de una Empresa de Consumo Masivo” en Ecuador, cuyo objetivo fue medir la influencia del clima laboral, mediante los cuestionarios OPS y S10/12, para determinar los niveles de Liderazgo, Motivación, Reciprocidad, Participación y Satisfacción Laboral; aplicados a 102 trabajadores, concluyó que el clima laboral no era completamente satisfactorio y en la mayoría de variables, especialmente en el área de administración, se sitúa con más bajo promedio.

Nacional:

Blanco, K. (2018) en su trabajo “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015”, tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del Personal de Enfermería. Utilizó el diseño no experimental- transversal, nivel descriptivo – correlacional. Trabajó con una población conformada por 54 Enfermeras, a quienes se les aplicó los instrumentos de evaluación para ambas variables obteniendo como resultado un p valor de significancia estadística de 0,000, corroborándose la existencia de correlación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en el servicio de Neonatología del hospital Arzobispo Loayza, siendo dicha relación directa y moderada, según $Rho = 0,578$.

Poma (2017) en su Tesis “Clima Laboral y Satisfacción del Personal de

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Enfermería y Obstetricia del Servicio de Ginecología del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2017”, investigación descriptiva, correlacional y de corte transversal; trabajó con una muestra de 37 trabajadoras entre enfermera y obstetrices. El instrumento utilizado fue la encuesta de Clima Laboral MINSA y la encuesta de Satisfacción MINSA, concluyendo que el 40.5% se encuentran satisfechos, 32.4 medianamente satisfechos y 27% insatisfechos. Para el clima laboral el 35.1% tienen un clima muy bueno, 43.2% regular y 21.6% malo.

Gutiérrez, G.; Payano, C. (2018) en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional de Enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018” tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Investigación de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 50 enfermeras. Como resultado se halló una correlación entre ambas variables a través de la prueba de Rho Spearman de (0.223). Concluyendo que existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la institución.

Local:

Rodríguez (2019) en su tesis “Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo”, investigación cuantitativa de tipo transversal y correlacional, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción del personal de enfermería. La muestra lo constituyeron 16 enfermeras, y después de aplicar los instrumentos de clima y satisfacción laboral se obtuvo los siguientes resultados:

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Un 50% con satisfacción laboral buena, 37.5% con mala satisfacción laboral y el 12.5% con un nivel muy malo de satisfacción laboral.

Chávez, D.; Ríos, K. (2015) en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray– Trujillo, 2015”, trabajo de investigación de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras, se trabajó con una población universo de 27 enfermeras. Los resultados muestran un 41% en el nivel alto y un 59% en el nivel medio en clima organizacional y en satisfacción laboral se obtuvo un nivel alto con 52% y un nivel medio con 41% y nivel bajo 7%. Concluyendo que el clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral según la prueba de Pearson $P=0.76$.

Díaz (2019) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe - La Libertad, año 2017”, investigación no experimental, transaccional y correlacional, su objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. Trabajó con una población de 89 trabajadores, concluyendo que el clima organizacional se relaciona de manera positiva muy alta con la satisfacción laboral.

1.1.3 Definiciones Conceptuales

1.1.3.1 Clima Laboral

Hoy en día el clima laboral en las diferentes organizaciones es un tema de mucho interés en los profesionales. La gran importancia de su estudio se basa en la relación sujeto-sujeto y sujeto-organización (Ramos, 2012).

Para Gan y Triginé (2012), el clima laboral en las diferentes organizaciones conlleva a múltiples investigaciones basadas principalmente en el factor humano. El clima laboral, por lo tanto, indica el estado de la organización abarcando desde normas internas, condiciones del trabajo, equipos utilizados, salarios, remuneraciones, jefes, líderes hasta el grado de identificación y satisfacción del trabajador en su labor diaria.

Así mismo sostiene que, desde ya hace varios años el ambiente laboral es considerado un tema de gran envergadura en la vida de las empresas. Las razones son evidentes: un clima laboral malo, obstaculizará el logro de los objetivos de la empresa, antagónicamente un clima laboral bueno será favorable para conseguir logros y éxitos en las gestiones empresariales. Las emociones positivas, la continuidad en los planes y programas, la confianza y la cercanía de personas, la forma positiva de resolver la conflictividad son algunos de los ingredientes que facilitan la consecución de estrategias y objetivos.

Para Lewin (1951) citado por Ramos (2012), el comportamiento de las personas en las diferentes organizaciones no solo involucra a las características del individuo, sino también la manera en que el trabajador percibe el clima laboral y sus componentes.

Likert (1961) y después Katz y Kahn (1966), desarrollaron investigaciones priorizando el factor humano de las organizaciones. Estas investigaciones no sólo se basaban en el resultado y la productividad favoreciendo así a las empresas, sino también se enfocaron en las consecuencias que se genera en el trabajador. Así mismo consideraban que la atmósfera y el clima generado en las organizaciones influyen consecuentemente en los empleados tanto a nivel de rendimiento, como

en la satisfacción de las personas, quienes son los que directamente perciben de forma positiva o negativa el ambiente en que se desempeñan (Ramos, 2012).

Más adelante, Litwin y Stringer (1968) consideraron que el clima laboral está influenciado por consecuencias subjetivas percibidas por el trabajador, el estilo de sus jefes, actitudes, valores, creencias y motivaciones del trabajador dentro de una organización. Estos autores sostienen que la forma de dirigir la organización es fundamental en la percepción del clima laboral y dependiendo de éstos factores los trabajadores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, de participación o no participación, siendo su referente la satisfacción y el rendimiento. Así, por ejemplo, Tagiuri (1968) sostuvo que el clima de una organización es una cualidad relativa del entorno de una organización experimentada por sus miembros y que ejerce influencia positiva o negativa en su conducta (Ramos, 2012).

Brunet en su libro: *El clima de Trabajo en las Organizaciones* (2011) define al clima laboral como las características que perciben los individuos de la organización y que se deducen por la forma en que la organización actúa ya sea de manera consciente o inconsciente con los empleados sosteniendo que las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones.

Así mismo, también sostiene que el trabajador al formar su concepto del clima en su organización utiliza información proveniente de los diferentes acontecimientos que se dan en su entorno y las características personales de su organización. La percepción de las características organizacionales, es utilizada para definir y medir

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

el clima laboral de manera más fácil, corroborando la teoría de Lewin (1951) quien sostiene que la influencia del medio y la personalidad del trabajador, determinará su comportamiento.

Para Chiavenato (2000), “el clima laboral es el medio interno y la atmósfera de una organización” que, junto con la tecnología, políticas, reglamentos, estilos de liderazgo, etapa de vida del negocio, etc. influyen en las actitudes, comportamiento, desempeño de los trabajadores y por lo tanto como consecuencia directa, en la productividad de la empresa.

Para autores más recientes como Silva (1996) citado por Ramos (2012), el clima laboral es la aptitud que tiene el individuo para percibir su organización y a su vez, también vista, como una variable que integra al individuo con sus características individuales (actitudes, motivaciones, rendimiento, satisfacción, etc.), a los grupos y a la organización (procesos y estructura organizacional).

Méndez (2014) brinda una definición completa y refiere que “es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”.

Importancia del clima laboral:

Para Patlán. y Flores (2013), es muy importante saber cómo el trabajador percibe a su empresa y en esto radica la gran necesidad de estudiar el clima laboral en ella.

Conociendo la percepción de los individuos será posible obtener opiniones,

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

apreciaciones y reacciones de los trabajadores referente al ambiente en su organización.

Dinu (2013), señala que contar con un clima laboral sano, favorable y saludable llevará a la satisfacción de los trabajadores y por ende impactará en el desempeño y motivación del trabajador en la empresa, llevando a la organización a una mejor productividad y de ésta manera alcanzar sus metas propuestas y consiguiente éxito de ella misma.

En las organizaciones actuales, se considera evaluar al clima laboral en forma frecuente, ya que esta evaluación es considerada una herramienta necesaria y esencial para la implementación de estrategias en las empresas permitiendo que sus directivos tengan una visión hacia el futuro y llevar al éxito su empresa u organización.

Dimensiones del clima laboral:

Patlán, J. y Flores, R. (2013) divide al clima laboral en tres niveles:

- a) **Nivel individual:** Tiene que ver con las características individuales del trabajador
 - Satisfacción del trabajador: Grado que perciben los trabajadores el reconocimiento por su labor, así como la satisfacción del logro de sus metas en su empresa, efecto de trabajar en un clima agradable y satisfactorio.
 - Autonomía: Grado que perciben los trabajadores la sensación de independencia en la realización de sus labores, así también tener libertad de elección y decisión más conveniente en la realización de sus tareas.
- b) **Nivel interpersonal:** Está relacionado con las características del trabajador y su entorno.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

- Relaciones sociales entre los miembros: Grado de percepción del trabajador con los demás empleados, en un ambiente de amistad y compañerismo, que junto a una comunicación fluida y acertada se logrará un buen trabajo de equipo.
 - Unión y apoyo entre compañeros: Grado en que el trabajador percibe la ayuda y el apoyo de sus compañeros, así como la buena comunicación, el compromiso y su integración con todos los miembros de la organización.
- c) **Nivel Organizacional:** relacionado con las características de la empresa, el trabajo y su ambiente.
- Consideración de directivos: Grado de percepción del trabajador, cuando su superior otorga apoyo a sus trabajadores, cuando sus superiores se comunican o dirigen a sus subordinados con respeto y amabilidad brindándoles el trato más humano posible.
 - Beneficios y recompensas: Grado de percepción del trabajador cuando la organización retribuye el trabajo mediante estímulos y recompensas (incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos), logrando que el empleado se sienta satisfecho, reconocido y valorado.
 - Motivación y esfuerzo: Grado de aliento hacia los empleados, mejorando sus condiciones laborales para así lograr que sus miembros trabajen intensamente.
 - Liderazgo de directivos: Grado que percibe el trabajador cuando sus superiores llevan una dirección inteligente y responsable en la empresa.

Tipos de clima:

A. Clima tipo Autoritario: Clima cerrado y de estructura rígida.

Se divide en dos sistemas:

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

- a) **Sistema de Autoritarismo Explorador:** Cuando la jefatura o gerencia no tiene confianza en sus trabajadores. El trabajador percibe un clima de temor y la interacción entre colaboradores y directivos es prácticamente nula.
 - b) **Sistema de Autoritarismo Paternalista:** Cuando en la relación colaboradora y directa existe confianza. Es el clima en el cual se trabaja con recompensas y castigos como acciones motivadoras.
- B. Clima de tipo participativo:** Clima denominado abierto, caracterizado por su flexibilidad. Se divide en dos sistemas:
- a. **Sistema Consultivo:** Es una atmósfera definida por el dinamismo y una administración funcional basada en los objetivos que se desea lograr, existiendo confianza entre directivos y colaboradores.
 - b. **Sistema Participación en Grupo:** Los directivos confían plenamente en sus empleados, considerando a su equipo de trabajo un factor muy importante en el logro de sus objetivos.

1.1.3.2 Satisfacción Laboral

Definición de Satisfacción Laboral:

La satisfacción laboral tiene diversos conceptos, entre ellos tenemos:

Para Blum (1976) citado por Hannoun (2011), la satisfacción laboral dependerá de la evaluación entre las aspiraciones que tiene el trabajador y de las oportunidades que la empresa le ofrezca para poder desarrollarse profesionalmente. Refiere también que la satisfacción mejora la actitud del trabajador hacia su puesto, e influye en la moral laboral de éste. Sus principales definiciones son:

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

- *Actitud laboral*: Es la forma de reaccionar del trabajador frente a circunstancias relacionadas al puesto.
- *Satisfacción laboral*: Conjunto de actitudes del trabajador hacia su trabajo.
- *Moral laboral*: Es el grado de pertenencia a un grupo social que comparten objetivos en común y de que estos son aceptables a nivel social.

Locke (1976), la define como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Es un conjunto de sentimientos positivos que se generan como producto de la interacción del trabajador con su puesto. El autor plantea que el trabajador puede sentirse satisfecho en forma general con su trabajo, sin embargo, también existe la satisfacción por facetas, la cual quiere decir que dicho trabajador puede estar complacido con ciertos aspectos de su puesto y con otros no, en este caso se da un modelo compensatorio de tal forma que las deficiencias en ciertas áreas se compensan con las fortalezas en otras.

Por su parte Hannoun (2011) cita a Muñoz Adánez (1990) quien define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas”.

Barba Briceño (2011) en su trabajo de investigación cita a Robbins (2004) y la define “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo” pues asegura que una persona satisfecha tendrá actitudes positivas en su trabajo, mientras que una persona insatisfecha manifestará actitudes negativas.

Navarro (2012) define la satisfacción laboral como un “conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo”.

Teoría de los Dos Factores

Planteada por Frederick Herzberg, llamada también como “Teoría Dual” o “Teoría de la Motivación – Higiene”. Según el autor, la satisfacción del individuo en el trabajo depende de dos tipos de factores: intrínsecos y extrínsecos.

a) Factores intrínsecos: Llamados también motivacionales porque son los factores que aumentan la satisfacción del trabajador, y tienen poco efecto sobre la insatisfacción. Para Montoya Meza (2014), son estos factores los que hacen que el empleado esté satisfecho con su puesto ya que están relacionados a las tareas que éste ejecuta y el valor que recibe por ellas. Por esta razón, la satisfacción se la genera el mismo puesto de trabajo. Entre ellas tenemos:

- **El trabajo en sí:** Relacionado con el desempeño del puesto de trabajo tales como procedimientos, cumplimiento de metas y objetivos (Montoya Meza, 2014).
- **Recompensas y reconocimientos:** Son los incentivos, bonificaciones y felicitaciones que recibe el trabajador por la ejecución de sus funciones (Montoya Meza, 2014).
- **Promoción:** Se refiere al aumento de nivel jerárquico que se realiza con un trabajador con la finalidad de incrementar su salario, beneficios y sus responsabilidades dentro de la empresa (Montoya Meza, 2014).

b) Factores extrínsecos: Llamados también higiénicos porque están relacionados con la insatisfacción, estos factores tienen implicancia en las condiciones físicas

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

donde el trabajador realiza sus funciones y los beneficios que obtiene por parte de la empresa. Estos factores son proporcionados por la empresa y si son precarios causan insatisfacción a corto plazo en el trabajador sin embargo su presencia tiene poco efecto sobre la satisfacción a largo plazo. Herzberg en 1959 menciona a los siguientes:

- **Sueldo:** Es pago fijo, los bonos y extras que recibe el trabajador.
- **Supervisión:** Es la observación constante, por parte del jefe inmediato.
- **Beneficios laborales:** Son las compensaciones no adineradas que recibe el trabajador con el objetivo de mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.
- **Compañeros de trabajo:** se refiere al grado de empatía que tiene el trabajador con sus compañeros de trabajo.
- **Comunicación:** Se refiere a la información que brindan los jefes a sus colaboradores con el afán del cumplimiento de metas del trabajo.
- **Condiciones ambientales y físicas:** Se refiere a la seguridad y comodidad de las instalaciones donde se desenvuelve el trabajador.

Importancia de la Satisfacción Laboral

Para Abrajan, Contreras y Montoya (2009), la evaluación del grado de satisfacción del trabajador proporcionará datos importantes que ayudaran a mejorar el desempeño laboral y a detectar problemas que estén impidiendo cumplir con los objetivos empresariales.

Los trabajadores satisfechos laboralmente son más productivos ya que tienden a ajustarse más a su trabajo y a manejar la presión con facilidad en momentos de frustración, lo que aporta numerosos beneficios para la empresa. Por tanto, el reto

es crear unas condiciones y un ambiente de trabajo donde se sientan cómodos, valorados y satisfechos (Randstad 2016).

Según Barrios (2017), indica que un trabajador satisfecho tiene sentimientos y actitudes positivas hacia su trabajo, lo que conllevará a que el trabajador esté dispuesto ante cualquier reto, a cooperar con sus compañeros y a poner su mayor esfuerzo para cumplir con su trabajo. Esto traerá consigo un mayor compromiso con la organización, disminución del ausentismo y de la rotación laboral, una menor cantidad de síntomas de estrés y agotamiento y un mayor sentimiento de complacencia con la vida en general.

Los empleados insatisfechos, comúnmente encuentran problemas a cada paso que dan. La deserción de los empleados es uno de los principales problemas a los que se enfrentan las organizaciones. Una persona que sea tratada bien en su lugar de trabajo, que tenga amplias oportunidades de crecimiento, que sea apreciada por sus superiores y que tenga su salario a tiempo nunca piensa en cambiar su trabajo.

Insatisfacción

Para Muñoz Adánez, (1990), la insatisfacción laboral es “un sentimiento negativo o de desagrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas no acordes con sus expectativas”.

Robbins (1996) entiende que “una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. Nos explica cómo pueden los empleados expresar su insatisfacción.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

- *Salida*: Se refiere a la renuncia del trabajador, probablemente para buscar o por haber encontrado un trabajo que se ajusta a sus expectativas y donde se pueda sentir más cómodo.
- *Voz*: Tiene que ver con las conversaciones realizadas con sus jefes o a través de alguna actividad sindical para la mejora de sus condiciones laborales.
- *Lealtad*: Se refiere a que el trabajador a pesar de condiciones inadecuadas espera en forma pasiva pero optimista a que la organización y su administración “harán lo correcto”.
- *Negligencia*: donde el empleado permite pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores.

1.2. Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre el clima laboral con el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud Trujillo 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el clima laboral con el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Reconocer el clima laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

- Identificar el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.
- Determinar la relación de las dimensiones del Clima laboral con las dimensiones de la Satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

1.4. Hipótesis

Ho: No existe relación significativa positiva entre el clima laboral con el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

H1: Si existe una relación significativa positiva entre el clima laboral con el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

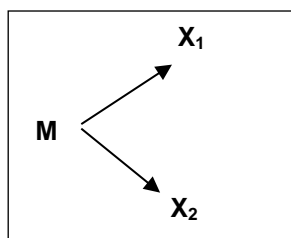
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es correlacional, porque tuvo como propósito determinar la relación entre el clima laboral con el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

2.1.1. Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado es un diseño no experimental, transversal y correlacional. No experimental porque no se manipuló las variables, simplemente se analizó estas dos variables en su contexto natural. Transversal porque se recolectó y analizó los datos en un momento único. Correlacional porque se estableció la relación entre las variables sin pretender dar una explicación de causa y efecto. El diagrama de correlación es el siguiente:



M: Muestra

X1: Variable clima laboral

X2: Variable satisfacción

2.1.2. Unidad de Estudio

Enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

2.2. Población y Muestra

La población objetivo estuvo conformada por las 40 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

La muestra será no probabilística y será el 100% del total de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

2.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos la técnica utilizada fue la encuesta, con la cual se aplicó dos cuestionarios que midieron el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo, 2019.

2.3.1. Cuestionario para evaluar el Clima Laboral

Se utilizó la versión corta de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), de Gómez & Vicario (2008), constituido por 29 ítems y dividido en 3 dimensiones que incluyen a 8 factores:

Dimensión Individual: Cuenta con un total de 7 ítems, distribuidos en:

- Satisfacción de los trabajadores. (1 - 4 ítems)
- Autonomía en el trabajo. (5 - 7 ítems)

Dimensión Interpersonal: Cuenta con un total de 7 ítems, distribuidos en:

- Relaciones sociales entre los miembros de la organización. (8 - 10 ítems)
- Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo (11 - 14 ítems)

Dimensión Organizacional: Cuenta con un total de 15 ítems, distribuidos en:

- Consideración de directivos (15 - 19 ítems)
- Beneficios y recompensas (20 - 23 ítems)
- Motivación y esfuerzo (24 - 26 ítems)

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

- Liderazgo de directivos (27 - 29 ítems)

Todos los ítems se midieron con una escala tipo Likert, formada por cinco alternativas de respuesta que va desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo.

Valorándose los resultados según puntaje en:

Totalmente de Acuerdo (TDA) = 5

De acuerdo (DA) = 4

Indeciso (I) = 3

Desacuerdo (DA) = 2

Totalmente desacuerdo (TED) = 1.

Finalmente, para medir el clima laboral se tuvo en cuenta las siguientes escalas valorativas:

Tabla 1.- Escala Valorativa para medir el Clima Laboral por dimensiones

Grado de Clima Laboral	Dimensión Individual	Dimensión Interpersonal	Dimensión Organizacional
Muy Satisfecho	31 - 35	31 - 35	64 – 75
Satisfecho	25 - 30	25 - 30	52 – 63
Promedio	19 - 24	19 - 24	40 – 51
Insatisfecho	13 - 18	13 - 18	28 – 39
Muy Insatisfecho	7 - 12	7 - 12	15 – 27

Fuente: Elaboración propia

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 2.- Escala Valorativa para medir el Clima Laboral

Grado de Clima Laboral	Puntaje Promedio
ALTO	107 - 145
MEDIO	68 - 106
BAJO	29 - 67

Fuente: Elaboración propia

2.3.2. Cuestionario para evaluar el Grado de Satisfacción

El instrumento que se aplicó en la investigación es una adecuación del validado y modificado por Neira y Salinas titulado “Satisfacción Laboral de la Enfermera (o) profesional” en el año 2017. Está elaborado en base a la teoría de Herzberg y para este estudio las investigadoras modificaron y adaptaron algunos ítems. La encuesta está titulada “Evaluación del Grado de la Satisfacción Laboral”, cuenta con 40 ítems y se divide en dos dimensiones:

Dimensión extrínseca: Cuenta con un total de 26 ítems, distribuidos en:

- Sueldo (1 – 4 ítem)
- Supervisión (5 – 8 ítem)
- Beneficios laborales (9 – 12 ítem)
- Compañeros de trabajo (13 – 16 ítem)
- Comunicación (17 – 20 ítem)
- Condiciones ambientales y físicas (21 – 26 ítem)

Dimensión intrínseca: Cuenta con un total de 14 ítems; distribuidos en:

- El trabajo en sí (27 – 31 ítem)
- Recompensas y reconocimiento (32 – 35 ítem)

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

- Promoción (36 – 40 ítem)

Todos los ítems se midieron con una escala tipo Likert, formada por cinco alternativas de respuesta que va desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo.

Valorándose los resultados según puntaje en:

Totalmente de Acuerdo (TDA) = 5

De acuerdo (DA) = 4

Indeciso (I) = 3

Desacuerdo (DA) = 2

Totalmente desacuerdo (TED) = 1.

Finalmente, para medir el grado de satisfacción se tuvo en cuenta las siguientes escalas valorativas:

Tabla 3.- Escala Valorativa para medir el Grado de Satisfacción por dimensiones

Grado de Satisfacción	Dimensión	Dimensión
	extrínseca	intrínseca
Muy Satisfecho	110 - 130	59 - 70
Satisfecho	89 - 109	48 - 58
Promedio	68 - 88	37 - 47
Insatisfecho	47 - 67	26 - 36
Muy Insatisfecho	26 - 46	14 - 25

Fuente: Elaboración propia

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 4.- Escala Valorativa para medir el Grado de Satisfacción Laboral

Grado de Satisfacción Laboral	Puntaje Promedio
ALTO	148 - 200
MEDIO	94 - 147
BAJO	40 - 93

Fuente: Elaboración propia

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach a la muestra; encontrándose para la encuesta de Clima Laboral un valor de alfa del 0.958 concluyéndose que es confiable.

Para la encuesta del Grado de Satisfacción se aplicó similar procedimiento, se obtuvo un valor de alfa de Cronbach 0.930 concluyéndose que es también confiable.

2.4. Técnica Estadística de Contrastación de Hipótesis

Para realizar el análisis estadístico, la información recolectada se presentó en tablas personalizadas, con sus respectivas frecuencias simples y porcentuales.

Para la contratación de la hipótesis de la investigación se utilizó la Prueba de Correlación de Pearson ya que nuestras variables de interés son de naturaleza cualitativa y medida con escala ordinal. Esta prueba consiste en contrastar si existe correlación entre las variables o no, es decir:

Ho: $\rho=0$ (No hay correlación entre las variables)

H1: $\rho \neq 0$ (Si hay correlación entre las variables)

Para realizar esta prueba se consideró un 95% de confianza, entonces si el valor p es menor que 0.05 ($p<0.05$) se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que las

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

variables si están relacionadas (la prueba es significativa). Para interpretar el tipo de relación entre las variables se tiene en cuenta la siguiente escala:

Tabla 5.- Escala Valorativa para Interpretar la Correlación

Valor	Interpretación
-1.00	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 - -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 - -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 - -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 - -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 - -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
+0.01 - +0.19	Correlación positiva muy baja
+0.20 - +0.39	Correlación positiva baja
+0.40 - +0.69	Correlación positiva moderada
+0.70 - +0.89	Correlación positiva alta
+0.90 - +0.99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

2.5. Procedimiento

- Se realizó coordinaciones con la enfermera jefe del Servicio de UCI para informar el propósito del estudio.
- Se explicó a las enfermeras el propósito de la investigación y se solicitó su participación voluntaria y anónima, asegurándoles la confiabilidad de la información obtenida.
- Los instrumentos se aplicaron en un tiempo de 40 minutos aproximadamente.
- Los datos fueron ingresados al software EXCEL para luego procesarlos en el paquete estadístico Microsoft.
- Luego se presentó en tablas estadística y figuras que nos permitieron realizar una evaluación descriptiva de las variables. Posteriormente se realizó las pruebas de correlación para dar respuesta a nuestro problema de investigación
- Finalmente se obtuvieron las conclusiones y se plantearon algunas recomendaciones.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 6.- Operacionalización de la Variable: Clima Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medidas
Clima Laboral	Méndez Álvarez (2006) lo define como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.	Variable que se medirá mediante un cuestionario aplicado a la muestra de estudio, la cual permitirá medir el clima laboral en sus dimensiones: Individual, interpersonal y organizacional. Para la valoración de la variable se tomará en cuenta intervalos de las escalas: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.	Individual	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de los Trabajadores • Autonomía del trabajo 	ORDINAL
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales entre los miembros de la Organización • Unión y apoyo entre los compañeros del trabajo 	
			Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Consideraciones de Directivos • Beneficios y recompensas • Motivación y esfuerzo • Liderazgo de Directivos 	

Fuente: Elaboración Propia

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 7.- Operacionalización de la Variable: Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medidas
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se puede definir como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1969).	Variable que se medirá mediante un cuestionario aplicado a la muestra de estudio, lo cual permitirá medir el grado de satisfacción laboral en sus dimensiones intrínsecas y extrínsecas Para la valoración de la variable se tomará en cuenta intervalos de las escalas: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.	Factores Intrínsecos: son estos factores los que hacen que el empleado este satisfecho con su cargo ya que están relacionados a las tareas que éste ejecuta. Factores Extrínsecos: Relacionados al ambiente que rodea al trabajador y a las condiciones en que desempeña su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Supervision • Beneficios laborales • Compañeros de trabajo • Comunicación • Condiciones ambientales y físicas <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo en si • Recompensas y reconocimiento • Promoción 	ORDINAL

Fuente: Elaboración Propia

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 8.- Relación entre el Clima laboral y la Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019.

Indicador	Valores obtenidos
r	0.723
p	0.000

r: Coeficiente de Correlación de Pearson

p: Significancia de la prueba

Interpretación: Existe correlación positiva moderada ($r=0.723$). A medida que incrementa la variable Clima laboral, incrementa el desempeño laboral. La prueba presenta un valor p de 0.000 ($p \leq 0.05$, prueba significativa; $p \leq 0.01$, prueba altamente significativa) lo que demuestra que la prueba es altamente significativa.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

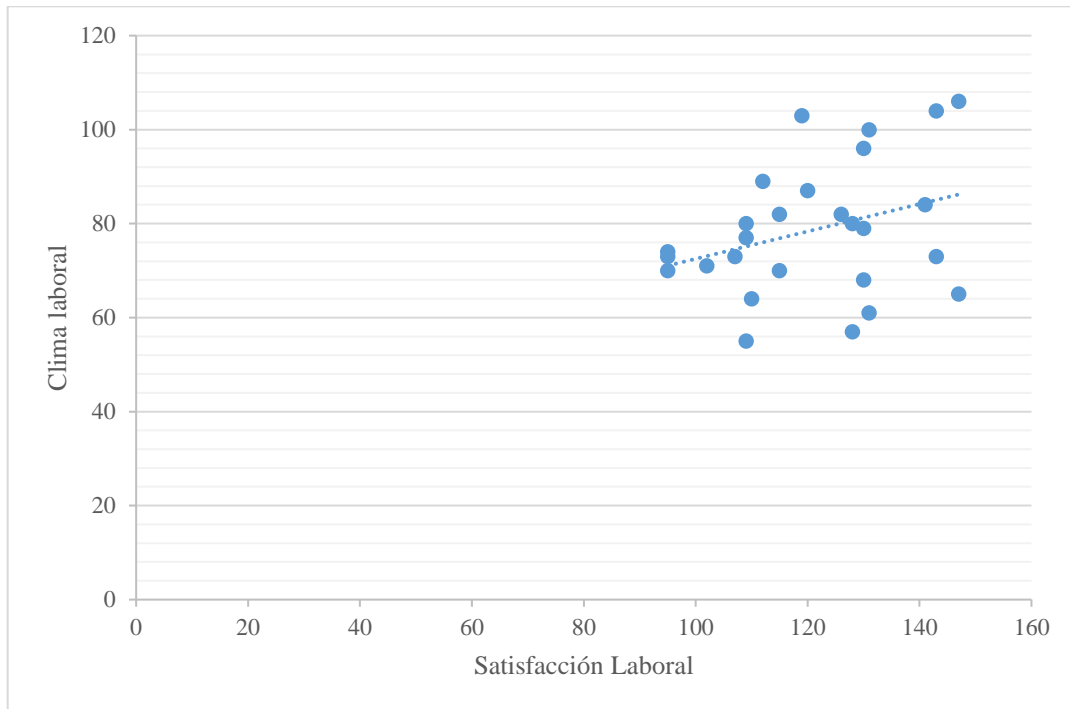


Figura 1.- Diagrama de Dispersión entre la Satisfacción Laboral y el Clima laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Base de datos obtenida con aplicación de instrumentos y procesados en Excel

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

**GRADO DE CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DE TRUJILLO, 2019.
(OBJETIVO ESPECIFICO 1)**

Tabla 9.- Grado de Clima laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo, 2019.

Grado de Clima Laboral	Puntaje Promedio	Frecuencia	%
ALTO	107 - 145	0	0.0
MEDIO	68 - 106	22	55.0
BAJO	29 - 67	18	45.0
Total		40	100

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

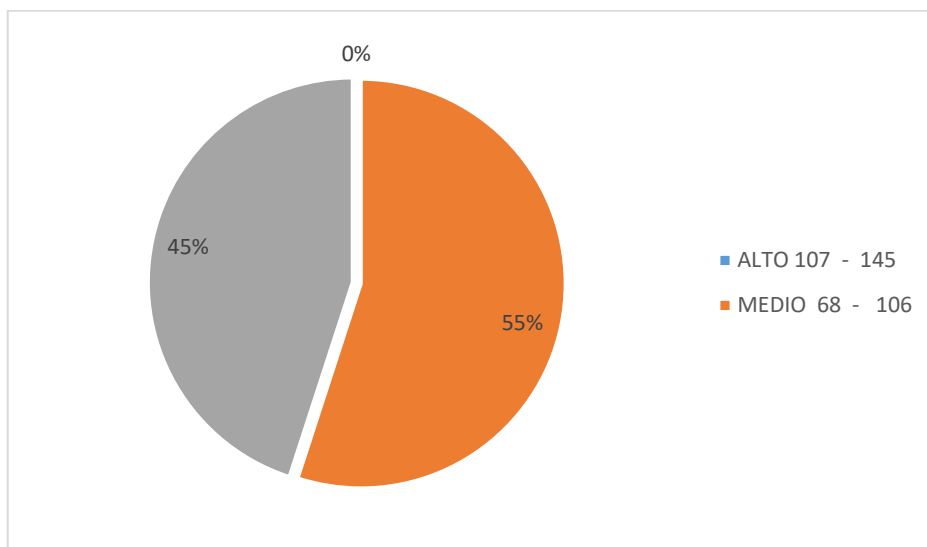


Figura 2.- Porcentaje de los grados de Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo. 2019.

Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la figura N°2 se puede observar que el Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, tiene en su mayoría un grado medio de satisfacción con un 55% (22 enfermeras), mientras que el grado bajo tiene un 45% (18 enfermeras).

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

GRADOS DE CALIFICACION DE LAS DIMENSIONES DE CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DE TRUJILLO, 2019.

Tabla 10.- Grados de la dimensión individual del Clima Laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.

Grado de Clima Laboral	Dimensión Individual	Frecuencia	%
Muy Satisfecho	31 - 35	0	0.0%
Satisfecho	25 - 30	4	10.0%
Promedio	19 - 24	9	22.5%
Insatisfecho	13 - 18	23	57.5%
Muy Insatisfecho	7 - 12	4	10.0%
Total		40	1

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

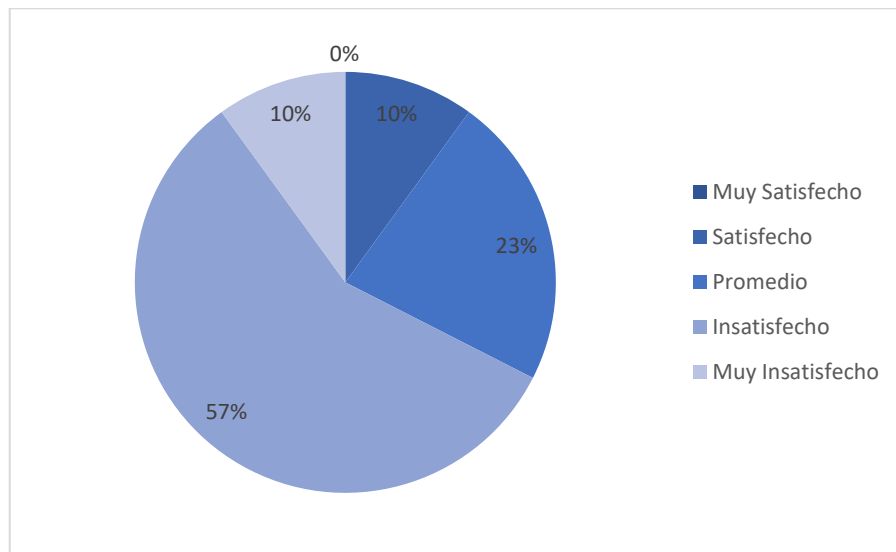


Figura 3.- Porcentaje para los grados de la dimensión individual de Clima Laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 10

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

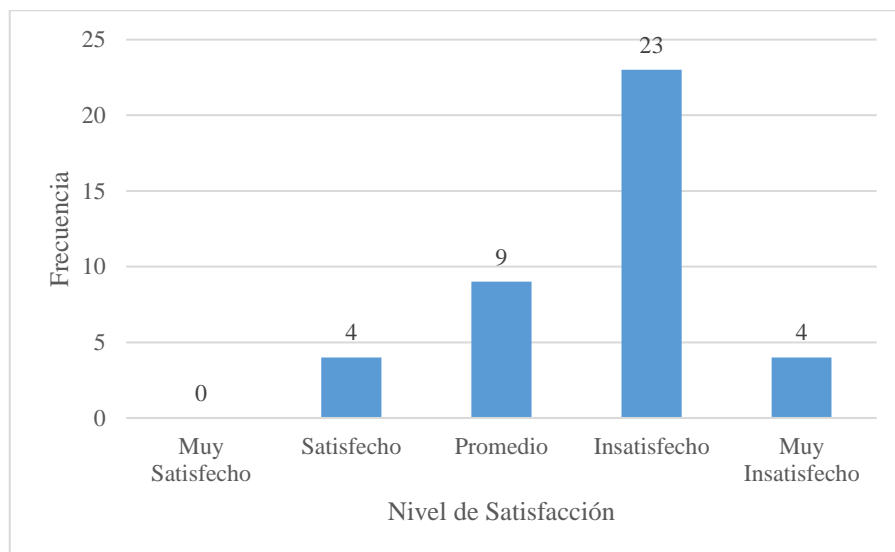


Figura 4.- Frecuencias para la dimensión individual de Clima Laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.

Fuente: tabla 10

Interpretación: Se puede observar que la Dimensión Individual del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo – 2019, tiene una frecuencia de 9 para “Promedio”, 23 para “Insatisfecho” donde se observa la mayor concentración de frecuencia.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 11.-Tabla de Frecuencias para la Dimensión Interpersonal del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Grado de Clima Laboral	Dimensión Interpersonal	Frecuencia	%
Muy Satisfecho	31 - 35	0	0.0%
Satisfecho	25 - 30	2	5.0%
Promedio	19 - 24	13	32.5%
Insatisfecho	13 - 18	21	52.5%
Muy Insatisfecho	7 - 12	4	10.0%
	Total	40	1

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

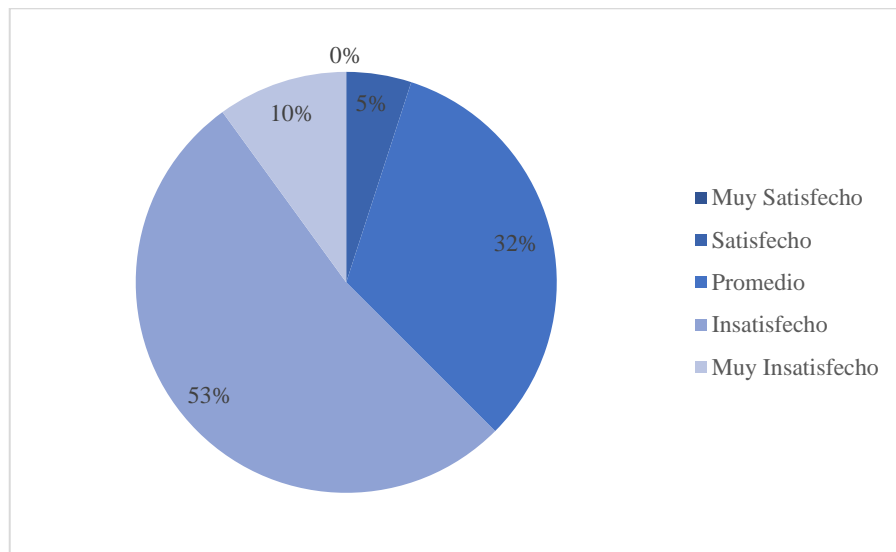


Figura 5.- Porcentaje para los grados de la Dimensión Interpersonal del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 11

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

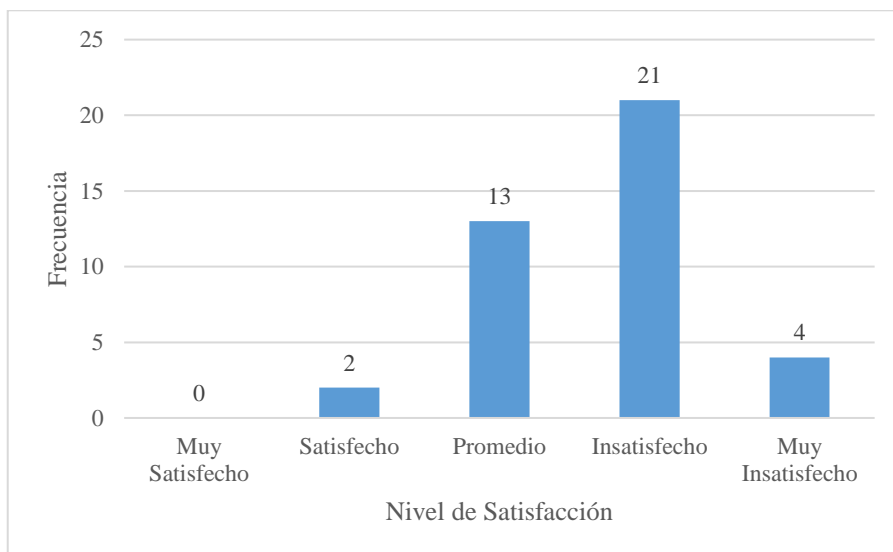


Figura 6.- Frecuencias para la Dimensión Interpersonal del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 11

Interpretación: Se puede observar que la Dimensión Interpersonal del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019; tiene una frecuencia de 13 para “Promedio”, 21 para “Insatisfecho” donde se observa la mayor concentración de frecuencia.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 12.- Tabla de Frecuencias para la Dimensión Organizacional del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Grado de Clima Laboral	Dimensión Organizacional	Frecuencia	%
Muy Satisfecho	64 - 75	0	0.0%
Satisfecho	52 - 63	3	7.5%
Promedio	40 - 51	11	27.5%
Insatisfecho	28 - 39	19	47.5%
Muy Insatisfecho	15 - 27	7	17.5%
Total		40	1

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

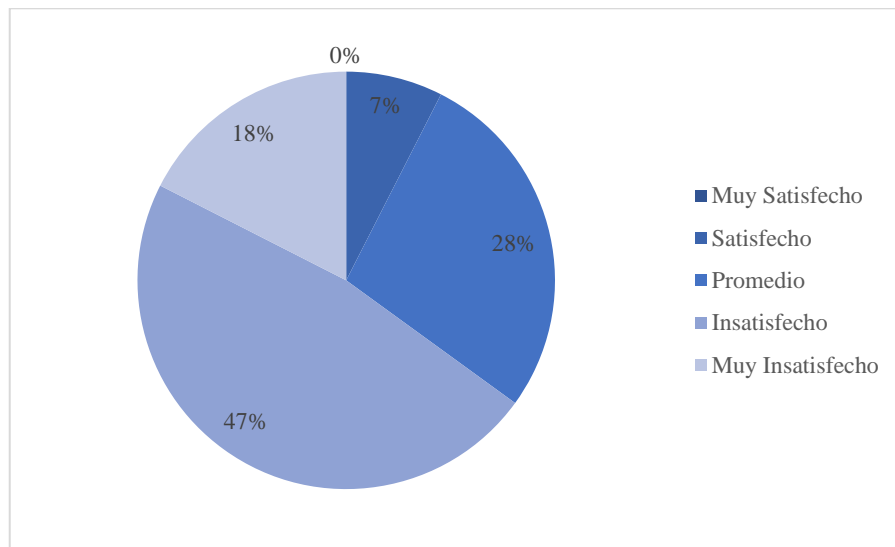


Figura 7.- Porcentaje para los grados de la Dimensión Organizacional del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 12

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

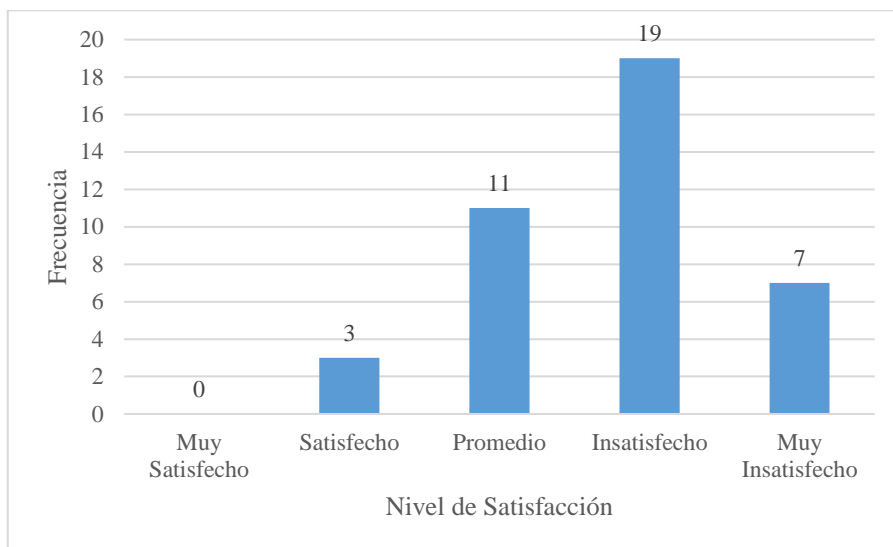


Figura 8.- Frecuencias para la Dimensión Organizacional del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla12

Interpretación: Se puede observar que la Dimensión Organizacional del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019, tiene una frecuencia de 11 para “Promedio”, 19 para “Insatisfecho” donde se observa la mayor concentración de frecuencia.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 13.- Grados para las Dimensiones de Clima Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Grado de Clima Laboral	Dimensión Individual		Dimensión Interpersonal		Dimensión Organizacional	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	Muy Satisfecho	0	0.0%	0	0.0%	0
Satisfecho	4	10.0%	2	5.0%	3	7.5%
Promedio	9	22.5%	13	32.5%	11	27.5%
Insatisfecho	23	57.5%	21	52.5%	19	47.5%
Muy Insatisfecho	4	10.0%	4	10.0%	7	17.5%
TOTAL	40	100	40	100	40	100

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

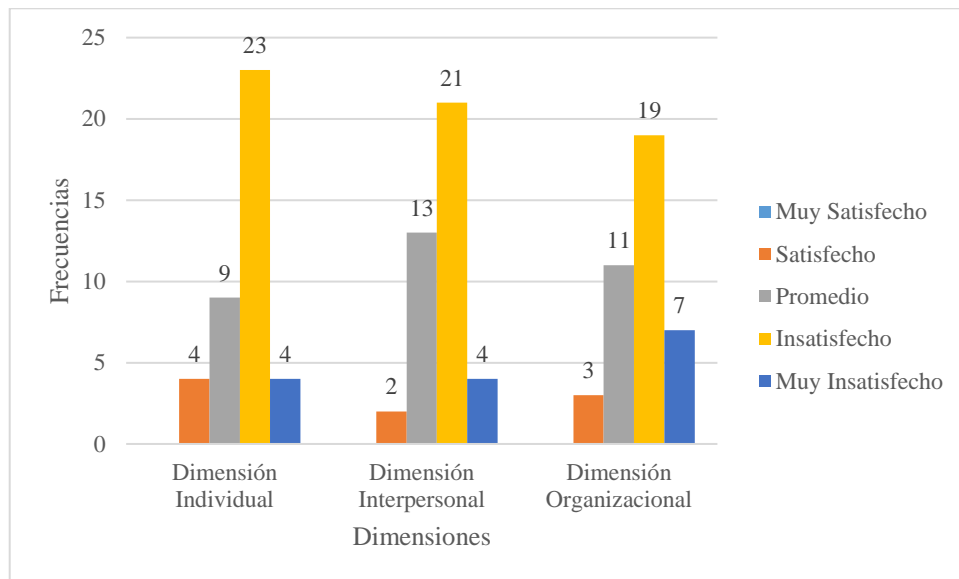


Figura 9.- Frecuencias para las Dimensiones del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 13

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

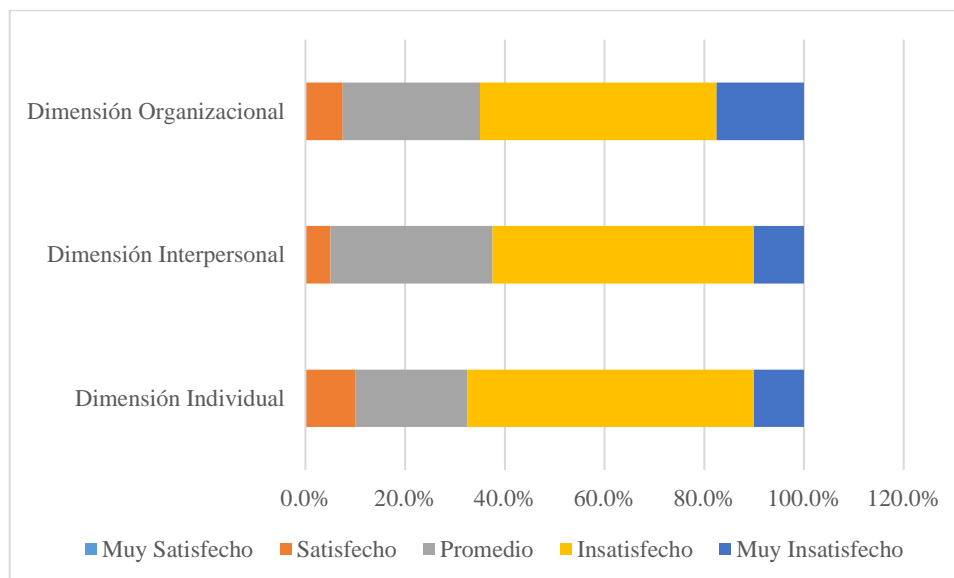


Figura 10.- Porcentajes para las Dimensiones del Clima Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la figura N°10 se observa los grados para las dimensiones de clima laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo. En la dimensión individual resalta el grado insatisfecho con un 57.5% (23 enfermeras), seguido del grado promedio con un 22.5% (9 enfermeras). En la dimensión interpersonal resalta el grado insatisfecho con un 52.5% (21 enfermeras) seguido del grado promedio con un 32.5% (13 enfermeras). Para la dimensión organizacional resalta el grado insatisfecho con un 47.5% (19 enfermeras) seguido del grado promedio con un 27.5% (11 enfermeras).

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DE TRUJILLO, 2019 (OBJETIVO ESPECIFICO N° 2).

Tabla 14.- Grados para la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Grado de Satisfacción Laboral	Puntaje Promedio	Frecuencia	%
ALTO	148 - 200	0	0.0%
MEDIO	94 - 147	27	67.5%
BAJO	40 - 93	13	32.5%
Total		40	

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

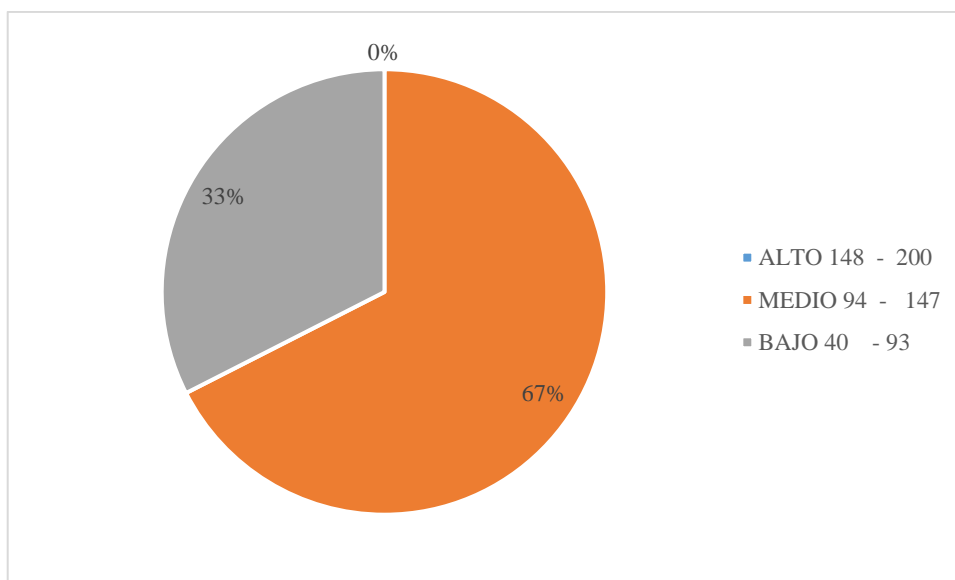


Figura 11.- Porcentaje de los Grados de Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 14

Interpretación: En la figura N° 11 se puede observar que la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo tiene en su mayoría un grado medio de satisfacción con un 67.5% (27 enfermeras), mientras que el grado bajo tiene un 32.5% (17 enfermeras).

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DE TRUJILLO, 2019 (OBJETIVO ESPECIFICO N° 2).

Tabla 15.- Grados de la Dimensión Extrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Grado de Satisfacción	Dimensión extrínseca	Frecuencia	%
Muy Satisfecho	110 - 130	0	0.0%
Satisfecho	89 - 109	6	15.0%
Promedio	68 - 88	18	45.0%
Insatisfecho	47 - 67	14	35.0%
Muy Insatisfecho	26 - 46	2	5.0%
Total		40	1

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

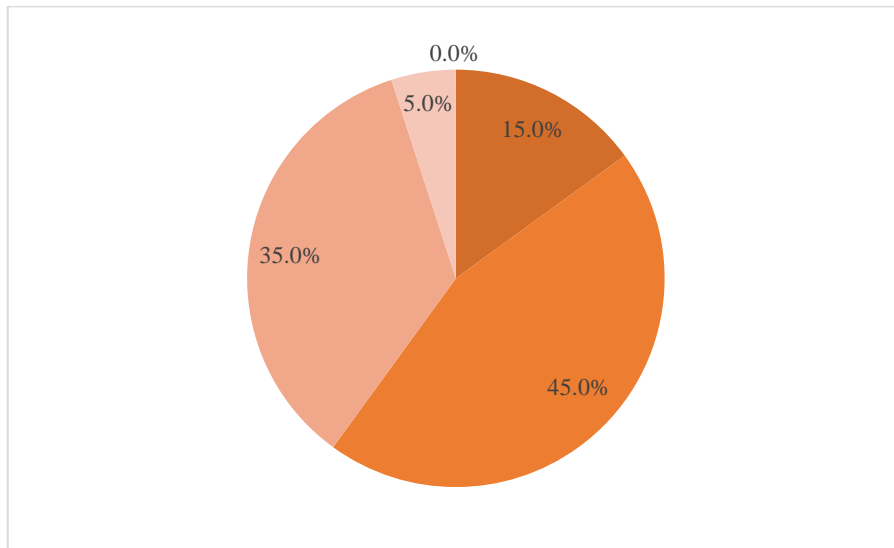


Figura 12.- Porcentaje para los Grados de la Dimensión Extrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 15

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

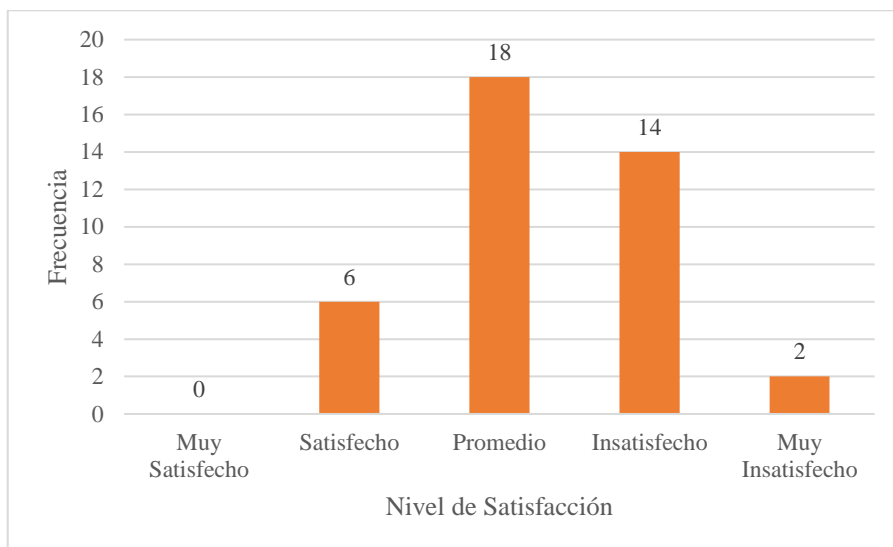


Figura 13.- Frecuencias para la Dimensión Extrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 15

Interpretación: En la figura N°13 se puede observar que la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo es predominantemente promedio con un porcentaje de 45% (18 enfermeras) e insatisfecho con un 35% (14 enfermeras).

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 16.- Grados de la Dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Grado de Satisfacción	Dimensión intrínseca	Frecuencia	%
Muy Satisfecho	59 - 70	0	0.0%
Satisfecho	48 - 58	5	12.5%
Promedio	37 - 47	16	40.0%
Insatisfecho	26 - 36	16	40.0%
Muy Insatisfecho	14 - 25	3	7.5%
Total		40	1

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

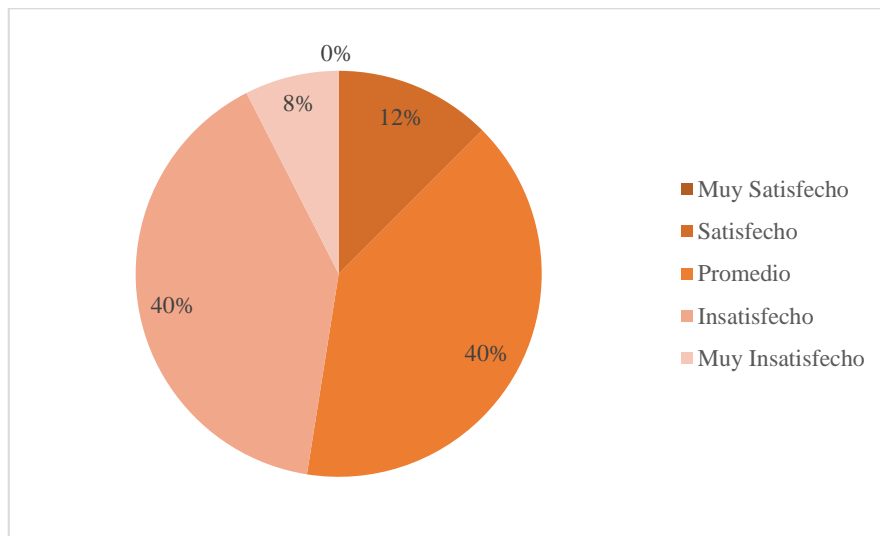


Figura 14.- Porcentaje para los Grados de la Dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 16

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

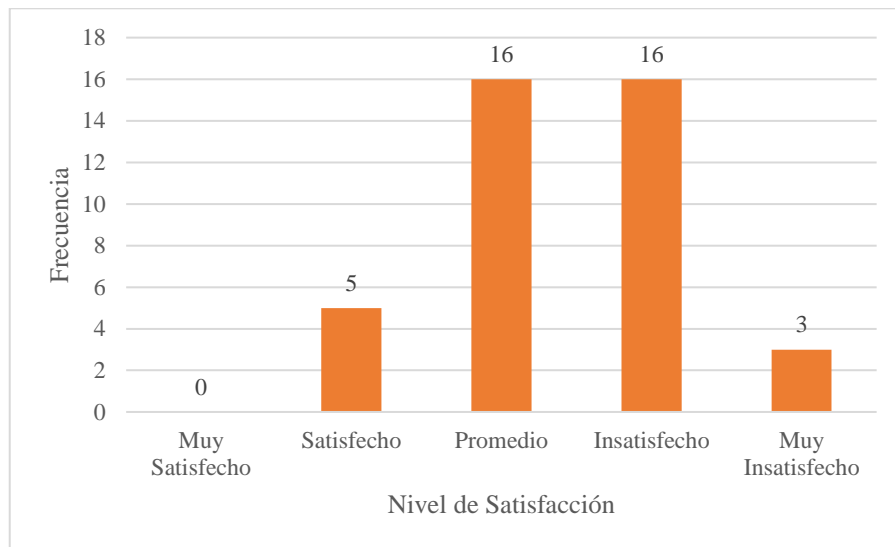


Figura 15.- Frecuencias para la Dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 16

Interpretación: En la figura N°15 se puede observar que la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo se encuentra predominantemente entre los grados de insatisfecho y promedio ya que obtuvieron los resultados más altos con un 40% (16 enfermeras) cada uno respectivamente.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 17.- Grados para las Dimensiones de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

GRADO DE SATISFACCIÓN	DIMENSION EXTRINSECA		DIMENSION INTRINSECA	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy Satisfecho	0	0.0%	0	0.0%
Satisfecho	6	15.0%	5	12.5%
Promedio	18	45.0%	16	40.0%
Insatisfecho	14	35.0%	16	40.0%
Muy Insatisfecho	2	5.0%	3	7.5%
TOTAL	40	100	40	100

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

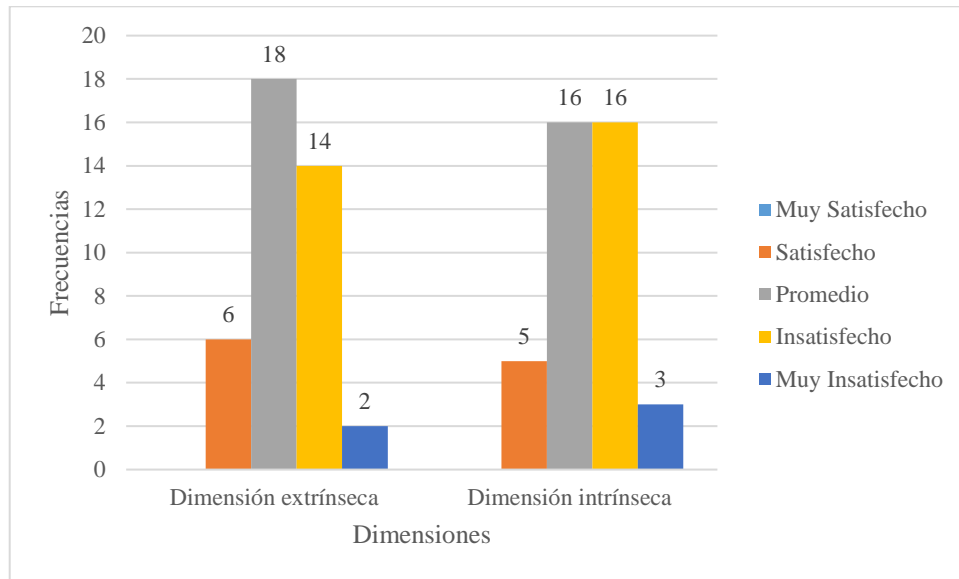


Figura 16.- Frecuencias para las Dimensiones de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 17

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

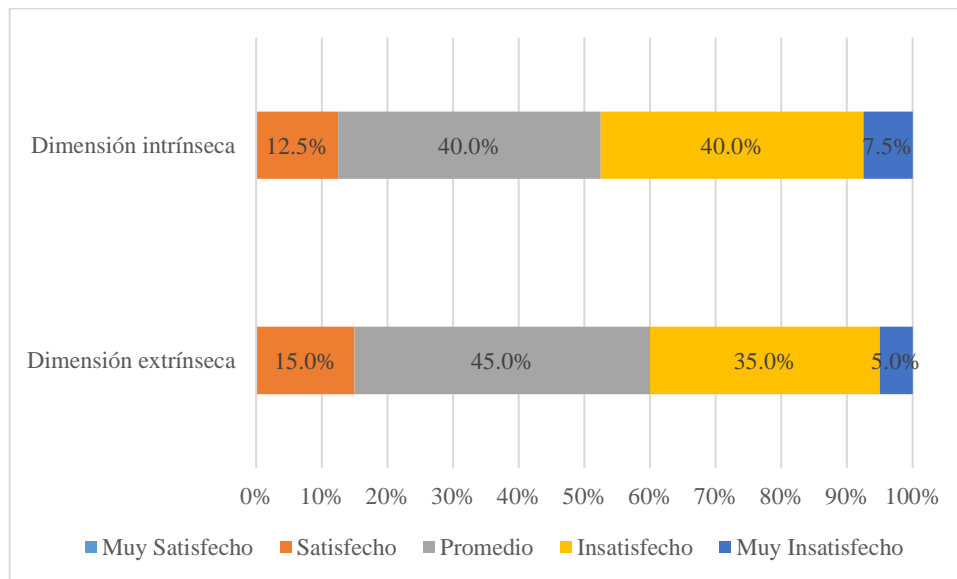


Figura 17.- Porcentajes para las Dimensiones de la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo, 2019.

Fuente: Tabla 17

Interpretación: En la figura N° 17 se observa los grados para las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo. En la dimensión extrínseca resalta el grado promedio con un 45% (18 enfermeras) seguido del grado insatisfecho con un 35% (14 enfermeras). Estos resultados son similares en la dimensión intrínseca donde el grado de promedio e insatisfecho alcanzan los mayores resultados con un 40% (16 enfermeras) cada una.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

CORRELACIONES ENTRE LAS DIMENSIONES DE CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DE TRUJILLO, 2019 (OBJETIVO ESPECIFICO N° 3).

Tabla 18.- Correlaciones entre las dimensiones de Clima Laboral y Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.

		Clima laboral			Satisfacción laboral	
		Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión
		Individual	Interpersonal	Organizacional	Extrínseca	Intrínseca
Clima laboral	Dimensión Individual	1				
	Dimensión Interpersonal	0.582	1			
	Dimensión Organizacional	0.972	0.577	1		
satisfacción laboral	Dimensión Extrínseca	0.672	0.629	0.714	1	
	Dimensión Intrínseca	0.470	0.617	0.550	0.838	1

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 19.- Significancia entre las dimensiones de Clima Laboral y Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.

		Clima laboral			Satisfacción laboral	
		Dimensión Individual	Dimensión Interpersonal	Dimensión Organizacional	Dimensión Extrínseca	Dimensión Intrínseca
Clima laboral	Dimensión Individual	0.000				
	Dimensión Interpersonal	0.000	0.000			
	Dimensión Organizacional	0.000	0.000	0.000		
Satisfacción laboral	Dimensión Extrínseca	0.000	0.000	0.000		
	Dimensión Intrínseca	0.002	0.000	0.000	0.000	

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Tabla 20.- Interpretación de las correlaciones de las dimensiones de Clima Laboral y Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019.

		Clima laboral			Satisfacción laboral	
		Dimensión Individual	Dimensión Interpersonal	Dimensión Organizacional	Dimensión Extrínseca	Dimensión Intrínseca
Clima laboral	Dimensión Individual	1				
	Dimensión Interpersonal	Correlación positiva moderada	1			
	Dimensión Organizacional	Correlación positiva muy alta	Correlación positiva moderada	1		
Satisfacción laboral	Dimensión Extrínseca	Correlación positiva moderada	Correlación positiva moderada	Correlación positiva alta	1	
	Dimensión Intrínseca	Correlación positiva moderada	Correlación positiva moderada	Correlación positiva moderada	Correlación positiva alta	1

Fuente: Aplicación de cuestionario y procesamiento de Base de Datos en Excel.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Los resultados de las encuestas aplicadas a las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud en la ciudad de Trujillo, 2019, han podido lograr los objetivos de la presente investigación.

El objetivo general es:” Determinar la relación que existe entre el clima laboral con el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de salud de Trujillo 2019”.

En base a los resultados obtenidos al aplicar instrumentos a las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud en la ciudad de Trujillo, 2019 encontramos lo siguiente:

En la tabla N° 8 se observa que entre la variable Clima Laboral y Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos existe una correlación positiva moderada ya que tiene un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.723. Esto quiere decir que a medida que incrementa la variable Clima laboral, incrementa la satisfacción laboral. La prueba presenta una significancia de prueba de 0.000 lo que demuestra que es altamente significativa.

Estos resultados coinciden con los obtenidos por Blanco (2018), quien refiere que el clima laboral es una variable que influye positivamente en la satisfacción laboral del personal de enfermería, pues define al clima laboral como todas aquellas características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su conducta; por lo tanto el clima laboral va a influir en la satisfacción y en el comportamiento de los trabajadores frente a sus puestos de trabajo y al desempeño de sus funciones diarias.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Por su parte Ortiz y Lirios (2008), define a la satisfacción laboral como una respuesta emocional positiva al puesto de trabajo, pues le permite el cumplimiento de sus valores y aspiraciones como individuo. El trabajador que cuenta con un clima laboral adecuado se sentirá satisfecho, teniendo como resultado un trabajador productivo, motivado y capaz de cumplir con los objetivos organizacionales. Al ser el clima laboral adecuado mejorara favorablemente el desempeño y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Es indispensable una atmósfera agradable en los servicios, mediante el trabajo en equipo y evitando conflictos. Además, es fundamental disminuir los niveles de presión por medio de una planificación adecuada de la distribución del personal y de los sistemas de trabajo.

Objetivo Específico N°1

En la tabla N° 9 se presenta los resultados obtenidos en la variable de clima laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019 donde se puede observar que en su mayoría tienen un grado medio de clima laboral con un 55% (22 enfermeras), mientras que el grado bajo tiene un 45% (18 enfermeras).

En la tabla N° 13 se presenta el comportamiento de los grados para las dimensiones del clima laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019. En la dimensión individual resalta el grado insatisfecho con un 57.5% (23 enfermeras) seguido del grado promedio con un 22.5% (9 enfermeras). En la dimensión interpersonal resalta el grado insatisfecho con un 52.5% (21 enfermeras) seguido del grado promedio con un 32.5% (13 enfermeras). En la dimensión organizacional, también resalta el grado insatisfecho con un 47.5% (19 enfermeras) seguido del grado promedio con un 27.5% (11 enfermeras).

Para Méndez (2014), el clima laboral es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento y satisfacción en el trabajo.

Para el presente objetivo, reconocemos el clima laboral del servicio del personal de enfermería, en un nivel medio. Para poder analizar el clima laboral de la entidad se ha considerado utilizar el modelo de Gómez y Vicario (2008), quien considera la variable clima laboral en tres dimensiones: individual, interpersonal y organizacional.

En lo que respecta a la dimensión individual, la encontramos en un grado insatisfecho, lo que nos indica que el personal de enfermería de la institución no se considera reconocida por su trabajo, no se encuentra satisfecha con el logro de sus metas y objetivos, carecen de autonomía lo cual va generando un ambiente poco agradable y una consiguiente insatisfacción en el trabajo. En la dimensión interpersonal, el personal de enfermería se encuentra insatisfecho, pues las relaciones sociales entre sus miembros no es la óptima interviniendo de forma negativa en la generación una buena atmósfera de amistad y camaradería, la unión y apoyo entre sus compañeros de trabajo tampoco es la ideal.

Así mismo la dimensión organizacional en el personal de enfermería de la institución, también está en un grado de insatisfacción. La falta de mayores beneficios y recompensas por su labor, la desmotivación por parte de sus directivos, junto con la falta de liderazgo de sus directivos, van generando un clima laboral

Los resultados obtenidos para la variable clima laboral del personal de enfermería, resultados similares con Poma, G.; Rojas, S. (2017), quienes también obtuvieron un alto

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

porcentaje de insatisfacción laboral en el personal de enfermería y obstetricia en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

El ambiente interno de una organización lo forman las personas que la integran, y la manera de percibirlo es considerado como el clima laboral. Por tal razón, la forma de comportarse de un empleado en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

Todos los aspectos antes mencionados sino son mejorados pueden afectar la estabilidad del ambiente laboral, tal como lo señala Díaz, Ch. (2019), en su estudio, donde identificó aspectos negativos que deterioran el ambiente de trabajo tales como: falta de comunicación, falta de toma de decisiones que afecta al liderazgo, falta de compromiso con el puesto, poco trabajo en equipo

Objetivos Específico N°2

En la tabla N° 14 se presenta los resultados obtenidos en la variable de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019 donde se puede observar que en su mayoría tienen un grado medio de satisfacción con un 67.5% (27 enfermeras), mientras que el grado bajo tiene un 32.5% (17 enfermeras).

En la tabla N° 17 se presenta el comportamiento de los grados para las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019. En la dimensión extrínseca resalta el grado promedio con un 45% (18 enfermeras) seguido del grado insatisfecho con un 35% (14 enfermeras). Estos resultados son similares en la dimensión intrínseca donde el grado de

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

promedio e insatisfecho alcanzan los mayores resultados con un 40% (16 enfermeras) cada una.

Esto se relaciona con lo que concluye Rodríguez, K. (2019) en su investigación; pues señala que la satisfacción laboral en enfermería es el grado de conformidad respecto al entorno del trabajo y al grado de cumplimiento de las aspiraciones propias de cada trabajador. De esto dependerá la actitud que adopte el trabajador frente a sus funciones diarias, pues a mayor satisfacción laboral existirá un mayor compromiso y motivación para el desarrollo de sus tareas. Por otro lado, la insatisfacción en el personal de enfermería es la respuesta negativa hacia el propio trabajo, manifestándose a través de actitudes de desmotivación, apatía, incumplimiento en funciones, conflictos, escaso trabajo en equipo, falta de compromiso en el desarrollo del trabajo. El personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos requiere gran cantidad de conocimientos para el manejo de equipos biomédicos y para la realización del monitoreo del paciente críticamente enfermo; esto puede marcar la diferencia entre la vida y la muerte del paciente. Por lo tanto, se puede inferir que es de gran importancia incrementar el grado de satisfacción laboral, lo que implica mejorar las condiciones ambientales y físicas, sueldos, políticas de reconocimiento y promoción, canales de comunicación, relaciones interpersonales, etc. ya que cuando un personal siente comodidad y gozo en el área donde labora, presta mejores servicios con calidad y calidez al paciente, como es el caso de las enfermeras.

Objetivos Específico N°3

En las Tablas N° 18, 19 y 20 se observa las correlaciones, significancia e interpretación respectivamente, de las dimensiones de clima laboral y satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo.

Las correlaciones de Pearson entre las dos variables van desde 0.470 hasta 0.714 lo que nos indica que las correlaciones oscilan entre correlación positiva moderada a una correlación positiva alta. Para todas las correlaciones se obtuvo un nivel alto de significancia.

Las correlaciones entre las dimensiones de clima laboral y las de satisfacción laboral que figuran en la Tabla 18 nos indican la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa en su mayoría, evidenciando que el clima laboral y la satisfacción son dos variables complejas pero que mantienen relaciones entre sí, como lo demuestra Chávez y Ríos (2015), en su trabajo de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor Lazarte Echegaray – Trujillo, 2015”, quien concluye que el clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral.

En la tabla 20 evidenciamos que las dimensiones individual, interpersonal y organizacional del clima laboral influyen en la satisfacción calificando en un nivel positivo moderado, pues factores del clima, como satisfacción del trabajador, autonomía, relaciones sociales, unión y apoyo entre sus miembros, beneficios y liderazgo de directivos influyen directamente en la satisfacción laboral tanto en su dimensión intrínseca como extrínseca.

De las tres dimensiones que constituye el clima laboral, se observa que la dimensión organizacional se encuentra en una correlación positiva alta respecto a la satisfacción laboral, específicamente en su dimensión extrínseca, lo que nos indica que los factores como son beneficios, recompensas, estímulos de los directivos hacia sus trabajadores unido a su buen trato y liderazgo va a incidir directamente en la satisfacción del trabajador en su dimensión extrínseca.

Los resultados obtenidos concuerdan con Rodríguez, K. (2019), en su tesis “Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo”, en la cual concluye que el clima laboral en el personal de enfermería está influenciado por factores internos y externos como la satisfacción personal e interpersonal, la comunicación, el ambiente laboral generado por la consideración entre sus miembros y directivos, siendo estos condicionantes para generar en el individuo un clima agradable o desagradable para el desarrollo de las labores de Enfermería.

Así mismo Díaz (2019), en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe – La Libertad, 2017”, concluye que las dimensiones del clima organizacional que se presentan en forma positiva y afectan en la misma dirección a las dimensiones de satisfacción laboral reflejan que los trabajadores se sienten a gusto con la confianza suficiente que su superior les da para poder hablar abiertamente con él, y cumplir con sus compromisos; asimismo por el apoyo que les brinda ante las dificultades y por el respaldo que reciben ante sus errores.

Para Robbins (2010), la satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos, así como otros factores relacionados con la personalidad del empleado y las características de la función que desempeña, los cuales intervienen de igual manera en la percepción que el empleado tiene de su bienestar y complacencia en lo que hace.

También se observa en la tabla 18, que a diferencia de la mayoría de correlaciones, la dimensión individual del clima laboral con la dimensión intrínseca de la satisfacción, a pesar de estar dentro de una correlación positiva moderada, como la mayoría de

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

correlaciones, se encuentra en un valor relativamente menor (0.470) respecto de las otras, lo que nos indica que los factores individuales del clima laboral, como la percepción que tiene por su trabajo, logros, metas y autonomía en el ejercicio de sus funciones, si bien es una fuente directa para la satisfacción del trabajador, la relativa disminución de la correlación se debiera a que los factores individuales son factores inherentes de cada trabajador, lo que piensa y siente respecto de su trabajo influenciando de una forma parcial sobre la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral, pues ésta abarca también, incentivos, bonificaciones, promociones, es decir, es una dimensión más amplia de la satisfacción laboral, determinando la relativa disminución de la correlación.

En este sentido se tiene antecedentes con resultados similares a Gutiérrez y Payano (2018), en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2018”, quienes concluyen que la satisfacción laboral depende no sólo de los niveles salariales, sino del significado que el trabajador les dé a sus tareas laborales propias, pues se sabe que el trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar para una persona, o todo lo contrario.

Así mismo, Brunet (2011) sostiene que la dimensión individual incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos, es decir, la posibilidad que se le da al empleado de ser su propio patrón y conservar cierto poder de decisión.

4.2. Conclusiones

- Entre la variable Clima Laboral y Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos existe una correlación positiva moderada ya que tiene un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.723 además de una significancia de prueba de 0.000 lo que demuestra que es altamente significativa. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- El grado de clima laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos es predominantemente medio con un 55% (22 enfermeras), seguido del grado bajo con 45% (18 enfermeras).
- En la dimensión interpersonal del grado de clima laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos resalta el grado insatisfecho con un 57.5% (23 enfermeras) seguido del grado promedio con un 22.5% (9 enfermeras); en la dimensión interpersonal resalta el grado insatisfecho con un 52.5% (21 enfermeras) seguido del grado promedio con un 32.5% (13 enfermeras)); en la dimensión organizacional sigue el mismo patrón resaltando el grado insatisfecho con un 47.5% (19 enfermeras) seguido del grado promedio con un 27.5% (11 enfermeras).
- El grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos es predominantemente medio con un 67.5% (27 enfermeras), seguido del grado bajo con 32.5% (17 enfermeras); en la dimensión extrínseca resalta el grado promedio con un 45% (18 enfermeras) seguido del grado insatisfecho con un 35% (14 enfermeras); mientras que, en la dimensión intrínseca, el grado de promedio e insatisfecho alcanzan los mayores resultados con un 40% (16 enfermeras) cada una.
- Las correlaciones entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, obtuvieron una

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

correlación positiva moderada a una correlación positiva ya que sus coeficientes de Pearson oscilan entre 0.470 y 0.714 y una significancia alta en todas las correlaciones.

4.3. Recomendaciones

Luego de realizar la investigación referente a la relación entre la variable Clima Laboral y Satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una institución de salud, Trujillo, se propone las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere implementar un programa de incentivos para fortalecer la satisfacción laboral del servicio, y así conllevar a una mejora en la calidad de atención de los pacientes.
- Se recomienda a la jefa de enfermeras de la institución, realizar evaluaciones constantes de clima y de la satisfacción laboral, ya que esto dará pautas sobre cómo fortalecer el desempeño del personal, además de asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Se recomienda a la jefatura de dicha área mejorar los canales de comunicación con los trabajadores para que de este modo ellos se sientan más identificados con su organización.
- A la jefa de enfermeras se recomienda impulsar las oportunidades de promoción y desarrollo profesional a través de la implementación constante de programas de educación, ya que esto constituirá como una estrategia para estimular la satisfacción intrínseca.
- Se recomienda realizar más estudios sobre el tema y así poder obtener más datos sobre qué aspectos mejorar en la presente área.

REFERENCIAS

Abrajan M; Contreras J; Montoya S. (2009) Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una Exploración Cualitativa. México.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Barba, L. (2011). Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC- Sur. Dissertations. 213.

<https://digitalcommons.andrews.edu/dissertations/213>

Barrios, K; Zeballos, N. (2017) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un contexto post-fusión de una empresa retail. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.

Blanco, K. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza. Lima, Perú.

Blum, M.L.; Naylor, J. (1976). Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales. Editorial Trillas, México DF.

Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones, México, D.F.: Trillas.

Chávez, D.; Ríos, K. (2015) en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray– Trujillo, 2015” Universidad Privada Antenor Orrego.

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1670/1/RE_ENFER_CLIMA-ORGANISATIISFA-LABO-ENFERME_TESIS.pdf

Chiavenato, I. (2000). Administración de los recursos humanos. (5ª edición). Colombia: McGraw Hill.

Díaz, Ch. (2019) Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal administrativo d la Municipalidad Distrital de Guadalupe – La Libertad, año 2017. Universidad Nacional de Trujillo.

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12752/diazbenavides_cheny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Dinu V. (2013) Organizational climate diagnosis -connections with employee- organization fit. Case Study. Rev Acad Fortelor Terrestre.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1697890&pid=S07182449201300030000500055&lng=es.

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima Laboral.

<https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiCz7zq=OnrAhWwuVkkHTGWC4oQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false>

Gómez, M.A. y Vicario, O.M.A. (2008). Clima organizacional: Conceptualización y Propuesta de una escala. Tesis de licenciatura en psicología. UNAM, México.

Gutierrez, G.; Payano, C. (2018) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima2018 (Tesis para optar el título de licenciada en enfermería) Universidad Norbert Wiener.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2361/TITULO%20-%20PAYANO%20-%20GUTIERREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hannoun, G. (2011). Trabajo de investigación: Satisfacción Laboral. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.

Herzberg, F., Mausner, B., Y Snyderman B. (1959). Motivación en el Trabajo. Willey, New York. Revista AMITAI.

<https://www.amitai.com/es/dimensiones-clima-organizacional/>

Jiménez, D; Jiménez, E. (2016) Clima Laboral y su Incidencia en la Satisfacción de los Trabajadores de una Empresa de Consumo Masivo (Tesis de Grado). Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.

<http://181.188.214.100/ojs/index.php/cienciaunemi/article/view/301>

Kahn, D. Katz (1966) Leadership practices in relation to productivity and morale
A. Cartwright, A. Zanders (Eds.), Group dynamics: Research and theory, Harper Row, New York, E.E.U.U.

Lewin, K. (1951) Field theory in social sciencie, Harper and Bros, Nueva York.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Likert, J. (1976) *New Ways of Managing Conflict* McGraw-Hill, New York, E.E.U.U.

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.

Locke, E.A. (1976) *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand Mc Nally college Ed. Chicago, E.U.A.

Méndez, R (2014) *Nivel de clima y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de medicina de mujeres - ictus Hospital Belén de Trujillo*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5191/Ross_Tesis_Especializaci%C3%B3n_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Montoya, D. (2014). *Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal*. Universidad Tecnológica de Pereira Facultad de Ingeniería Industrial. Pereira.

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Facultad de psicología, Universidad de Complutense de Madrid.

Navarro, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.

Neira G; Salinas F (2017) *Satisfacción Laboral de la Enfermera (o) profesional en el servicio de Emergencia de un Hospital Nacional*. Lima Perú.

Ortiz, P; Cruz, L. (2008) *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*, México.

Patlán, J. y Flores, R. (2013), *Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud*. Cienc Trab. vol.15 N°48 Santiago de Chile.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300005

Poma, G.; Rojas, S. (2017) *Clima Laboral y Satisfacción del Personal de Enfermería y Obstetricia del Servicio de Ginecología del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2017*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/597>

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y modelos de abordaje.

<https://corganizacionall.files.wordpress.com/2017/02/monografia-clima-organizacional.pdf>

Randstad. (2016). Empresa Líder en Recursos Humanos. España.
<http://www.randstad.es/tendencias360/randstad-toma-nota-octubre>.

Robbins, S.P. y Coulter, M. (2004). Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbin, S. P. & Timothy A. J. (2010) Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=ROBBINS,+S.+P.+%26+Timothy+A.+J.+%282010%29+Comportamiento+Organizacional.+M%C3%A9xico:+Pearson+Educaci%C3%B3n.&ots=YL39bkr5-d&sig=wzduYHC8ZAq8gYeMZ9TkiHebJFs#v=onepage&q&f=false>

Rodríguez, K. (2019) Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo.
<http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11682/2E585.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, M. (1996) El Clima en las Organizaciones: Teoría, Método e Intervención. Barcelona España.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=64698>

Tagiuri, R. (1968). 'The concept of Organizational Climate. Organizational Climate: Explorations of a Concept. Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

ANEXOS

CLIMA LABORAL

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

Totalmente de Acuerdo (TDA)

De acuerdo (DA)

Indeciso (I)

Desacuerdo (DA)

Totalmente desacuerdo (TED).

DIMENSION INDIVIDUAL	TDA	DA	I	ED	TED
Satisfacción de los Trabajadores					
1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.					
2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.					
3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.					
4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades. *					
Autonomía en el Trabajo					
5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					
6 Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.					
7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.					
DIMENSION INTERPERSONAL					
Relaciones Sociales entre los Miembros de la Organización					
8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.					
9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.					
10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.					
Unión y Apoyo entre los Compañeros de Trabajo					
11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					
12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.					
DIMENSION ORGANIZACIONAL					
Consideración de Directivos					
15. El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					
17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					
18. El jefe trata con indiferencia a su personal. *					
19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada. *					
Beneficios y Recompensas					
20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.					
21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.					
23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.					
Motivación y Esfuerzo					
24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					
26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
Liderazgo de Directivos					
27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.					
28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.					
29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización. *					

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

SATISFACCIÓN LABORAL

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

Totalmente de Acuerdo (TDA)

De acuerdo (DA)

Indeciso (I)

Desacuerdo (DA)

Totalmente desacuerdo (TED).

	DIMENSIÓN EXTRÍNSECA	TDA	DA	I	ED	TED
	Sueldo					
1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.					
2	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.					
3	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.					
4	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.					
	Supervision					
5	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.					
6	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
7	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.					
8	La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral (Carta de felicitación)					
	Beneficios Laborales					
9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.					
10	Recibo un bono extra por trabajar en un área crítica.					
11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.					

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

12	Recibo alimentación por laborar en un área crítica.					
	Compañeros de Trabajo					
13	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.					
14	Trabajo más de lo que debería, a causa a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.					
	Comunicación					
17	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.					
18	Existe afinidad con mi grupo de trabajo.					
19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.					
20	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.					
	Condiciones Ambientales y Físicas					
21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.					
22	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.					
23	Cuento con materiales de bioseguridad personal.					
24	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.					
25	Existe hacinamiento en la unidad de cuidados intensivos.					
26	Son suficientes los recursos médicos y no médicos como camillas, ventiladores mecánicos, bombas de infusión, medicamentos, etc.					
	DIMENSIÓN INTRÍNSECA					
	Trabajo en si					
27	Siento que mi trabajo se ha rutinizado					
28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
29	Mi trabajo es altamente estresante.					

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

30	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.					
31	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					
	Recompensas y Reconocimiento					
32	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería tener.					
33	No siento que el trabajo que hago es apreciado					
34	Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.					
35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.					
	Promoción					
36	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día					
37	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,					
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.					
39	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal.					
40	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

Validación de test – Clima Laboral

Alfa de Cronbach

Estará formado por un conjunto de ítems combinables aditivamente para hallar una puntuación global. (Las puntuaciones se suman y dan un total que es el que se interpretará.)

Todos los ítems miden la misma característica deseada en la misma dirección. Es decir, los ítems miden cada una de las escalas tienen el mismo sentido de respuesta.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α	Alfa de Cronbach
K	Número de Ítems
v_i	Varianza de cada ítem
v_t	Varianza Total

Entonces:

k	29
$\sum v_i$	12.32
v_t	164.1

$$\alpha = \frac{29}{28} \left[1 - \frac{12.32}{164.1} \right]$$

α de Cronbach	0,958
----------------------	-------

El α de Cronbach es mayor a 0.75, su valor de 0.958 confirma la validez del instrumento empleado para la recolección de datos, es decir que el instrumento es válido por mantener una baja variabilidad entre ítems.

Validación de test – Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach

Estará formado por un conjunto de ítems combinables aditivamente para hallar una puntuación global. (Las puntuaciones se suman y dan un total que es el que se interpretará.)

Todos los ítems miden la misma característica deseada en la misma dirección. Es decir, los ítems miden cada una de las escalas tienen el mismo sentido de respuesta.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α	Alfa de Cronbach
K	Número de Ítems
v_i	Varianza de cada ítem
v_t	Varianza Total

Entonces:

k	40
$\sum v_i$	13.77
v_t	148.3

$$\alpha = \frac{40}{39} \left[1 - \frac{13.77}{148.3} \right]$$

α de Cronbach	0,930
----------------------	-------

El α de Cronbach es mayor a 0.75, su valor de 0.930 confirma la validez del instrumento empleado para la recolección de datos, es decir que el instrumento es válido por mantener una baja variabilidad entre ítems.

“Relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una institución de salud de Trujillo, 2019”

Clima laboral			satisfacción laboral	
Dimensión Individual	D. Interpersonal	D. Organizacional	D. Extrínseca	D. Intrínseca
14	18	33	96	51
16	19	38	95	48
14	16	31	88	43
17	16	37	71	44
13	16	26	70	39
25	24	51	85	46
21	18	45	92	49
19	20	41	84	44
15	17	36	85	45
16	15	33	74	36
8	22	18	48	31
13	16	27	52	30
22	16	51	76	36
18	11	36	53	28
17	18	36	68	34
16	18	36	56	39
17	21	35	69	38
20	18	42	72	37
11	7	19	30	14
18	16	40	61	34
11	24	23	57	36
20	23	39	88	38
14	18	24	54	36
14	14	30	52	28
14	17	29	51	34
18	16	39	60	35
26	26	54	96	51
25	27	52	95	48
23	23	50	87	43
19	19	44	71	44
18	19	40	70	39
15	12	33	51	26
14	14	30	52	28
10	13	21	41	22
14	14	30	52	28
26	24	53	92	27
15	12	28	58	25
21	21	45	78	42
14	14	29	84	44
19	20	40	85	45