



VICERECTORADO ACADEMICO ESCUELA DE

POSGRADO

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL

CARLOS CORNEJO ROSELLÓ VÍZCARDO DE

AZÁNGARO, 2021

PRESENTADO POR:

**BACH: JHULYANA ELOYZA CARY MAMANI
CÓDIGO ORCID 0000-0001-6627-7465**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE SALUD CON MENCIÓN EN
GESTIÓN DE LA CALIDAD**

LIMA-PERÚ

2022



**VICERECTORADO ACADÉMICO ESCUELA DE
POSGRADO**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL CARLOS CORNEJO ROSELLÓ VÍZCARDO DE
AZÁNGARO - 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SALUD, BIENESTAR, BIOTECNOLOGÍA Y BIOÉTICA

ASESOR

Dr. Máximo Ramírez Julca

CÓDIGO ORCID 0000-0002-1385-3139



*VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
GENERALIDADES*

Título:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS CORNEJO ROSELLÓ VÍZCARDO DE AZÁNGARO – 2021”

Autor : Bach. Cary Mamani, Jhulyana Eloyza

Asesor : Dr. Ramírez Julca, Máximo

Tipo de Investigación : Básica

Enfoque de la Investigación : Cuantitativo

Línea de Investigación : Salud, bienestar, biotecnología y bioética

Localidad : Azángaro

Hospital donde se desarrolla la investigación : Hospital de Azángaro

Duración de la investigación : Febrero 2020- Agosto 2022

PUNO-PERU

Dedicatoria

Dedico todos mis esfuerzos y empeños a mis queridos padres con tanto amor y cariño.

Agradecimiento

A mi docente de investigación por su valioso tiempo dedicado a las orientaciones en los aspectos estadísticos de la investigación.

Para mis docentes de investigación por un tiempo y guía en los aspectos estadísticos de la investigación.

Reconocimiento

A mis padres Vidauro y Ricardina , ellos están presentes para poder seguir adelante y continuar cumpliendo mis metas y Objetivos Al director de la Escuela profesional de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas Juliaca , Dr. Adrian Martinez Franco A mi asesor de tesis el Dr. Maximo Ramirez Julca A la jefa del Dpto. De Enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de la Red de Salud de Azángaro por haberme apoyado y dado la oportunidad de ejecutar mi tesis.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	xi
Agradecimiento.....	xii
Reconocimiento	xiii
INDICE.....	xiv
Resumen	xvii
Abstract.....	xi
Indice de tablas.....	v
Introducción.....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.2. Delimitación de la investigación.....	16
1.2.1. Delimitación espacial.....	16
1.2.2. Delimitación social	16
1.2.3. Delimitación temporal	16
1.2.4. Delimitación conceptual	16
1.3. Problemas de investigación.....	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos	17
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. Justificación importancia de la investigación.....	18

1.5.1.	Justificación	18
1.5.2.	Importancia	19
1.6.	Factibilidad de la investigación	20
1.7.	Limitaciones del estudio	20
CAPITULO II: MARCO TEORICO CONCEPTUAL		21
2.1.	Antecedentes del problema.....	21
2.2.	Bases teóricas	23
2.3	Definición de términos básicos	32
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLE		34
3.1.	Hipótesis general	34
3.2.	Hipótesis específica	34
3.3.	Definición conceptual y operacional de las variables	34
3.4.	Cuadro de operacionalización de variables.....	38
CAPITULO IV METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION		39
4.1.	Tipo y nivel de investigación.....	39
4.1.1.	Tipo de investigación	39
4.1.2.	Nivel de investigación	39
4.2.	Métodos y diseños de investigación	39
4.2.1.	Método de Investigación	39
4.2.2.	Diseño de la investigación.....	40
4.3.	Población y muestra de la investigación	40
4.3.1.	Población	40
4.3.2.	Muestra	40
4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.4.1.	Técnicas	41

4.4.2. Instrumentos	41
4.4.3. Validez y Confiabilidad	42
4.4.4 Procesamiento y análisis de datos	42
4.4.5. Ética en la investigación	43
CAPITULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	44
5.1. Análisis descriptivo.....	44
5.2. Análisis inferencial	50
CAPITULO VI: DISCUSIONES DE LOS RESULTADOS	55
Conclusiones.....	59
Recomendaciones	62
Fuentes de Información.....	63"
ANEXOS	70
Anexo 1.....	76
Matriz de Consistencia.....	76
Anexo 2.....	79
Cuestionario.....	79
Anexo 5.....	85
Datos procesados	85
Anexo 6.....	87
Consentimiento Informado	87
Anexo 7.....	88
Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo.....	88

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro - 2021.

Para ello se trabajó con un enfoque cuantitativo e hipotéticamente deductivo, tipo correlacional, no experimental y la población muestra de 40 licenciadas de enfermería que laboran en el Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro.

Los resultados indican que el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería el 52.50% frecuentemente se presenta un mayor nivel de organización, mayor satisfacción y un clima organizacional, con excepción de las enfermeras que se declararon satisfechas con una tendencia moderada en las relaciones interpersonales, valores colectivos, redistribución, disponibilidad de recursos, condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores. De acuerdo a la prueba de la correlación de Pearson donde se obtuvo un nivel $p = 0.670$ que resulta ser mayor a nivel de significancia 0.05, no se acepta la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por consiguiente. El clima organización y la satisfacción laboral no son favorables en el personal de enfermería del hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo-2021.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, interpersonales, valores colectivos, disponibilidad y condiciones

Abstract

The general objective of this research work is to determine the correlation between the organizational climate and job satisfaction in the nursing staff of the Carlos Cornejo Rosellón Vizcardón Azángaro hospital - 2021.

For this, we worked with a quantitative and hypothetically deductive approach, correlational type, non-experimental research design and the sample population of 40 nursing graduates who work at the Carlos Cornejo Rosello vizcardo de Azángaro Hospital and the Liker Organizational Profile and the Job Satisfaction Scale.

The results indicate that the organizational climate and job satisfaction in the nursing staff, 52.50% frequently present a higher level of organization, greater satisfaction and an organizational climate, with the exception of the nurses who declared themselves satisfied with a moderate trend in relationships. Interpersonal, collective values, redistribution, availability of resources, working conditions and the well-being of workers. According to the Pearson correlation test where a level $p = 0.670$ was obtained, which turns out to be higher at the 0.05 level of significance, the alternative hypothesis is not accepted and the null hypothesis is therefore accepted. The organizational climate and job satisfaction are not favorable in the nursing staff of the Carlos Cornejo Rosello Vizcardo-2021 hospital.

Keywords: Organizacional climate, job satisfaction, interpersonal, collective values, availability and conditions

Índice de tablas

Tabla 1 Sexo	44
Tabla 2 Edad	44
Tabla 3 Estado civil	45
Tabla 4 Lugar de procedencia.....	45
Tabla 5 Grado de instrucción.....	46
Tabla 6 Relaciones Interpersonales	46
Tabla 7 Valores Colectivos.....	47
Tabla 8 Disponibilidad de recursos	48
Tabla 9 Condiciones de trabajo	48
Tabla 10 Bienestar en el Trabajo	49
Tabla 11 Determinar la corelacion entre el clima organizacional y satisfacci3n laboral en el personal de Enfermer3a del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Az3ngaro - 2021.	50
Tabla 12 establecer la corelacion entre las relaciones interpersonales y satisfaccion laboral en el personal de enfermer3a del hospital Carlos cornejo Rosello vizcardo de Az3ngaro - 2021.....	51

Tabla 13 Determinar la correlacion entre los valores colectivos y la satisfaccion en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello vizcardo de Azángaro - 2021.....	52
Tabla 14 Precisar la correlacion entre disponibilidad de recursos y la satisfaccion laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello vizcardo de Azángaro - 2021.....	53

Índice de figuras

Figura N° 1 Sexo.....	71
Figura N° 2 Edad.....	71
Figura N° 3 Estado civil.....	72
Figura N° 4 Lugar de procedencia	72
Figura N° 5 Grado de instrucción	73
Figura N° 6 Relaciones Interpersonales	73
Figura N° 7 Valores Colectivos	74
Figura N° 8 Disponibilidad de recursos	74
Figura N° 9 Condiciones de trabajo	75
Figura N° 10 Bienestar en el Trabajo.....	75

Introducción

El ambiente institucional tiene un impacto directo en el comportamiento y desempeño individual, de modo que las personas no solo si no se transfieren sus habilidades intelectuales y deportivas, Ir a un trabajo. “Por otro lado, el trabajo da a las personas un sentido de pertenencia al sector social, que se considera importante, necesario y valioso. Por tanto, en la sociedad, las personas deben adaptarse a las necesidades del trabajo, porque dedican más de la mitad de su tiempo al trabajo. En otras palabras, dos tercios de su vida se dedican a algún tipo de trabajo” (García Solarte, 2009).

Se debe enfatizar que los recursos humanos son un elemento clave del desarrollo interno y la transformación de una organización, por lo que la obtención de un clima laboral adecuado a través del buen trato es fundamental para lograr un alto desempeño individual y colectivo del equipo. Por supuesto, podemos reconocer claramente los beneficios, la alegría y la imitación de trabajar con un grupo de personas que se llevan bien, comprenden, comunican, respetan, respetan y cooperan en armonía.

De la misma manera se reconoce que también sabe que los trabajadores que están satisfechos con su trabajo son porque piensan que su salario es alto y el trato es bueno, “o son promovidos por sus méritos, van a aumentar la productividad, pero los salarios son bajos, el trato es deficiente, y están atrapados en el trabajo, no hay posibilidad de ampliar la visión de actualización y mejora del trabajo, son los trabajos de peor desempeño, es decir, los trabajos de menor productividad. Esta actitud se basa en las creencias y valores que los trabajadores han desarrollado en su trabajo” (García Solarte, 2009b).

Esta investigación consta de los siguientes capítulos; Capítulo primero. Introducción; planteamiento del problema, formulación de problema general específico, objetivos generales justificación, delimitaciones.

Capítulo segundo. Antecedentes del problema, bases teóricas o científicas; definición operacional de términos.

Capítulo tercero. Hipótesis y variables; hipótesis general específico, operacionalización de las variables.

Capítulo cuarto. Metodologías de la investigación; tipo y diseño de la investigación, población de estudio, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, procedimiento para el análisis e interpretaciones de información y aspectos éticos.

Capítulo quinto. Resultados de la investigación; descriptivo e inferencial

Capítulo sexto. Conclusiones, limitaciones y recomendaciones. Así como la bibliografía y anexos respectivos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Según el comité conjunto de la “Organización Internacional del trabajo OIT y Organización Mundial de la Salud OMS, la salud laboral puede entenderse como el resultado del esfuerzo organizado de la sociedad para prevenir y tratar los problemas de salud y además de promocionarla entre los trabajadores” (...) “Esta definición encierra dos grandes líneas de intenciones: en la primera se considera que todos los problemas de salud en el trabajo son susceptibles de prevención y protección; la segunda, entiende que los centros de trabajo son adecuados para establecer programas de promoción de la salud” («Dimensiones del Clima Organizacional», 2015)

“El objetivo general de la política de modernización es orientar, comunicar y promover el proceso de modernización hacia una gestión pública que incida positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país junto con los resultados” (Hellriegel, 2018).

En este sentido, el clima organizacional es una variable importante, ya que está directamente relacionado con los empleados (recursos humanos) que trabajan en la organización.

De igual forma, en relación a la satisfacción laboral, se debe tener en cuenta que, en una institución de salud, los empleados que laboran, sean auxiliares o administrativos, designados o contratados, tienen un derecho fundamental, solo aspiraciones de desarrollo; Por eso, esta variante asistencial, como otras, también debe ser gestionada, de modo que contribuya a incrementar la eficacia del trabajador (Cifuentes Rodríguez y Manrique Abril, 2014a).

Es así que, en la Red de Salud de Azángaro, Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo, se viene recibiendo quejas frecuentes por parte del personal de “enfermería con referencia al clima organizacional inconveniente en cuanto a relaciones interpersonales, Valores colectivos para el personal la misma que repercutirá en un desempeño laboral deficiente producto de la insatisfacción laboral, por lo tanto va a repercutir en la calidad de atención y bienestar de los usuarios que acuden al Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo”.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo , ubicado en el Jr. Francisco Bolognesi N.º 556, Azángaro, Puno.

1.2.2. Delimitación social

El grupo social objeto de estudio fueron los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro, incluido el personal nombrado, contratado e internos de enfermería que hacen un total de 40 personas, se ha seleccionado dicho grupo ocupacional por existir presencia representativa.

1.2.3. Delimitación temporal

La delimitación temporal del presente plan de tesis será la transversal por que se estudiaran las variables simultáneamente en un momento determinado desde el 01 de febrero al 31 mayo del 2020.

1.2.4 Delimitación conceptual

Compete al área general de ciencias en la salud , Área específica de administración de la salud , desarrollara la línea de investigación de satisfacción del personal profesional de enfermería que labora en el hospital Carlos cornejo roselló vizcardo de Azangaro.

“En este sentido se puede decir que el estudio de clima organización se basa en el corriente psicológico, toda vez que cada persona percibe de distinto modo el contexto en el que se desenvuelve”.

Actualmente, el fenómeno de la satisfacción laboral está adquiriendo una importancia significativa para el desarrollo de la humanidad. Está claro que para lograr eficiencia y efectividad es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano

Si la persona está satisfecha con su trabajo, responderá adecuadamente a sus demandas; Si, por el contrario, está insatisfecho, no podrá realizar su trabajo con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todos los ámbito de la vida laboral.

1.3. Problemas de investigación

1.3.1. Problema general

¿Cómo es la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro -2021?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la correlación de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro -2021?

- ¿Cuál es la correlación de los valores colectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro - del 2021?
- ¿Cuál es la correlación de la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro - 2021?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro - 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro - 2021.
- Determinar la correlación entre los valores colectivos y la satisfacción en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro - 2021.
- Precisar la correlación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro - 2021.

1.5. Justificación importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

Teórica: El aporte teórico con el desarrollo del presente trabajo de investigación será, en cuanto al clima organizacional y satisfacción laboral en el aspecto psicológico del personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo, teniendo en cuenta que la mayoría de las personas percibe de modo distinto el contexto donde se desenvuelve y desarrolla trabajando se verá percibir un clima organizacional adecuado y una buena satisfacción laboral entre el personal de enfermería.

Práctica: Los resultados que se obtengan, servirán como fuente importante de información a las autoridades de hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro, así como también al profesional de enfermería para establecer estrategias dirigidas a mejorar el entorno laboral.

Social: Mediante el presente trabajo de investigación mediremos el clima organizacional y satisfacción laboral, la seguridad y el bienestar son de fundamental importancia para los trabajadores y sus familias y como mayor beneficio repercutirá en una atención con calidad en el usuario que acude al Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo, así como también beneficiara a la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo.

Metodológica: Bernal. (2010) “nos señala que el estudio logra su alcance en el momento que el proyecto que se realizará plantea métodos estrategia fiables para generar conocimiento válido y confiable”. (Ibidem, p. 107) La realización y aplicación del presente estudio tiene una justificación científica estable y preciso ya que es irremplazable al obtener información fiable acerca del clima laboral y satisfaccion laboral

1.5.2. Importancia

El clima laboral tiene una repercusión directa en el bienestar de los empleados en este contexto es de vital importancia determinar la correlación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la Red de Salud de Azángaro, sabiendo que en un ambiente laboral positivo se labora mejor, este beneficio repercutirá en la

atención con calidad y calidez al usuario y población Azangarina en general que acude al EE.SS.

1.6. Factibilidad de la investigación

Para el presente proyecto de investigación se cuenta con los recursos financieros y materiales necesarios para poder llevar a cabo los objetivos y metas señaladas, los plazos serán cumplidos entre lo planteado y real.

1.7. Limitaciones del estudio

El presente trabajo de investigación carece de antecedentes actuales sobre investigaciones referente a estudios previos, el diseño a aplicarse que no es experimental, limita establecer relación causa efecto y solo se establecerá relación la siguiente limitación para la ejecución del presente trabajo será la disposición por parte de los empleadores en brindar información o disposición de tiempo por parte de ellos por sus ocupaciones laborales.

El proyecto de investigación será viable porque reúne las condiciones necesarias para llevar a cabo, se dispone de recursos financieros humanos y materiales.

Por último, la suscrita esta con los conocimientos necesarios actualizados se realizó la ejecución del presente investigación.

CAPITULO II: MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del problema

Antecedentes internacionales

Montoya, P., Bello, N. y Burgos, F. (2016) en su artículo satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.

“Los resultados obtenidos fueron la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral fue, en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$).

Concluyendo que la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos”.

Salazar, E., Alvarado, D. y Holguín, G. (2021) en su artículo Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso empresa de Seguridad Covipen.

“Los resultados fueron que el clima organizacional en la empresa influye directamente en la satisfacción del personal; presentando problemas de comunicación en las labores. Por lo que el propiciar un ambiente de trabajo agradable da como resultado una buena comunicación, un buen desempeño laboral, tanto individual como colectivo”.

Wilches, N (2018). en su tesis Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia.

“Los resultados son: en la empresa hay una percepción positiva en torno al clima organizacional, se destacan el buen ambiente de trabajo, la solidaridad, el trabajo en equipo y el respeto, como valores y principios centrales a través de los cuales se potencian relaciones favorables que inciden de manera efectiva en el desarrollo de las funciones. Dándose buena comunicación Además la confianza que existe, la cual promueve una mayor autonomía y responsabilidad, permitiendo

potenciar elementos el desarrollo de capacidades entre los trabajadores, además del orgullo y el sentido de pertenencia”.

Tapias, X. (2019) en su tesis Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de Colegios públicos del Municipio del Socorro 2018-2019 primer semestre.

“Los resultados obtenidos demuestran establecer que, si existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de dichos trabajadores, dando por sentado que entre más se acerque a la excelencia el clima organizacional mayor será la satisfacción laboral que puedan sentir los trabajadores de estas instituciones educativas”

Antecedentes nacionales

Sánchez Soto (2018) en la investigación de tesis realizado de grado maestría: **“Influencia de la gestión universitaria en el clima organización un estudio comparativo de tres universidades, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima- Perú”**, La finalidad de la investigación fue; correlación entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional y determinar cómo las universidades responden a la intervención en el ambiente organizacional de tres universidades. Investigación es de enfoque cuantitativo y cualitativo, transversal, comparativo y descriptivo. Con una muestra de 286 personas, entre profesores y administradores. “Resultados los niveles son aceptables, pero no los más favorables para una gestión eficaz. Sin embargo, se ve reforzado por una percepción favorable de la motivación y una consecuencia favorable para las universidades en el estudio aspectos de potencial excepcional para el cambio organizacional”.

Aliaga, Mercado y Neira (2017) en su tesis “clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio César DE Marini Caro la Merced-Chanchamayo-2017”.

“Los RESULTADOS fueron que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar de Marini Caro La Merced – Chanchamayo en el 2017. ($\rho=0.599$; $p=0.043<0.05$)”

Aranda, Gallegos y Jara (2021) en su tesis “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Planificación y Control de la Producción de los servicios industriales de La Marina, Callao 2021”.

“Se concluye que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores El coeficiente de correlación fue 0,700, lo cual indicó una correlación alta entre ambas variables”.

Gutiérrez (2019) en su tesis “el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa BGL Arqueología y Contratistas generales S.A.C.2018.

Después de la aplicación de los instrumentos se evidencio que la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el valor del coeficiente de Pearson dio como resultado -0,873; indicándonos que sí existe una correlación positiva alta, de acuerdo al Sig. (unilateral) $p = 0,000$ lo cual indica que se acepta la hipótesis general”.

Carrión (2018) en su “tesis relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Zaña, región Lambayeque, año 2018.

Los resultados se llega a la conclusión que para que exista una óptima satisfacción laboral es necesario que la organización exista un adecuado clima organizacional”.

2.2. Bases teóricas

Clima organizacional

Al respecto Elder, Gracia y Casiano, comentan “En cuanto al origen de la preocupación por el clima organizacional, lo ubican en los "principios de la corriente cognitiva en psicología”(Ramírez Campos, 2012)

Por su parte Palma, asocia al clima Laboral “con aspecto psicológicos como motivación, valores u otros que no están claramente definido”(«Pobre», la productividad laboral, s. f.)

En “este sentido se puede decir que el estudio de clima organización se basa en el corriente psicológico, toda vez que cada persona percibe de distinto modo el contexto en el que se desenvuelve”.

Guillen y Gul quienes lo definen al clima organizacional como “percepción de un grupo de personas que forma parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”(Gestoso, 2000)

Sin embargo, es menester indicar que las percepciones obedecen en mayor proporción de las actividades, interacciones y otros niveles de experiencia que cada miembro tiene con la organización. Así, el clima de la organización irradia la interacción entre las características personales y además de ello las organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional crean un cierto clima, basado en las percepciones de los miembros. El clima resultante es el índice que determina el comportamiento en la organización y, por tanto, en el clima.

Chiavenato, (2000), define: “El clima de una organización es la calidad o suma de las características ambientales que son percibidas por los miembros de la organización, y tiene una poderosa influencia en su comportamiento”. (p74)

El cual incluye diversos factores ambientales que influyen en la motivación de sus miembros. Por lo tanto, el clima organizacional puede prosperar al tiempo que satisface las necesidades personales básicas y mejora y mejora las actitudes. Y también puede producir cambios que no son intencionales mientras que otros se sienten frustrados porque no se espera que se satisfagan sus necesidades. Cabe

señalar que el entorno entre los miembros de la organización está íntimamente ligado a la motivación de la comunidad.

Chiavenato, (2000), define como:

Un aspecto importante de la relación entre personas y organizaciones. Cuando se ve que las personas se adaptan constantemente a situaciones muy diferentes para satisfacer sus necesidades, manteniendo un cierto equilibrio individual, satisfacción personal y social, el clima organizacional está involucrado en la motivación de los participantes organizacionales. cuando este es alto significa que el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona una relación satisfactoria (p.22)

De ahí que se pueda decir que situaciones de indiferencia, de pie, insatisfacción, depresión y, en casos extremos, estados de desesperación, agresión, situaciones en las que los integrantes abiertamente organizaciones como movilizaciones, grupos activistas por el movimiento.

En este sentido, todos estos componentes crean un clima único que simboliza características distintivas y contiene personalidades organizacionales que interfieren con el comportamiento de los individuos involucrados.

Dimensiones del clima organizacional.

De acuerdo con el instrumento encuesta de EDCO de A. Yussef del 2014, presenta las siguientes dimensiones:

A. Dimensión: relaciones interpersonales

Contreras Armenta y Díaz Castillo, (2015) Manifiesta que:

Las relaciones interpersonales son interacciones recíprocas entre dos o más personas. Son relaciones sociales que gobiernan, por tanto, las leyes e instituciones de interacción social; Trabajar en un ambiente de trabajo óptimo es extremadamente importante para los empleados, ya que un ambiente saludable tiene un impacto directo en su desempeño y bienestar emocional. Las

relaciones interpersonales pueden suceder de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral es insostenible para los empleados, pero hay otras donde el clima es el mejor e incluso se establecen lazos emocionales de amistad que superan los obstáculos del trabajo. (p.1)

Para definir las características de una relación interpersonal, se deben considerar varios aspectos, tales como: Honestidad y sinceridad, Respeto y asertividad, Compasión, Comprensión y sabiduría. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por la ley, por la costumbre o por mutuo consentimiento, y son la base o marca fundamental de un grupo social y sociedad en su composición.

Arévalo Barrera, (2018)Manifiesta: “Esta relación interpersonal es un elemento fundamental de nuestra vida, funcionando no solo como un medio para un fin sino como un fin en sí mismo. Por tanto, la primera conclusión que podemos sacar es que Promover las relaciones interpersonales es una tarea opcional o se puede dejar de lado una oportunidad”.

B. Dimensión de valores colectivos

Altamirano y Antonio, (2006) Mencionan:

Que los valores colectivos Cooperación: ayuda mutua, apoyo. Responsabilidad: esfuerzo extra, cumplimiento. Respeto: reflexión, buen trato, refleja las bases de evaluación que utilizan los miembros de la empresa para evaluar situaciones, acciones, objetos y personas, estos reflejan los verdaderos objetivos, así como las creencias y conceptos básicos de una organización y así sucesivamente, son el corazón de la cultura organizándolos. Los valores definen el éxito de los empleados y establecen estándares para la organización, están en el corazón de la filosofía que la empresa debe alcanzar para tener éxito, los valores brindan un sentido común de dirección a todos los empleados y establecen pautas para su compromiso diario.

De ahí que cualquier organización que tenga una aspiración a la excelencia debe comprender y de manera sistemática los valores e ideas que impulsan el comportamiento impulsivo de la institución. Este valor se evidencia en la formulación de la visión y misión de la institución. El elemento básico del valor consciente radica en el patrón de comportamiento que la institución tiene derecho a dar a sus miembros. Estos valores derivados de la cultura organizacional, o por tanto de la coherencia, son necesarios para evaluar y desarrollar la personalidad en la organización.

La importancia de los valores radicales como elemento motivador de las acciones y los hechos humanos determina las características básicas y definitivas de una organización y crea un sentido de identidad con la organización. (p.17)

García Sánchez et al., (2016) Comentan:

Valores Demostrados: Son valores que están diseñados y definidos como parte del sistema de valores y son verdaderos para todas las organizaciones, así como aquellos que se establecen para todos los empleados que realizan:

Composición de valores compartidos:

Los valores compartidos consisten en valores estratégicos en valores tácticos.

- **Valores estratégicos:** son los valores trabajados para alcanzar en el tiempo y moldeados dentro de la entidad, misión y visión.
- **Valores tácticos:** estos son los pocos valores críticos a los que las declaraciones de la organización deben dedicar su energía en su curso de acción. Son valores fundamentales que deben guiar el comportamiento diario de todos. Se clasifican en aspectos éticos, prácticos y de desarrollo.
- **Valores éticos:** ese conjunto de valores que se relacionan con nuestra relación con los demás.
- **Valores prácticos:** aquellos valores que se relacionan con la forma en que actuamos en nuestro trabajo.
- **Valores de desarrollo:** son los valores que se relacionan con la forma en que creamos y generamos ideas para el desarrollo de la organización. (pág.2)

Los valores compartidos pueden entenderse como un conjunto de empresas que reflejan la cultura de la organización y orientan el comportamiento de todos los integradores corporativos para realizar las mismas acciones (misión, visión, identidad y objetivos estratégicos). Eficaz, movimiento en una dirección estratégica y aumentar la eficiencia y la eficacia.

C. Dimensión: Disponibilidad de recursos

Blázquez y Mondino, (2000) “Recurso; se trata de permitir que una empresa diseñe e implemente estrategias que mejoren su eficiencia y efectividad”.

Campos, (1998) “Los estados financieros siempre se refieren a activos económicos, es decir, activos tangibles e intangibles que tienen un valor económico y, por tanto, pueden valorarse en términos monetarios”.

(Dragonetti y Roos, (1998)“Los recursos y las capacidades no están disponibles para todas las empresas en las mismas condiciones (movilidad imperfecta). La imperfecta diversidad y la movilidad explican las diferencias de rentabilidad entre empresas, incluso entre las de la misma industria”.

“Los recursos significan que las organizaciones deben realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos: son bienes o servicios que se utilizan para llevar a cabo las tareas organizacionales”.

(Inchusta y Arribas, (1998) “Describe la importancia de la autoestima para la estabilidad emocional de las personas y cómo afecta su entorno”:

“La forma en que respondemos emocionalmente a situaciones cotidianas o inusuales en nuestras vidas es una forma en la que podemos identificar cómo es nuestra autoestima. Podemos pensar que tenemos muy buena autoestima, pero, ante un problema o dificultad, sentimos que nos caemos y nos damos cuenta de que no éramos tan fuertes o emocionalmente” estables como imaginábamos. “La intensidad o el alcance de nuestras respuestas emocionales a los problemas es un factor que refleja nuestro nivel de respeto personal. Si una persona fracasa a pesar de las críticas

o siente que perderá su seguridad ante la frustración, los errores o los fracasos, puede ser una persona con problemas de autoestima”.

“La verdadera prueba de la autoestima es cuando la persona puede permanecer tranquila y emocionalmente estable ante los problemas, si la persona no sabe manejar el impacto negativo y comienza a sentirse mal, ansioso, somatizado como debido a los problemas y si pierde la confianza en sí mismo, ciertamente no es alguien con una autoestima fuerte o verdadera”.

Satisfacción laboral

Definiciones

Gamboa Ruiz, (2010) Afirma: “Dentro de las ciencias organizacionales, la satisfacción laboral es probablemente la forma más común y más antigua de operación laboral en el lugar de trabajo”. (p.3)

“La satisfacción laboral es un resultado consecuente para el trabajador dados sus roles laborales, el resultado final de una interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas conocidas como necesidades humanas e incentivos para los empleados”.

Murat Hancer, (2017) dice que “la satisfacción laboral denota la actitud general de una persona hacia el trabajo”.(p.5)

Hancer (2003) señalan que:

“En la organización hay muchos procesos que se hacen en grupo, por lo que debe ser relevante conceptualizar el concepto de salvador del trabajo, no solo a nivel del individuo, sino también a nivel del grupo y la organización. Por lo tanto, definen la satisfacción con la tarea del grupo como la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el entorno de trabajo relacionado”. (p.6)

“La satisfacción laboral es como un estado emocional agradable o positivo que surge de la propia experiencia laboral; Este estado se alcanza satisfaciendo determinadas necesidades individuales a través de su trabajo”.

Satisfacción

Al respecto Márquez Pérez, (2002)), indica que:

La satisfacción está influenciada por el desempeño y no viceversa, como muestra inicialmente el modelo de Lawler - Porter. La insatisfacción reduce una disminución en la eficiencia organizacional, también se puede expresar a través de conductas expresivas, de lealtad, negligencia, agresión o retraimiento. La frustración experimentada por un empleado insatisfecho puede conducir a un comportamiento agresivo, lo que puede indicar sabotaje, calumnia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que el comportamiento que genera insatisfacción laboral puede enmarcarse en dos ejes principales: activo -pasivo, destructivo - constructivo según su orientación, como se muestra en la tabla adjunta. (p.10)

“Es probable que esto se base en el hecho de que las personas con suficientes talentos podrán lograr un mejor desempeño laboral, tener más éxito en su trabajo y esto generará una mayor satisfacción el reconocimiento formal afectará retroalimentación y otros factores incidentales”.

Dimensiones de satisfacción laboral

“De acuerdo con el Cuestionario de Satisfacción Laboral del MINSA en el año 2011, describe las dimensiones, sustentadas en los siguientes autores”:

A. Dimensión: Condiciones de trabajo

Al respecto Navarro Astor, (2008), indica que:

“Contribuyendo al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana, señala que todos estos elementos del trabajo, el conjunto de factores asociados, se encuentran en sus condiciones laborales”. (p. 19) Bajo este enfoque, “el número de aspectos que se pueden considerar como condiciones de trabajo es

casi infinito. Así, el término ambiente o ambiente de trabajo” parece casi sinónimo del anterior”.

Viamontes, (2010), en este sentido amplio:

“En su Estudio, las condiciones de trabajo se definen como el conjunto de propiedades que caracterizan la situación laboral, que afectan la oferta de la misma y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su comportamiento”. (pág.49).

“Diferenciando el amplio conjunto de propiedades en las condiciones de trabajo del entorno de trabajo - físicas, psicosociales, contenido y organización del trabajo, aquellos factores que afectan la salud genuina de un trabajador afectan sus facultades intelectuales y las condiciones de trabajo de una empresa – aspectos organizacionales, infraestructura, bienestar y intereses sociales que promueven el desarrollo del trabajador y su verdadero bienestar”.

García, (2016), refiere que:

“En la actualidad, el desarrollo del fenómeno de la satisfacción laboral es de vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Es evidente que las nuevas tecnologías y el factor humano deben combinarse para lograr eficiencia, efectividad y efectividad en las organizaciones”. También sostiene que, en la comunidad científica, existe un acuerdo en que la satisfacción laboral es la actitud que una persona toma hacia su trabajo y que se expresa en actitudes, “sentimientos, actitudes y comportamientos hacia su actividad laboral. Por tanto, dado que la satisfacción del trabajador tiene un impacto importante en lo que hacen las organizaciones, es interesante considerar la satisfacción laboral en una organización como un requisito clave, porque los seres humanos crean y producen un tipo de organización eficaz y eficiente”.

“Si la persona está satisfecha con su trabajo, responderá adecuadamente a sus demandas; por el contrario, si no está satisfecho, no podrá realizar su trabajo de manera eficiente y cualitativa. Además, la insatisfacción laboral se expresa en todos los ámbitos de la vida del trabajador”.

B. Dimensión: Bienestar de los trabajadores.

La OMS (OMS, 2018) en su estudio Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, destaca que:

Puede haber un patrón de práctica único a seguir para crear entornos de trabajo saludables, aunque existen algunas pautas básicas que todas las organizaciones deben seguir. El concepto del entorno de trabajo ideal variará de una industria a otra y de una empresa a otra. Se necesita una estrategia para crear entornos de trabajo saludables basados en características únicas, históricas, culturales, del mercado y del empleado como individuo en las organizaciones.

“Concepto de bienestar en el trabajo como el estado en el que un trabajador está satisfecho con su trabajo y, al mismo tiempo, suele tener emociones positivas como la alegría y la felicidad”.

Guzmán, (2013), lo conceptualiza indicando que:

“El bienestar laboral se puede definir como una planificación estratégica que logra apoyar a sus colaboradores y al núcleo de sus familias clave, en el área de crear y mantener comportamientos y rutinas que mejoren su calidad de vida, la felicidad es la búsqueda de las personas y el bienestar. de los trabajadores lo que se persigue, hacer un trabajo que aporte emociones positivas”. (p.8)

2.3 Definición de términos básicos

- **Clima Organizacional:** Chiavenato (2000), define: “El clima de una organización es la calidad o suma de las características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, y tiene una poderosa influencia en su comportamiento”. (P.74)
- **Relaciones interpersonales:** Contreras Armenta y Díaz Castillo, (2015) define: “Son relaciones sociales que gobiernan, por tanto, las leyes e instituciones de interacción social; Trabajar en un ambiente de trabajo óptimo es extremadamente

importante para los empleados, ya que un ambiente saludable tiene un impacto directo en su desempeño y bienestar emocional”.

- **Valores colectivos:** Altamirano y Antonio, (2006) “definen el éxito de los empleados y establecen estándares para la organización, están en el corazón de la filosofía que la empresa debe alcanzar para tener éxito, los valores brindan un sentido común de dirección a todos los empleados y establecen pautas para su compromiso diario”
- **Disponibilidad de recursos:** Blázquez y Mondino, (2000) define: “Recurso; se trata de permitir que una empresa diseñe e implemente estrategias que mejoren su eficiencia y efectividad”.
- **Satisfacción Laboral:** Koontz y O’Donell (2013) afirmar que “la satisfacción en el trabajo se refiere al bienestar del trabajo, cuando se satisface el deseo, y también está vinculado a la motivación para trabajar” (p.5)
- **Satisfacción:** Márquez Pérez, (2002), define: “La satisfacción está influenciada por el desempeño y no viceversa, como muestra inicialmente el modelo de Lawler - Porter. La insatisfacción reduce una disminución en la eficiencia organizacional, también se puede expresar a través de conductas expresivas, de lealtad, negligencia, agresión o retraimiento”.
- **Condiciones de trabajo:** Navarro Astor, (2008), define: “Contribuyendo al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana, señala que todos estos elementos del trabajo, el conjunto de factores asociados, se encuentran en sus condiciones laborales”. (p. 19)
- **Bienestar de los trabajadores:** “El concepto del entorno de trabajo ideal variará de una industria a otra y de una empresa a otra. Se necesita una estrategia para crear entornos de trabajo saludables basados en características únicas, históricas, culturales, del mercado y del empleado como individuo en las organizaciones”.

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLE

3.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.

3.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre Las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.
- Existe relación significativa entre Los valores colectivos con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.
- Existe relación significativa entre La disponibilidad de recursos con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.

3.3. Definición conceptual y operacional de las variables

Clima Organizacional

Goncalves, (1997) “El clima de la organización se describe como una expresión personal del entendimiento que forman los trabajadores y gerentes de la organización a la que pertenecen y que afectan directamente el desempeño de la organización”.

Chiavenato (2000) Se dice que “el ambiente organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que sienten o experimentan los miembros de la organización e influye directamente en su comportamiento”.

Satisfacción Laboral

Koontz y O'Donnell (2013) afirman que “la satisfacción en el trabajo se refiere al bienestar del trabajo, cuando se satisface el deseo, y también está vinculado a la motivación para trabajar” (p.5).

Manrique Quispe, (2017) Lo definió “como un estado emocional positivo o placentero que surge de una visión subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No es una visión específica, sino una visión general que surge de las diferentes actitudes específicas de un trabajador hacia su trabajo y factores relacionados”.

3.4. Cuadro de operationalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicador	Itens	Escala de Valoración
Variable 1 Clima Organizacional	Relaciones interpersonales: “Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social”	Autoestima	1	Nunca Casi nunca A veces Frecuentemente Siempre
		Cooperación	2	
		Respeto	3	
	Valores colectivos: “Que los valores colectivos Cooperación: ayuda mutua, apoyo”. Responsabilidad esfuerzo adicional, cumplimiento.	Ayuda mutua	4	
		Interrelaciones	5	
		Beneficios sociales	6	
	Disponibilidad de recursos: “Es todo lo que permite a una empresa concebir e implantar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia”	Equipos	7	
		Ubicación	8	
Variable 2 Satisfacción Laboral	Condiciones de trabajo “Son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo Interacción de los jefes. El líder posee la autoridad para tomar decisiones o influir en ellas de forma favorable al empleado, y este puede mejorar su rendimiento e implicarse en mayor medida en su trabajo”	Medio Ambiente	10	
		Estabilidad	11	
		Seguridad	12	
		Empatía	13	
		Confianza	14	
		Toma de decisiones	15	
		Motivación	16	
		Reconocimiento	17	
	Bienestar de los trabajadores: “El concepto de un ambiente de trabajo ideal, variará de industria a industria y de compañía a compañía. Una estrategia para crear entornos laborales saludables debe estar diseñada de acuerdo a las características”	Justas remuneración	18	

CAPITULO IV METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo basal con un enfoque cuantitativo e hipotéticamente deductivo según: Charaja Cutipa y Portillo, (2011). Plantea el siguiente bosquejo para todo trabajo correlacional:

Donde:

- M = Muestra de estudio
- Y = Variable clima Organizacional
- X = Variable Satisfacción laboral
- R = Tipo y grado de corelación existente

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel del diseño es descriptivo correlacional, “se estudian las variables en su contexto natural no inducidas a ningún comportamiento o situación que las haga comportarse de manera fingida” (Hernández Sampieri, R. (2010).

4.1.3. Enfoque de la Investigacion

El presente estudio está enfocado en la metodología de la investigación cuantitativa.

4.2. Métodos y diseños de investigación

4.2.1. Método de Investigación

Fue el hipotético deductivo, partirá de datos generales para llegar a una conclusión particular

4.2.2. Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental.

El diseño no experimental “es el diseño que se hace sin manipular deliberadamente las variables, es decir, implica investigar dónde no cambiamos intencionalmente, es lo que en la investigación no experimental observamos los fenómenos tal como ocurren en el contexto natural, luego los analizamos”. (p-184) Según Hernández Sampieri, (2010)

4.3. Población y muestra de la investigación

4.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por una población universo de 56 Lic. En enfermería que laboran en el Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro. Los datos se obtuvieron de la Oficina del Talento Humano del mencionado hospital

4.3.2. Muestra

Se empleó el muestreo probabilístico aplicando la fórmula de muestreo para poblaciones finitas se tiene:

$$n = \frac{N (Z^{\alpha/2})^2}{9 NE^2 + (Z^{\alpha/2})^2}$$

Donde:

N = Cantidad de población Objetivo 56

$$(Z^{\alpha}/2)^2 = \text{Nivel de confianza} \quad 1.96$$

E = Precisión (error muestral maximo admissible 0.05

Reemplazando

$$n = \frac{56 * 1.96^2}{9 * 56 * 0.05^2 + 1.96^2}$$

$$n = \frac{215.12}{1.512 + 3.842}$$

$$n = \frac{215.12}{5.354}$$

$$n = 40.17$$

Por lo tanto, la población muestra fue de 40 licenciadas de enfermería que laboran en el Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro, en quienes se aplicó el instrumento cual es el cuestionario estructurado

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

“Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son instrumentos de recolección de datos, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para que pueda acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información”.(p.2) Hernández Sampieri, (2010).

Por consiguiente, en la presente investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta

4.4.2. Instrumentos

“Las encuestas son instrumentos de investigación que necesitan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra

representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método utilizado para recopilar la información obtenida”. (p.8) Según Hernández Sampieri, (2010)

En la presente investigación el instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado

4.4.3. Validez y Confiabilidad

Validez:

“La validez es la medida de lo que mide una prueba o un elemento de prueba; el aspecto más importante de las pruebas”. (p.127). Hernández et al (2011)

El juicio de expertos sostiene la validez de los instrumentos de acuerdo con el resultado de la evaluación. Los resultados obtenidos en las encuestas están vinculados a otras mediciones que tienen las mismas características.

Confiabilidad

“La confiabilidad de una medición o de un instrumento, con el denominador común de que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación”. (p.227). Quero, Charaja, (2011).

4.4.4 Procesamiento y análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se utilizará el programa SPSS 25. la última versión, las mismas que muestran los porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos

4.4.5. Ética en la investigación

Se seguirán los siguientes principios:

- Reserva de identidad de los trabajadores
- Citas de los textos y documentos consultados
- No manipulación de resultado.

CAPITULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 1 Sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	5	12,5
	Femenino	35	87,5
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Grafico N° 1 se evidencia que, 87.50% de la población personal de enfermería es de sexo femenino y el 12.50% es de sexo masculino.

Tabla 2 Edad

	Frecuencia	Porcentaje
<= 24	2	5,0
25 - 32	7	17,5
33 - 40	15	37,5
41 - 48	6	15,0
49 - 56	8	20,0
57+	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En el Grafico N° 2 se evidencia que, 37.50% de la población personal enfermería está entre 30 a 40 años, el 20.00% está entre 49 a 56 años el 17.50% está entre 25 a 32 años, el 5.00% está entre <=24 años y el 5.00% mayor a 57 años de edad.

Tabla 3 Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	19	47,5
Divorciado	5	12,5
Soltero	16	40,0
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En el Grafico N° 3 se evidencia que, el 47.50% de la población personal enfermería es de estado civil casado, el 40.00% es de estado civil soltero (a) y el 12.50% es de estado divorciado.

Tabla 4 Lugar de procedencia

	Frecuencia	Porcentaje
Costa	3	7,5
Sierra	36	90,0
Selva	1	2,5
Total	40	100,0

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Grafico N° 4 se evidencia que, el

90.00% de la población personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro su lugar de procedencia es sierra, el 7.50% su lugar de procedencia es costa, y el 2.50% su lugar de procedencia es selva.

Tabla 5 Grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Titulada	25	62,5
Especialidad	6	15,0
Maestría	6	15,0
Doctorado	3	7,5
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Grafico N° 5 se evidencia que, el 62.50% de la población personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro su grado de instrucción es titulada, el 15.00% de la población su grado de instrucción es segunda especialidad, el 15.00% de la población su grado de instrucción es maestría, y el 7.50% su grado de instrucción es doctorado.

Tabla 6 Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	8	20,0
	A veces	23	57,5
	Frecuentemente	9	22,5
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Grafico N° 6 se evidencia que, el 57.50% de la población personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo

Roselló Vizcardo de Azángaro a veces, interacciona entre las personas, convive con los demás, el 22.50% de la población frecuentemente, interacciona entre las personas, convive con los demás y el 20.00% de la población casi nunca, interacciona entre las personas, convive con los demás según dimensión relaciones Interpersonales.

Tabla 7 Valores Colectivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	17	42,5
	A veces	13	32,5
	Frecuentemente	10	25,0
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Grafico N° 7 se evidencia que, el 42.50% de la población personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro así nunca, trabaja en equipo, aceptar su responsabilidad y resuelven problemas en lugar de responsabilizar, el 32.50% de la población a veces, y el 25.00% de la población frecuentemente, trabaja en equipo, aceptar su responsabilidad y resuelven problemas en lugar de responsabilizar. Según dimensión valores colectivos.

Tabla 8 Disponibilidad de recursos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	17,5
	Casi nunca	13	32,5
	A veces	11	27,5
	Frecuentemente	9	22,5
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Grafico N° 8 se evidencia que, el 32.50% de la población personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro casi nunca, dispone de un ambiente adecuado y acceso a las Informaciones para realizar su trabajo, el 27.50% de la población a veces, el 22.50% de la población a frecuentemente y el 17.50% de la población personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro nunca, dispone de un ambiente adecuado y acceso a las Informaciones para realizar su trabajo. Según dimensión disponibilidad de recursos

Tabla 9 Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	20	50,0
Frecuentemente	5	12,5
Siempre	15	37,5
Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Grafico N° 9 se evidencia que, el 50.00% de la población personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro a veces, su servicio está bien organizado, se adapta a las condiciones, tiene un buen desempeño, un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución, el 37.50% de la población siempre y el 12.50% de la población personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro frecuentemente, su servicio está bien organizado, se adapta a las condiciones, tiene un buen desempeño, un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución Según dimensión condiciones de trabajo.

Tabla 10 Bienestar en el Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	17	42,5
	Frecuentemente	18	45,0
	Siempre	5	12,5
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Grafico N° 10 se evidencia que, el 45.00% de la población personal de enfermería frecuentemente, su remuneración es adecuada a nivel profesional en relación al trabajo, están dispuestos a completar las tareas, el 42.50% de la población a veces, el 12.50% de la población personal de enfermera siempre, su remuneración es adecuada a nivel profesional en relación al trabajo, están dispuestos a completar las tareas. Según dimensión bienestar en el trabajo.

5.2. Análisis inferencial

Tabla 11 Determinar la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro de Azángaro - 2021.

CLIMA ORGANIZACIONAL * SATISFACCION LABORAL		SATISFACCIONLABORAL						Total	
		A veces		Frecuentemente		Siempre		Fi	%
CLIMA ORGANIZACIONAL		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
	A veces	15	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	15	37.50%
	Frecuentemente	0	0.00%	5	100.00%	16	80.00%	21	52.50%
	Siempre	0	0.00%	0	0.00%	4	20.00%	4	10.00%
		15	100.00%	5	100.00%	20	100.00%	40	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que, el 100.00% de la población, a veces presenta correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, el 80.00% siempre presenta correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. En conclusión, el 52.50% personal de Enfermería frecuentemente suele presentar correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk donde el valor de $p > 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula ya que hay homogeneidad.

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente

Prueba de Shapiro Wilk para una muestra

		Clima Organizac.	Satisfacción Lab.
N		40	40
Parámetros normales a - b	Media	42,8082	41,1150
	Desviación estándar	4,73713	6,11911
		Absoluta	,104
		Positivo	,163

Máximas diferencias extremas	Negativo	-,087	-,189
Estadístico de prueba		,109	,189
Sig. asintótica (bilateral)		,007c	,007c
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

En el cuadro se aprecia que los datos tienen normalidad 0.007 es mayor que 0.005. Por lo que se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson.

Correlación

			Clima organizacional	Satisfaction laboral
Correlación de Pearson	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,670
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfaction laboral	Coefficiente de correlación	,670	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la prueba de la Correlación de Pearson el valor $p= 0.670$ que nos indica una correlación positiva moderada y según la significancia bilateral 0.000 que es menor a 0.05 nos permite rechazar la hipótesis nula y acepta que: el Clima organizacional está correlacionado con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Cornejo Rosello de Azángaro en el 2021

Tabla 12 Establecer la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Cornejo Rosello vizcardo de Azángaro - 2021.

		RELACIONES INTERPERSONALES						Total	
		Casi nunca		A veces		Frecuentemente			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
CLIMA ORGANIZACIONAL	A veces	8	100.00%	7	30.43%	0	0.00%	15	37.50%
	Frecuentemente	0	0.00%	16	69.57%	5	55.56%	21	52.50%
	Siempre	0	0.00%	0	0.00%	4	44.44%	4	10.00%
Total		8	100.00%	23	100.00%	9	100.00%	40	100.00%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que, el 100.00% a veces presenta correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, el 69.57% presenta frecuentemente correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. En conclusión el 52.50% del personal de Enfermería frecuentemente suele presentar correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, es decir interacciona entre las personas, convive con los demás.

Correlación

		Clima organizacional	Relaciones interpersonales
Correlacion de Pearson	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,450
		N	,000
			40
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,450
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			40

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la prueba de la Correlación de Pearson donde se obtuvo un nivel $p= 0.451$ que resulta ser menor al nivel de significancia 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente. La satisfacción laboral y la dimensión relaciones interpersonales son favorables en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.

Tabla 13 Determinar la correlación entre los valores colectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro - 2021.

CLIMA ORGANIZACIONAL * VALORES COLECTIVOS		VALORES COLECTIVOS						Total	
		Casi nunca		A veces		Frecuentemente			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
CLIMA ORGANIZACIONAL	A veces	7	41.18%	8	61.54%	0	0.00%	15	37.50%
	Frecuentemente	10	58.82%	5	38.46%	6	60.00%	21	52.50%
	Siempre	0	0.00%	0	0.00%	4	40.00%	4	10.00%
		17	100.00%	13	100.00%	10	100.00%	40	100.00%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que, el 60.00% del personal de enfermería presenta frecuentemente correlacion entre los valores colectivos y la satisfacción laboral, el 61.54% a veces presenta correlacion. . En conclusión, el 52.50% personal de Enfermería frecuentemente suele presentar correlacion entre los valores colectivos y la satisfacción laboral, es decir trabaja en equipo, aceptar su responsabilidad y resuelven problemas en lugar de responsabilizar.

Correlación

		Clima organizacional	Valores colectivos
Correlación de Pearson	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,681
		N	40
Valores colectivos		Coefficiente de correlación	,681
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la prueba de la Correlación de Pearson donde se obtuvo un nivel $p= 0.681$ que resulta ser mayor al nivel de significancia 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna ; por consiguiente. La satisfacción laboral y la dimensión valores colectivos no son favorables en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2020

Tabla 14 Precisar la correlación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro - 2021.

CLIMA ORGANIZACIONAL DISPONIBILIDAD DE RECURSOS		DISPONIBILIDAD DE RECURSOS								Total	
		Nunca		Casi nunca		A veces		Frecuentemente			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
CLIMA ORGANIZACIONAL	A veces	7	100.00%	8	61.54%	0	0.00%	0	0.00%	15	37.50%
	Frecuentemente	0	0.00%	5	38.46%	11	100.00%	5	55.56%	21	52.50%
	Siempre	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	44.44%	4	10.00%
		7	100.00%	13	100.00%	11	100.00%	9	100.00%	40	100.00%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que, el 100.00% de la población, a veces presenta correlación entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral, el 38.46% frecuentemente presenta correlación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral. En conclusión, el 52.50% del personal de Enfermería frecuentemente suele presentar correlación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral, es decir dispone de un ambiente adecuado y acceso a la Información donde realiza su trabajo. Según dimensión disponibilidad de recursos.

Correlacion

		Clima organizacional	Disponible de recursos
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	, 710
	Sig. (bilateral)	.	,000

Correlación de		N	40	40
Pearson	Disponibilidad de recursos	Coefficiente de correlación	,710	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la prueba de la correlación de Pearson donde se obtuvo un nivel $p= 0.710$ que resulta ser mayor al nivel de significancia 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna ; por consiguiente. La satisfacción laboral y la dimensión disponibilidad de recursos no son favorables en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.

CAPITULO VI: DISCUSIONES DE LOS RESULTADOS

DISCUSIÓN

Para determinar la correlación existente entre ambas variables clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Enfermería. En este sentido, el 100.00% de la población, a veces presenta correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral < el 80.00%. En conclusión, el 52.50% del personal de Enfermería frecuentemente suele presentar correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados del autor Cifuentes investigación. “Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de Salud de Cuarto nivel de atención” como resultado la insatisfacción laboral viene determinada por aspectos que es necesario comprender en las relaciones interpersonales con los compañeros, la competencia profesional y la monotonía laboral. También se obtuvieron cifras de estrés laboral y satisfacción laboral. La enfermera como persona que habla en un sentido no muy satisfecho para los hombres. Las enfermeras están más satisfechas con sus esfuerzos, pero existen otras presiones y factores estresantes asociados con ellas.

El personal de enfermería, el 100.00% a veces presenta correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral el 69.57% frecuentemente presenta correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. En conclusión, el 52.50% del personal de Enfermería frecuentemente suele presentar correlación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral. Es decir interacciona entre las personas, convive con los demás. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados del autor Tapias, X. (2019) cuyos resultados obtenidos demuestran establecer que, si existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de dichos trabajadores.

El 60.00% del personal de enfermería presenta frecuentemente correlación entre los valores colectivos y la satisfacción laboral el 61.54% a veces presenta correlación entre los **valores colectivos** y la satisfacción laboral. En conclusión, el

52.50% personal de Enfermería frecuentemente suele presentar correlación entre los valores colectivos y satisfacción laboral. Es decir trabaja en equipo, aceptar su responsabilidad y resuelven problemas en lugar de responsabilizar. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados Aliaga, Mercado y Neira (2017) cuyos “RESULTADOS fueron que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar de Marini Caro” La Merced – Chanchamayo en el 2017. ($\rho= 0.599$; $p=0.043<0.05$)

Para Encontrar la correlación **entre redistribución financiera** y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro - 2021. En este sentido, se evidencia que, el 71.43% de la población, a veces presenta correlación entre redistribución financiera y la satisfacción laboral, el 100.00% frecuentemente presenta correlación entre redistribución financiera y la satisfacción laboral. En conclusión, el 52.50% personal de Enfermería frecuentemente suele presentar correlación entre redistribución financiera y la satisfacción laboral. Es decir resuelve problemas en lugar de responsabilizar a otras, recomienda a la Institución como un excelente sitio de trabajo, no se avergüenza de la institución que labora. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados Aranda, Gallegos y Jara (2021) llegó a la conclusión que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores .

Para precisar la correlación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro - 2021. En este sentido, se evidencia que, el 100.00% de la población a veces presenta correlación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral el 38.46% frecuentemente presenta correlación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral. En conclusión, el 52.50% personal de Enfermería frecuentemente suele presentar correlación entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral Es decir dispone de un ambiente adecuado y acceso a las Informaciones para realizar su trabajo. Según dimensión disponibilidad de recursos. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados del autor Sánchez en investigación “Influencia de la gestión universitaria en el clima organización un estudio comparativo de tres

universidades, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima- Perú” Como resultado, la audiencia demuestra el clima y el comportamiento de la organización en el desempeño de sus funciones. Sugieren que estos niveles son aceptables, pero no apropiados para un manejo eficaz. Sin limitación, se ha visto reforzada por una buena comprensión de la motivación y las buenas consecuencias para la universidad en su investigación. un aspecto potencial increíble para el cambio organizacional.

Para determinar la correlación entre la satisfacción laboral y **condiciones de trabajo** en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro - 2021. En este sentido, se evidencia que, el 75.00% de la población, a veces presenta correlación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo, el 100.00% siempre presenta correlación entre la satisfacción laboral y **condiciones de trabajo** En conclusión, el 50.00% personal de Enfermería siempre suele presentar correlación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo. Es decir su servicio está bien organizado, se adapta a las condiciones, tiene un buen desempeño, un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución Según dimensión condiciones de trabajo. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados del autor Gutiérrez (2019) Después de la aplicación de los instrumentos se evidencio que la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Para determinar la correlación entre la satisfacción laboral y bienestar de los trabajadores en el personal profesional de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro - 2021. En este sentido, se evidencia que, el 58.82% de la población, siempre presenta correlación entre la satisfacción laboral y bienestar de los trabajadores, el 44.44% a veces presenta correlación entre la satisfacción laboral y bienestar de los trabajadores. En conclusión, el 50.00% personal de Enfermería siempre suele presentar clima organizacional e Interacción de los jefes es decir su remuneración es adecuada a nivel profesional en relación al trabajo, están dispuestos a completar las tareas. Según dimensión bienestar en el trabajo. Del mismo modo los hallazgos se ven confirmados con los resultados del autor Carrión (2018).Concluye que para que exista una óptima satisfacción laboral es necesario que la organización exista un adecuado clima organizacional.

Conclusiones

Primera: En lo que respecta al clima organizacional y la satisfacción laboral el 52.50% se presenta frecuentemente y son favorables en el personal de enfermería. Así mismo se identificó un mayor nivel de organización, mayor satisfacción y un clima organizacional, con excepción de las enfermeras que se declararon satisfechas con una tendencia alta. De acuerdo a la prueba de la correlación de Pearson donde se obtuvo un nivel $p= 0.681$, por consiguiente. El clima organizacional y la satisfacción laboral no son favorables en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.

Segunda: En cuanto a los resultados obtenidos el 52.50% del personal de enfermería presenta frecuentemente el clima organizacional y relaciones interpersonales, son favorables en el personal de enfermería es decir interacciona entre las personas, convive con los demás. De acuerdo a la prueba de la correlación de Pearson donde se obtuvo un nivel $p= 0.451$, por consiguiente. El clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales son favorables en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.

Tercera: Se ha determinado que el 61.54% a veces presenta correlación entre la satisfacción laboral y valores colectivos los mismos que son favorables en el personal de enfermería es decir trabaja en equipo, aceptar su responsabilidad y resuelven problemas en lugar de responsabilizar y el 52.50% presenta de manera frecuente. De acuerdo a la prueba de la correlación de Pearson donde se obtuvo un nivel $p= 0.681$, por consiguiente. El clima organizacional y la dimensión valores colectivos no son favorables en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021

Cuarta: En lo que respecta según a los resultados obtenidos, el 71.43%, a veces presenta, correlación entre la satisfacción laboral y redistribución financiera los mismos

que son favorables en el personal de enfermería es decir resuelve problemas en lugar de responsabilizar a otras, recomienda a la Institución como un excelente sitio de trabajo, no se avergüenza de la institución que labora y el 52.50% personal de Enfermería presenta de manera frecuente correlación entre la satisfacción laboral y la redistribución financiera. De acuerdo a la prueba de la correlación de Pearson donde se obtuvo un nivel $p= 0.681$, por consiguiente. la dimensión Redistribución no son favorables en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.

Quinta: En lo que respecta según a la correlación de la satisfacción laboral y la disponibilidad de recursos en el personal de enfermería, el 52.50% presenta frecuentemente correlación de la satisfacción laboral y la disponibilidad de recursos y son favorables en el personal de enfermería, es decir dispone de un ambiente adecuado y acceso a las informaciones de su trabajo. De acuerdo a la prueba de la correlación de Pearson donde se obtuvo un nivel $p= 0.710$, por consiguiente. La correlación entre la satisfacción laboral y la dimensión disponibilidad de recursos no son favorables en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.

Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a la jefatura del hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro realizar evaluaciones periódicas sobre la satisfacción laboral y clima organizacional para que les permita trabajar en las mejoras necesarias en la institución.
- Segunda:** Se recomienda a la jefatura del hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro, mejorar la comunicación que poseen el personal de enfermería para que de este modo ellos se sientan más identificados con su organización, asimismo, evaluar planes de mejoras salariales que permitan una menor rotación del personal y se pueda evaluar la satisfacción con personal que tenga mayor tiempo de servicio.
- Tercera:** Se recomienda a la jefatura del hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro, evaluar una mejora en los incentivos económicos y/o morales que pueden dar a sus trabajadores para mejorar el nivel de satisfacción en dicha organización, tomando en cuenta que el recurso más valioso de toda institución es su componente humano.
- Cuarta:** A las jefaturas de los servicios de enfermería recomendar elaborar un plan de mejora orientados a talleres grupales para lograr un clima organizacional favorable y una satisfacción laboral de muy satisfecho para el profesional de enfermería.
- Quinta:** Impulsar una guía anual de evaluación del clima organizacional, con el objetivo de conocer la percepción de los trabajadores de la institución para contribuir a los planes de mejora.

Fuentes de Información

- Alexis Goncalvez 1997 describe al clima organizacional como la expresi\u00f3n | Course Hero. (s. f.). Recuperado 4 de octubre de 2020, de <https://www.coursehero.com/file/p2nulpjpp/Alexis-Goncalvez-1997-describe-al-clima-organizacional-como-la-expresi%C3%B3n/>
- Aliaga, Y., Mercado, I. y Neira, O. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral deL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio César de Marini Caro La Merced-Chanchamayo-2017. Universidad Nacional del Callao, facultad de ciencias de la Salud.
- Aranda, L., Gallegos, K. y Jara, L. (2021). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Panificación y Control de la Producción de los Servicios Industriales de La Marina, Callao, 2021. Universidad Peruana de las Américas, Escuela Profesional de Administración y Gestión de Empresas.
- Altamirano, O., & Antonio, M. (2006). *La influencia de las relaciones interpersonales, en el clima organizacional de la subdirección de estadísticas y encuestas, coordinación INEGI de Pachuca Hidalgo*. ICSa-BD-UAEH. <http://200.57.56.70:8080/xmlui/handle/231104/461>
- Blázquez, M., & Mondino, A. (s. f.). *Recursos Organizacionales: Concepto, Clasificación e Indicadores* (ADMG). www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm; Técnica Administrativa issn 1666-1680. Recuperado 4 de octubre de 2020, de <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm>

- Campos, E. B. (1998). El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual. *Boletín de estudios económicos*, 53(164), 207-229.
- Carrión, B. (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña, región Lambayeque, año 2018. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.
- Charaja Cutipa, F., & Portillo, C. F. (2011). *MAPIC en la investigación científica. Primera edición, editorial nuevo mundo*. Puno-Perú.
- Charaja, F. (2011). Metodología de la investigación. *Universidad Nacional del Altiplano, Perú*, 62.
- Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 2 edición. Idalberto Chiavenato*.
<https://1library.co/document/6zk14xeq-comportamiento-organizacional-dinamica-exito-organizaciones-edicion-idalberto-chiavenato.html>
- Contreras Armenta, C., & Díaz Castillo, B. (2015). *Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado. (Libro-e, 2012) [WorldCat.org]*.
<https://www.worldcat.org/title/multiculturalidad-su-analisis-y-perspectivas-a-la-luz-de-sus-actores-clima-y-cultura-organizacional-prevalecientes-en-un-mundo-globalizado/oclc/951192884>

- Domínguez Santiago, M. (2008). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías: Un estudio de caso en la comunidad valenciana. *Pensamiento & Gestión*, 24, 88-131.
- Dragonetti, N. C., & Roos, G. (1998). La evaluación de Ausindustry y el business network programme: Una perspectiva desde el capital intelectual. *Boletín de estudios económicos*, 53(164), 265-280.
- Gamboa Ruiz, J. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García Sánchez, R. M., Hernández Méndez, M. Y., & Panameño López, A. de los Á. (2016). *Plan de capacitación en relaciones interpersonales para contribuir a fortalecer el desempeño de los empleados de la Alcaldía municipal de Suchitoto, departamento de Cuscatlán*. [Bachelor, Universidad de El Salvador]. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/12068/>
- García Solarte, M. (2009a). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 42, 43-65.
- García Solarte, M. (2009b). The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 42, 43-65.
- Gestoso, C. G. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw-Hill Interamericana de España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1880>
- Guzmán, C., & Cristina, L. (2013). *Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Servicio de Emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013*. 63-63.

- Gutiérrez, B. (2019). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa BGL arqueología y Contratistas Generales S.A.C. 2018. Universidad Alas Peruanas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.
- Hancer, M., & George, R. T. (2003). Job Satisfaction Of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using The Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100.
<https://doi.org/10.1177/1096348002238882>
- Hellriegel, D. (2018). *Comportamiento Organizacional*.
<https://glifos.unitec.edu/library/index.php/69393>
- Hernandez Sampieri, R. (2010). *Resumen del Libro "Metodología de la Investigación"*. Tecana American University. <https://tauniversity.org/resumen-del-libro-metodologia-de-la-investigacion>
- Inchusta, P. J. S., & Arribas, E. H. (1998). Evaluación de las tecnologías de la información; Estudio de casos en empresas españolas. *Boletín de estudios económicos*, 53(164), 319-344.
- Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>

Manrique Quispe, M. E. (2017). *Factores laborales relacionado al nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del hospital nacional daniel alcides carrión.*

Márquez Pérez, M. (2002, enero 31). *Satisfacción laboral • GestioPolis*. GestioPolis. <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>

Murat Hancer. (2017). *Job Satisfaction Of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. ResearchGate. <https://doi.org/10.1177/1096348002238882>

Montoya P., Bello, N. y Burgos, F. (2016). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>

Navarro Astor, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: Una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. *Riunet*. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/2189>

Navarro, D. de la R., & Carmona-Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 26, 112-133.

OMS. (2018). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>

«Pobre», la productividad laboral: Sector privado. (s. f.). MEXICO Laboral. Recuperado

4 de octubre de 2020, de https://www.boletin-infomail.com/2007/01/pobre_la_produc_1.html

Quero, Charaja, (2011).

Ramírez Campos, Á. F. (2012). *El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782012000100021&lng=es&nrm=iso

Sánchez Soto, M. (2018). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: Un estudio comparativo de tres universidades*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2711>

Salazar, E, Alvarado, D. y Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Revista Científica Dominio de las Ciencias* ISSN:2477-8818 Vol 7,num 5 setiembre especial 2021, pp. 581-596

Tapias, X. (2019). *Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de Colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre*. Universidad Libre. Barranquilla-Colombia.

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la Empresa Minera Texas Colombia*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia.

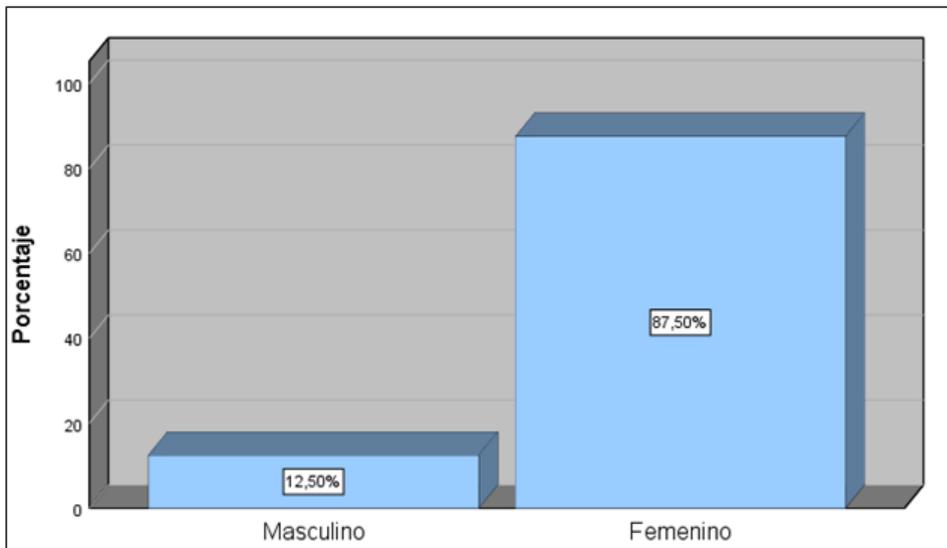
Viamontes, D. G. (2010). *Satisfacción Laboral. Una Aproximación Teórica*.

Contribuciones a Las Ciencias Sociales, 2010-07.

<https://ideas.repec.org/a/erv/coccss/y2010i2010-0721.html>

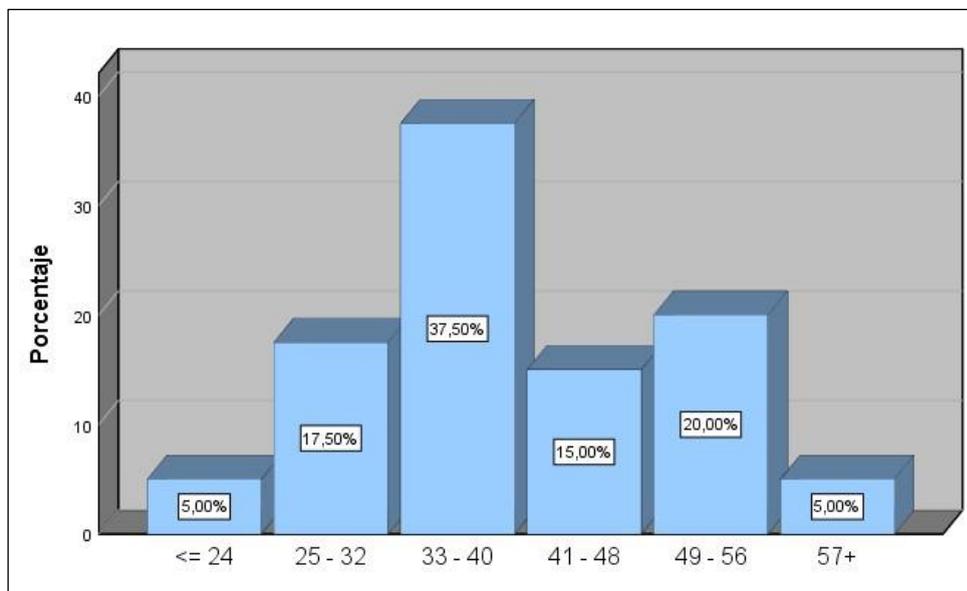
ANEXOS

Figura N.º 1 Sexo



Fuente: Elaboración propia

Figura N.º 2 Edad



Fuente: Elaboración propia

Figura N° 3 Estado civil



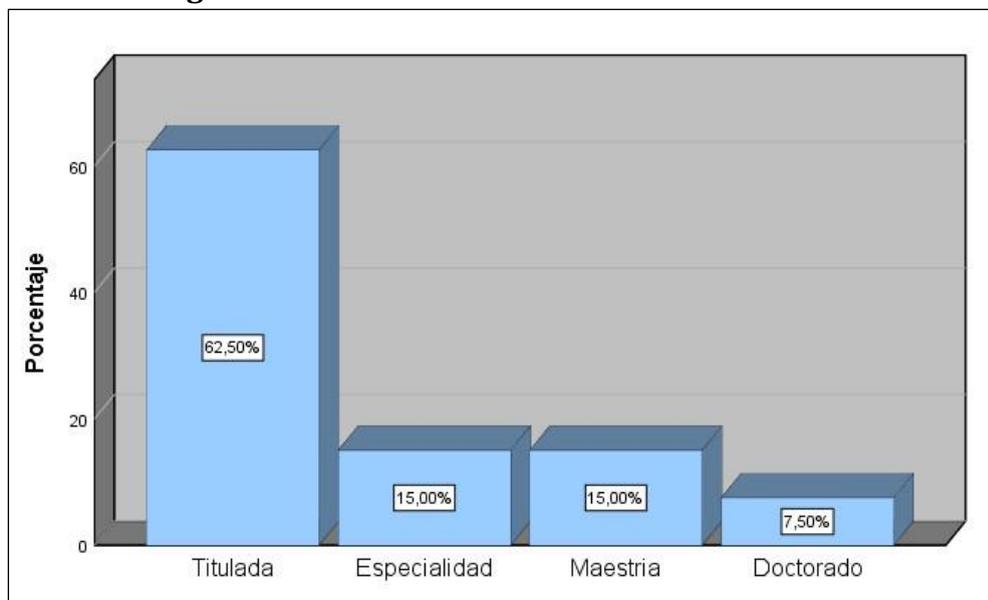
Fuente: Elaboración propia

Figura N° 4 Lugar de procedencia



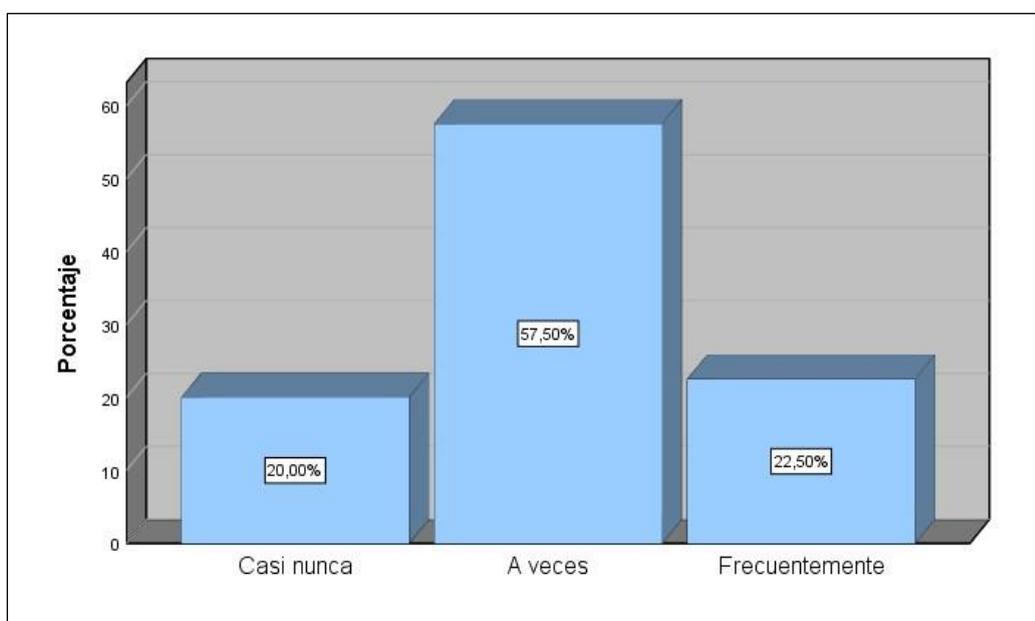
Fuente: Elaboración propia

Figura N° 5 Grado de instrucción



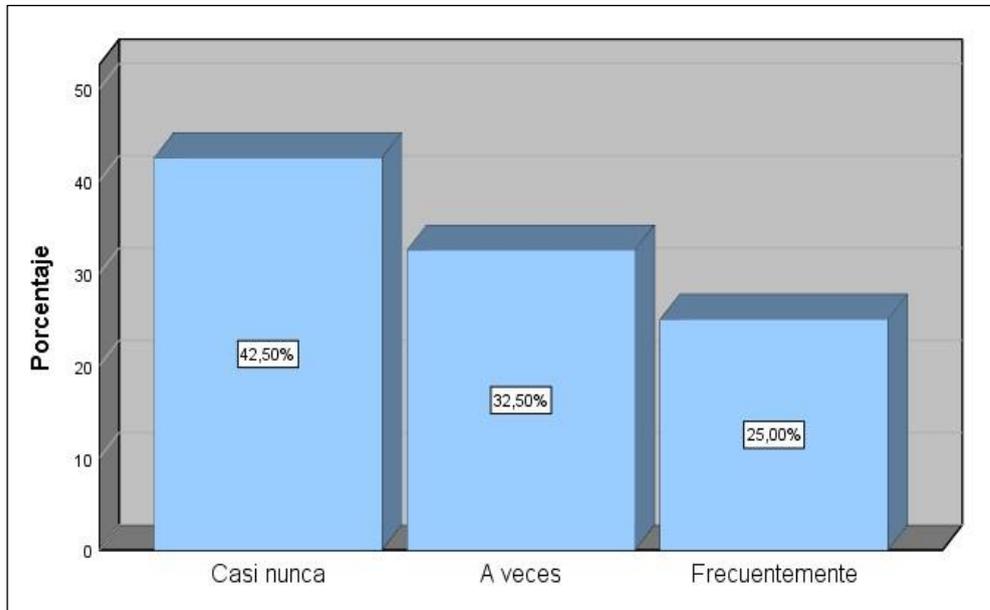
Fuente: Elaboración propia

Figura N° 6 Relaciones Interpersonales



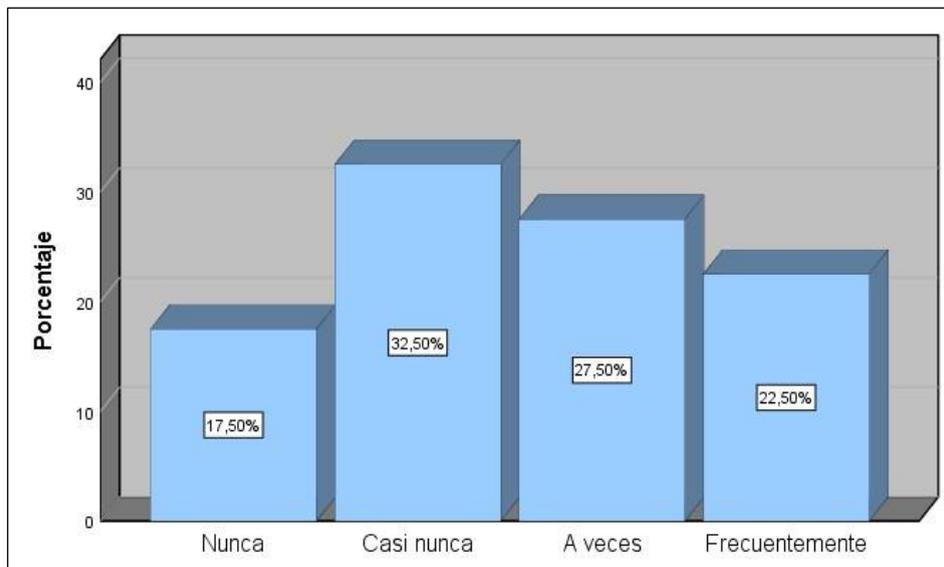
Fuente: Elaboración propia

Figura N° 7 Valores Colectivos



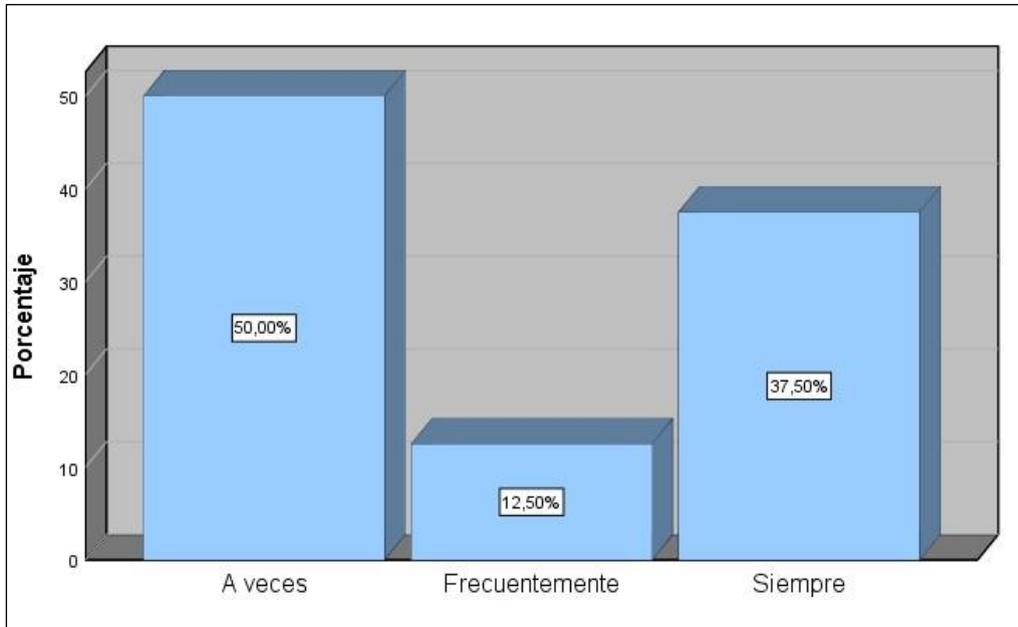
Fuente: elaboración propia

Figura N° 8 Disponibilidad de recursos



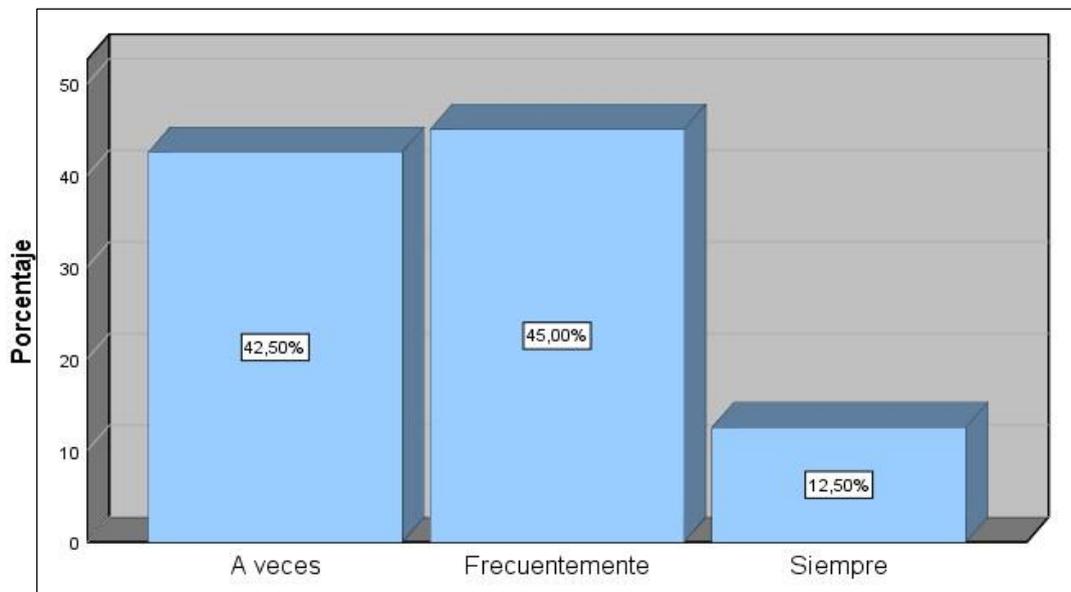
Fuente: Elaboración propia

Figura N° 9 Condiciones de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Figura N° 10 Bienestar en el Trabajo



Fuente: Elaboración propia

Anexo 1
Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicador	Escala de Valoración
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo es la correlación entre el clima organización y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro -2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro -2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre El clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Relaciones interpersonales:</p> <p>Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social</p> <p>Valores colectivos Que</p> <p>Los valores colectivos Cooperación: ayuda mutua, apoyo. Responsabilidad: esfuerzo adicional, cumplimiento.</p> <p>Disponibilidad de recursos es todo lo que permite a una empresa concebir e implantar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia</p>	<p>Autoestima</p> <p>Cooperación</p> <p>Respeto</p> <p>Ayuda mutua</p> <p>Interrelaciones</p> <p>Beneficios sociales</p> <p>Incentivos</p> <p>Ubicación</p> <p>Equipos</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca A veces</p> <p>Frecuentemente</p> <p>Siempre</p> <p>Nunca</p> <p>Casi nunca A veces</p> <p>Frecuentemente</p> <p>Siempre</p>

problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Especificas	Variable 2	Dimensiones		
<p>¿Cuál es la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro -2021?</p> <p>entre los valores colectivos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro?</p> <p>Cuál es la correlación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro?</p>	<p>Establecer la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Vizcardo de Azángaro -2021</p> <p>Determinar la correlación entre los valores colectivos y la satisfacción en el personal de enfermería del Hospital Carlos Cornejo Rosello de Azangaro</p> <p>disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro.</p>	<p>Existe relación significativa entre Las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro en febrero-mayo del 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre Los valores colectivos con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro</p> <p>Existe relación significativa entre La disponibilidad de recursos con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Condiciones de trabajo son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo Interacción de los jefes El líder posee la autoridad para tomar decisiones o influir en ellas de forma favorable al empleado, y este puede mejorar su rendimiento e implicarse en mayor medida en su trabajo, Bienestar de los trabajadores: El concepto de un ambiente de trabajo ideal, variará de industria a industria y de compañía a compañía Una estrategia para crear entornos laborales saludables debe estar diseñada de acuerdo a las características</p> <p>Bienestar de los trabajadores</p> <p>El concepto de un ambiente de trabajo ideal, variara de industria a industria y de compañía a compañía. Una estrategia para crear entornos laborables saludables debe estar diseñadas de acuerdo a las características</p>	<p>MedioAmbiente</p> <p>Estabilidad</p> <p>Seguridad</p> <p>Empatía</p> <p>Confianza</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Motivación</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Justa remuneración</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Frecuentemente</p> <p>Siempre</p> <p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Frecuentemente</p> <p>Siempre</p>

		Carlos cornejo Rosello Vizcardo de Azángaro				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2

Cuestionario

Presentación

A continuación, le presentamos un cuestionario de preguntas para poder identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por favor marque la respuesta que usted crea correcta, se agradece su colaboración.

I. Datos Generales

Instrucciones: Antes de empezar con la encuesta nos gustaría que contestara unas preguntas generales sobre usted, marque con un aspa (X) y rellene los cuadros en blanco según sea su respuesta.

1.1 Sexo:

Femenino

Masculino

1.2 Edad: ..58.A..

1.3 Estado Civil:

Casado(a)

Divorciado(a)

Soltero(a)

Viudo(a)

1.4 Lugar de Procedencia:

Costa

Sierra

Selva

Extranjero

1.5 Grado de Instrucción:

a. Bachiller

b. Titulada:

c. Especialidad

d. Maestría

e. Doctorado

II DIMENSIONES

Puntuación	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Nro.	Dimensión Relaciones Interpersonales	Alternativa de respuesta				
		1	2	3	4	5
01	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones			X		
02	Soy aceptado por mi grupo de trabajo				X	
03	Los miembros del grupo no son distantes conmigo					X
04	Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo				X	
05	El grupo de trabajo valora mis aportes			X		
	Dimensión Valores Colectivos				X	
06	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno					
07	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales			X		
08	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.			X		
09	Cuando las cosas salen mal, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad.					X
10	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					
	Dimensión Redistribución					
11	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					X
12	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.				X	
13	No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución					X
14	Sin remuneración no trabajo Horas Extra				X	
15	No sería más feliz en otra Institución					X

Puntuación

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Nro.	Dimensión Disponibilidad de recursos	Alternativa de respuesta				
		1	2	3	4	5
16	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					Y
17	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado			X		
18	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo			X		
19	No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo				X	
20	La iluminación del área de trabajo no es deficiente				Y	
	Dimensión Condiciones de trabajo					
21	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					X
22	El trabajo en mi servicio está bien organizado.			Y		
23	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades. Se me proporciona información				X	
24	oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.				X	
25	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo				Y	
26	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.				Y	
27	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.				Y	
28	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución					Y
29	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					Y
30	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.				X	
31	El nombre y prestigio de las instituciones gratificantes para mí.					Y

Puntuación

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Nro.	Dimensión Interacción de los jefes	Alternativa de respuesta				
		1	2	3	4	5
32	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.			X		
33	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.				X	
34	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.				X	
35	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.			X		
36	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.			X		
37	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.				X	
Dimensión Bienestar en el Trabajo						
38	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.				X	
39	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los compañeros de Trabajo.			X		
40	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.			X		
41	estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.				X	
42	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.				X	
43	Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.				X	
44	Contamos con centro de esparcimiento adecuados.			X		
45	La institución cuenta con premios o estímulos para en personal			X		

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

IDATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: SOLIS CESPEDES PEDRO ANIBAL
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC UAP
- 1.4 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITA CARLOS CORNEJO ROSELLO VIZCARO DE AZANGARO, 2021
- 1.5 Autor del instrumento: Bach. Jhulyana Eloyza Cary Mamani
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en administración y servicios de salud con mención en gestión de la calidad
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL					160	800
TOTAL						960/10=96

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 19.20

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 05 agosto 2022

.....
Dr. Pedro Solis Céspedes
ORCID: 0000-0002-7339-8721

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

2 DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: BRINGAS SALVADOR JORGE LUIS
2.2 Grado académico: DOCTOR
2.3 Cargo e institución donde labora: DTC UAP
2.4 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL CARLOS CORNEJO ROSELLÓ VIZCARDO DE AZANGARO, 2021
2.5 Autor del instrumento: Bach. Jhulyana Eloyza Cary Mamani
2.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en administración y servicios de salud con mención en gestión de la calidad
2.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

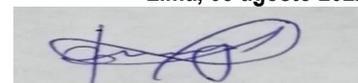
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL					160	800
TOTAL						960/10=96

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 19.20

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 05 agosto 2022



Dr. Jorge Bringas Salvador
ORCID: 0000-0003-2011-4964

Anexo 5 DATOS PROCESADOS

		1 2 3 4 5					6 7 8 9 10					11 12 13 14 15					16 17 18 19 20					21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31					32 33 34 35 36 37					38 39 # # # 43																					
34	M	1	3	2	4	1	2	12	4	3	2	1	5	15	3	5	3	5	5	21	5	2	3	3	1	14		2	2	4	5	1	4	1	3	1	1	3	28	5	1	2	5	2	4	19	5	5	1	2	4	3	
27	M	2	1	2	3	4	4	14	3	2	2	4	3	14	2	4	3	2	5	16	2	5	2	3	2	14		5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	38	4	3	3	2	3	2	17	2	2	4	4	3	2	
30	F	3	1	1	5	4	4	15	3	3	4	3	3	16	4	4	3	2	3	16	4	2	4	3	4	17		3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	43	3	3	2	2	3	3	16	3	3	4	4	3	3	
48	F	4	2	2	2	2	5	13	2	2	2	1	2	9	2	2	5	3	5	17	5	5	2	2	2	16		5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	2	44	5	5	5	2	5	2	24	2	5	2	5	2	2	
25	F	5	4	5	3	3	3	18	4	3	3	4	4	18	3	4	4	2	4	17	4	3	4	4	4	19		3	4	3	4	4	4	2	5	4	3	3	43	3	3	4	5	5	5	25	5	5	3	3	4	3	
26	F	6	2	1	1	3	1	8	1	2	2	3	1	9	1	2	1	1	5	10	3	4	3	3	3	16		5	1	4	3	1	4	2	2	1	1	5	32	2	1	1	4	1	5	14	5	5	3	1	1	2	
24	M	7	2	5	4	2	5	18	4	2	3	3	5	17	2	3	5	5	3	18	5	5	3	3	4	20		1	5	5	3	5	2	4	5	5	3	2	44	4	3	1	4	5	3	20	4	4	2	5	4	2	
36	F	8	5	1	1	1	1	9	5	4	1	1	1	12	5	5	2	5	5	22	5	4	4	4	1	18		2	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	25	5	2	1	5	1	5	19	4	5	1	1	5	4	
26	F	9	2	2	2	2	2	10	5	2	5	4	4	20	2	5	5	5	5	22	5	3	4	2	5	19		5	5	3	5	4	3	4	3	5	2	2	46	4	5	2	4	4	4	23	5	5	2	2	5	2	
29	F	10	5	1	5	2	2	15	5	5	1	2	5	18	5	5	2	5	5	22	5	2	5	5	3	20		4	2	2	5	2	5	5	5	5	2	4	5	44	5	2	2	4	2	4	19	4	2	2	2	5	5
31	F	11	5	3	5	3	1	17	5	5	1	2	4	17	5	5	2	2	4	18	5	1	5	5	2	18		1	3	1	5	3	5	4	5	2	1	5	37	5	1	4	5	4	5	24	5	5	3	1	5	5	
27	F	12	2	2	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	1	2	2	3	5	13	2	4	2	2	2	12		5	2	4	2	3	4	3	4	3	2	3	37	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	3	
40	M	13	5	5	5	1	2	18	5	5	3	1	5	19	1	5	5	5	5	21	5	2	5	5	2	19		1	3	1	5	1	5	3	5	2	2	5	35	5	2	2	5	2	3	19	5	2	1	2	5	5	
26	F	14	2	2	3	1	1	9	3	3	2	1	2	11	3	3	2	3	5	16	2	4	3	3	2	14		4	2	5	3	2	5	2	2	1	1	3	32	3	2	2	3	1	3	14	3	2	1	1	3	3	
58	F	15	5	1	5	1	1	13	5	5	1	1	5	17	5	5	2	5	5	22	5	1	5	5	1	17		1	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	28	5	3	5	5	1	5	24	5	5	1	1	5	5	
51	M	16	5	2	2	1	1	11	5	5	2	1	5	18	5	5	2	2	5	19	5	1	5	5	2	18		5	2	1	5	1	5	2	5	1	1	5	35	2	2	2	2	1	5	14	5	5	1	1	5	5	
40	F	17	5	1	1	1	1	9	5	5	2	1	5	18	2	5	1	2	5	15	1	5	5	5	1	17		1	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	28	2	1	1	2	1	2	9	5	4	1	1	5	5	
51	F	18	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	5	3	5	19	5	5	3	3	4	20		4	4	4	2	4	3	3	4	3	5	3	43	3	3	4	2	2	2	16	2	2	3	3	3	3	
27	F	19	5	5	3	5	1	19	5	3	4	5	2	19	4	5	5	5	2	21	3	3	5	3	5	19		4	5	1	4	5	1	4	4	4	4	5	46	5	4	1	5	5	5	25	5	5	5	1	5	3	
30	F	20	2	5	5	2	1	15	4	5	3	5	3	20	5	4	2	2	5	18	2	4	4	5	2	17		5	2	1	5	5	4	5	5	1	2	4	41	5	1	2	2	1	5	16	5	5	2	1	4	5	
25	F	21	3	2	3	1	3	12	4	3	1	4	5	17	3	3	2	3	5	16	3	3	3	4	2	15		4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	38	4	2	2	3	3	4	18	4	2	1	3	4	3	
27	F	22	5	1	5	3	3	17	3	5	1	3	5	17	5	5	4	5	3	22	5	2	5	5	5	22		1	5	2	5	3	4	1	4	2	3	3	38	5	1	1	5	2	5	19	5	5	3	3	3	5	
38	F	23	5	4	1	5	1	16	1	2	4	5	5	17	2	5	3	3	5	18	5	1	5	2	5	18		4	5	1	5	3	4	4	5	2	4	5	47	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	1	1	2	
35	F	24	5	3	3	1	1	13	4	5	3	2	3	17	4	4	5	3	4	20	4	2	5	5	2	18		2	4	1	5	1	4	3	5	1	1	5	34	5	5	3	3	2	5	23	5	5	1	1	4	5	
27	F	25	5	1	5	1	1	13	5	5	1	2	5	18	5	5	1	5	5	21	5	1	5	5	1	17		1	2	1	5	1	3	2	4	1	2	5	28	5	2	1	2	1	5	16	5	5	1	1	5	5	
36	F	26	1	3	1	1	2	8	5	5	3	5	3	21	1	3	5	5	5	19	5	1	5	4	2	17		5	2	1	5	1	5	2	3	1	1	3	31	3	1	1	5	5	4	19	1	5	1	2	5	5	
38	F	27	3	2	2	1	1	9	4	5	2	2	2	15	5	4	2	5	5	21	5	2	5	4	2	18		3	3	3	5	3	3	4	4	2	2	5	39	5	2	2	5	2	5	21	4	5	1	1	4	5	
35	F	28	2	2	2	2	2	10	5	5	2	2	2	16	5	5	2	2	5	19	2	1	5	5	2	15		1	2	1	5	2	5	2	5	2	2	5	34	5	2	2	2	2	5	18	5	5	2	2	5	5	
35	M	29	5	1	5	1	1	13	5	5	2	1	5	18	5	5	4	5	5	24	5	1	5	5	4	20		1	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	31	5	1	5	5	1	5	22	5	5	1	1	5	5	
24	M	30	5	5	5	5	1	21	5	5	1	1	4	16	2	5	3	5	5	20	2	1	5	5	5	18		1	1	1	1	5	4	1	5	1	1	5	31	5	5	1	5	5	5	26	5	5	5	1	5	5	
50	F	31	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	13	5	5	1	5	5	21	5	1	5	5	5	21		5	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	25	5	1	2	1	1	1	11	5	1	1	1	5	5	

26	F	32	4	2	4	3	3	16	5	3	1	4	1	14	5	5	3	5	5	23	5	2	5	5	2	19		4	3	1	5	1	3	2	4	1	1	5	32	5	3	1	5	3	5	22	5	5	3	3	5	3
26	F	33	5	4	2	3	1	15	5	5	4	4	5	23	4	5	2	2	5	18	5	2	5	5	5	22		3	4	3	5	2	2	4	5	2	1	5	41	3	2	5	5	1	5	21	5	5	3	1	5	5
42	F	34	5	2	5	1	1	14	5	5	1	1	2	14	5	5	2	4	5	21	5	2	5	5	2	19		2	2	2	5	2	5	2	5	1	2	5	35	5	2	2	5	2	5	21	5	5	1	1	5	5
46	F	35	3	1	4	3	2	13	5	4	1	1	2	13	2	5	2	3	5	17	1	3	4	4	2	14		1	1	3	3	1	5	1	4	1	1	4	27	5	2	2	3	1	5	18	5	5	3	2	5	4
48	F	36	3	2	4	1	2	12	3	5	1	2	4	15	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	4	21		3	2	2	5	4	5	2	5	1	1	3	37	4	2	1	4	1	4	16	5	4	1	2	3	5
39	F	37	2	1	2	2	1	8	2	3	1	2	2	10	3	2	2	2	5	14	1	4	2	2	2	11		5	2	4	3	2	5	2	2	1	2	3	33	3	2	1	3	1	3	13	3	3	2	1	2	3
25	F	38	5	2	4	3	3	17	4	5	1	2	5	17	4	5	4	4	3	20	4	3	3	5	1	16		3	2	2	5	2	5	4	4	1	1	5	35	5	2	2	3	5	5	22	5	4	3	3	4	5
38	F	39	5	1	4	1	1	12	5	5	2	1	1	14	5	5	2	2	5	19	5	1	5	5	2	18		1	1	1	5	1	5	1	5	1	2	5	30	4	2	1	5	1	5	18	4	5	1	1	5	5
42	F	40	5	1	5	1	1	13	5	5	1	1	5	17	5	5	2	2	5	19	5	1	5	5	1	17		2	1	4	5	1	5	1	5	1	1	5	32	5	1	2	5	1	5	19	4	5	1	1	5	5

Anexo 6

Consentimiento Informado

Yo, Maritza Malatesta Montes....., después de haber recibido orientación acerca del Trabajo de Investigación titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Cornejo Rosello Vizcardo Azangaro, 2021 cuya autora me ha explicado la finalidad y los objetivos del estudio manifestándome que mi identidad será reservada y anónima, por tal motivo acepto ser encuestado(a) con el propósito de contribuir a la realización del estudio. Además, me señalaron que los resultados serán únicamente utilizados para fines de la investigación.

Azángaro26. de...febrerodel 2021.




Lic. Maritza Malatesta Montes
ESPC. EMERGENCIAS Y DESASTRES
CEP. 081642 RNE. 024615

Anexo 7
Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo

MINISTERIO DE SALUD
PERSONAS QUE ATIENDEN PERSONAS
HOSPITAL C.C.R.V. AZANGARO
TRAMITE DOCUMENTAL

08 JUN 2020

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Folio:al + emilla de.....

Control de Recepcion:.....

Hora: 08:25 a.m.

**SOLICITO: AUTORIZACION PARA EJECUCION
DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

SEÑOR DIRECTOR DE LA RED DE SALUD AZANGARO
MC. Eddison Néstor PAREDES MAMANI
SD.

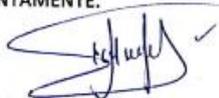
Yo Jhulyana Eloyza CARY MAMANI
identificado con DNI 41957279, con
domicilio legal en Jr. Cuzco N° 143 de
esta localidad actual estudiante de la
Escuela de Post-Grado de la
Universidad Alas Peruanas filial
Jullaca Ante Ud. con el debido
respeto me presento y digo:

Que, teniendo la necesidad de
realizar la ejecución de mi proyecto de investigación CLIMA ORGANIZACIONAL
Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL CARLOS CORNEJO ROSELLO VIZCARDI DE AZANGARO, 2020.
Para optar el grado académico de Maestro en Administración y servicios de salud
con mención en: Gestión de la calidad, motivo por la cual solicito autorización
para realizar la aplicación de mi instrumento que consta en un cuestionario
estructurado que consta de 45 preguntas, dirigidas al personal profesional de
enfermería, con el objetivo de Determinar cómo es el clima organizacional y
satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos cornejo
Rosello vizcardo de Azángaro - 2020. para lo cual adjunto al presente documento
01 ejemplar del proyecto de investigación.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted señor director acceder a mi
solicitud por ser justo y legal

ATENTAMENTE.



.....
Jhulyana Eloyza CARY MAMANI
DNI N° 41957279

C.C. Archivo
JECM/jecm

Anexo 8
Declaracion de autenticidad del informe de tesis



Datos del Autor			
Nombre(s) y Apellidos:	Jhulyana Eloyza cary Mamani		
DNI:	41957279	Teléfono:	968662255
E-Mail:	Yulycary8@hotmail.com		

Datos de la Investigación	
<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis
<input type="checkbox"/>	Artículo Académico
<input type="checkbox"/>	Libros y/o Capítulos de Libro
<input type="checkbox"/>	Otros, especificar en Anexo "A" adjunto. (Ver Cuadro)

Título:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL CARLOSCORNEJOROSELLO VIZCARDI DE AZANGARO - 2020		
Asesor:	Dr. Maximo Ramirez Julca		
Año:	2021	Carrera Profesional:	Enfermera

Declaratoria
<p>Declaro que he leído es Artículo/ Trabajo de Investigación/ Tesis en su totalidad referenciado en este documento, he hecho la revisión y corrección de estilo del presente trabajo de tesis considerando lo señalado en la Guía y Manual de Tesis de la Universidad Alas Peruanas y del Manual de Estilo de la APA, versión en inglés. Asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y soy consciente que este compromiso de fidelidad tiene connotaciones académicas y éticas. En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Alas Peruanas.</p>

FIRMA

04 - Enero - 2022

FECHA