



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL DE CHANCAY, 2016.”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRA EN SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN
HOSPITALARIA**

**PRESENTADO POR
CONDESO OSORIO, CECILIA SUGHEY.**

**ASESORA:
DRA. DORIS ESENARRO VARGAS**

**JURADO:
DR. JAUREGUI FRANCIA FILOMENO TEODORO
DR. ROMAN MENDOZA LUPUCHE
DR. JUAN DANIEL ALVITES MORALES**

LIMA – PERÚ

2019

INDICE

RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Descripción del problema	4
1.3. Formulación del problema.....	5
- Problema General.....	5
-Problema Específico	5
1.4. Antecedentes	6
1.5. Justificación de la investigación	12
1.6. Limitaciones de la investigación.....	13
1.7. Objetivos	14
-Objetivo general.....	14
-Objetivos específicos	14
1.8. Hipótesis	15
1.8.1. Hipótesis general	15
1.8.2. Hipótesis específicas.....	15
II. MARCO TEORICO	17
2.1. Marco conceptual.....	17
2.2. Bases teóricas.....	24
III. METODO	33
3.1 Tipo de investigación.....	33
3.2. Población y muestra.....	36
3.2.1. población	36
3.2.2. Muestreo:.....	37
3.3. Operacionalización de Variables	38

3.4. Instrumentos.....	39
3.5. Procedimientos.....	42
3.6. Análisis de datos	42
IV. RESULTADOS	44
4.1 Contrastación de hipótesis - análisis e interpretación.....	44
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	50
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	54
VIII. REFERENCIAS	57
IX. ANEXOS	61
Anexo 1: Matriz de consistencia	61
Anexo 1: Matriz de consistencia	61
Anexo 2: Instrumento que mide el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.	63
Anexo 3: Validacion del Instrumento de la Variable 1: Clima organizacional.....	66
Anexo 4: Validacion del Instrumento de la Variable 2: Satisfaccion Laboral	68
Anexo 5: Confiabilidad del instrumento	72
Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto Variable 1: Clima Organizacional	74
Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto Variable 2: Satisfacción Laboral.....	74
Anexo 8: Estadística descriptiva.....	75

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con la motivación detrás de decidir la relación de la atmósfera jerárquica actual entre y el desempeño de la actividad del personal de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Utilizamos la técnica hipotético-deductiva con una metodología cuantitativa, de tipo gráfico, estructura no experimental de segmento cruzado y relación. La población comprendía 35 facultades de bienestar que trabajaban en la administración de obstetricia, no probabilísticas, examinando la comodidad, y con 31 funcionarios de bienestar, los datos se recopilaron mediante la utilización de un instrumento de revisión que permitió estimar la variable de la atmósfera. Organizacional compuesta por 30 las cosas cuyo tamaño de frecuencias pasaron de ser absolutamente diferentes a muy concurrentes y el cumplimiento variable del cliente interno se acomodó a 22 cosas cuyo tamaño de frecuencias van de decepcionado a cumplido.

Las secuelas del examen demuestran la conexión entre los factores; en cuanto a la inclinación del agradecimiento; es alto para los dos factores, con una estimación de $p = 0.000 < 0.05$, con una dimensión de notoriedad rho de Spearman = 0.669 que demuestra una relación positiva, con conexión moderada y directa; mientras se verifica la enormidad de ($\rho = 0.669 < \alpha = 0.05$). Se argumenta que el cumplimiento de la actividad y la conexión entre la atmósfera autorizada de la fuerza laboral de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay es moderada.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral y Personal de obstetricia.

ABSTRACT

This research was carried out with the purpose of determining the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the health personnel of the obstetrics department of Hospital de Chancay, 2016.

We used the hypothetico-deductive method with quantitative approach, descriptive type, non-experimental cross-sectional and correlational design. The population consisted of 35 health personnel working in the obstetrics service, non-probabilistic sampling for convenience and thus having 31 health personnel, the information was collected through the application of a survey type instrument that allowed the measurement of the climate variable Organizational structure consisting of 30 items whose frequency scale went from totally disagree to very agree and the variable satisfaction of the internal user conformed by 22 items whose frequency scale went from dissatisfied to satisfied.

The results of the research show the relationship between the variables; In terms of the trend of appreciation; Is high for both variables, having a value of $p = 0.000 < 0.05$, with a Spearman rho level of significance = 0.669 which shows a positive relation, with moderate correlation; When reviewing the significance of ($\rho = 0.669 < \alpha = 0.05$). It is concluded that the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the health personnel of the obstetrics service of the Hospital de Chancay is moderate.

Key words: Organizational climate, Job satisfaction and Obstetrics staff.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la actualidad se muestra la importancia de destinar recursos al flujo de efectivo humano para aumentar la rentabilidad y la intensidad universal. Por fin, se han producido actividades tripartitas del discurso entre artistas sociales (jefes y especialistas) que pretenden enfrentar la emergencia evitando que los costos del cambio caigan sobre los trabajadores en términos de desempleo, disminución de salarios y pérdida de salarios. Otros derechos laborales. La globalización es uno de los macrofenómenos de este tiempo que se presenta en todas las dimensiones de la sociedad y las asociaciones, donde solo la ejecución es de intriga más notable y no la atmósfera de la tierra donde crean. (Alvarez, Giacalone, & Sandoval, sf)

En las noticias más recientes, existe un entusiasmo creciente por la asociación por el énfasis en el capital humanista que funciona allí. Hay una atención plena que, aparte de los plazos, se trata de la importancia de la consideración de los trabajadores. La atmósfera autorizada a nivel mundial en procedimientos jerárquicos afecta el cumplimiento y la prosperidad del especialista en bienestar; Debido a una disputa entre una reunión de trabajadores y expertos, un toque de deber para trabajar, un intérprete en una atmósfera jerárquica siniestra y una ausencia de valor en consideración. El cumplimiento de la ocupación se ha visto influido en su mayor parte por la presión, la debilidad, el cansancio físico, los raros resultados potenciales de la preparación, por ejemplo, el marco de movimientos, la baja remuneración y el requisito de personal, esto también es agotamiento, desaliento y problemas en su trabajo de ejercicios aceptar largos períodos de trabajo adicional con el uso que lo acompaña que implica.

Por lo tanto, son los exámenes de la atmósfera de la asociación y el cumplimiento de la facultad que la población general que trabaja, a pesar de lo que podría esperarse, el método de trabajo de la asociación y sus relaciones.

Este informe consta de cinco secciones en las que se crearon las circunstancias que motivaron este examen. La sección I, retrata a los predecesores, el problema está representado, los objetivos generales se caracterizan como los objetivos particulares, el problema se respalda, se experimentan los precursores y, por último, se caracterizan las variables. En la sección II, explica la estructura hipotética, las especulaciones generales, las bases hipotéticas, el sistema razonable y la teoría. En el Capítulo III, la estrategia utilizada en el examen de esta investigación se aclara en detalle. Escriba, examine el plan, la metodología de las pruebas teóricas, los factores, la población, la prueba, examine los sistemas, los instrumentos, el manejo de la información y la investigación. En la parte IV, se exhiben los resultados, la Hipótesis contrata finalmente el Análisis y la comprensión de los resultados. En la sección V, se muestra el discurso, se hace referencia a los puntos a los que se ha llegado hasta el final del examen, se presentan las recomendaciones que surgen de los resultados y se los enfoca como lo demuestran los componentes de la cadena de importancia para la deducción en el informe. ejecución. además, en este sentido, se puede mejorar el aire nivelado y la consistencia del trabajo de la facultad de trabajo de bienestar social de la organización de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. Por fin, se fusionan las referencias bibliográficas sobre las cuales se fortifica el examen.

1.1. Planteamiento del problema

En el último tiempo, la administración de (HR) ha adquirido una importancia extraordinaria para las asociaciones, en particular para las administraciones abiertas, ya que permite crear puntos focales relativos relacionados con la mejor ejecución de las empresas y administraciones que se producen dentro de ellas. Mutuamente, la importancia de establecer mejores condiciones de trabajo y mejorar la satisfacción personal de las personas se ha hecho consciente y estimada (Sziklai., 2006)

El ambiente de una asociación es crítico en el hallazgo jerárquico. Incorpora la condición física, estructura, condición social, conducta jerárquica y atributos de sus individuos. Impactar la estructura de la asociación, organización,

Estándares y estándares, liderazgo básico, inspiración, mentalidad y correspondencia.

La mejor metodología utiliza las observaciones que el trabajador tiene de las estructuras y procedimientos en el ambiente de trabajo (MINSAL, 2011).

El cumplimiento del empleo es uno de los factores que se analizan la mayor parte del tiempo en el examen de conducta autorizada y su pertinencia está relacionada con tener un impacto en factores jerárquicos esenciales, incluido el bienestar psicológico de los trabajadores (Faragher, Cass, & Cooper, 8 September 2003).

En Perú, el trabajo y la tierra donde se crean parecen no ser los más útiles para determinar el cumplimiento de la ocupación. La debilidad, el cansancio físico, los raros resultados potenciales de la preparación debido al marco de movimiento y la necesidad de la facultad traen como resultado el agotamiento, el debilitamiento y los desafíos en la vida familiar de estos trabajadores, similares que terminaron transmitiendo numerosos esfuerzos por hacer su trabajo se ejerce perfecto con los puntos de interés,

esperando períodos de tiempo prolongados de trabajo adicional con el desgaste que esto implica. Este problema trae inevitablemente resultados pesimistas, tanto para la vida individual como laboral, esto influye en los pacientes y en la sociedad cuando todo está dicho. (Chanduvi & Elizabeth, 2012).

1.2. Descripción del problema

En esta circunstancia específica, la edad de investigación que considera los factores, por ejemplo, la atmósfera autorizada, el cumplimiento del trabajo o la ejecución, adquiere una importancia única, ya que contribuyen de manera transversal a la Junta de Recursos Humanos y la prosperidad de los individuos, ya sea a través de la ubicación de la preparación. Necesidades, el plan de proyectos.

para avanzar en la naturaleza de la vida laboral y el bienestar relacionado con la palabra, el plan de los marcos de administración del capital humano y el fortalecimiento de las estrategias de mejora de los individuos (Imran, Saeed, Anis-UI-Haq, y Fátima, 2010).

El presente trabajo de investigación se completó en el Hospital Chancay de junio a septiembre de 2016, ubicado en el Distrito de Chancay, Perú. La facultad de bienestar de la administración de Obstetricia presenta cansancio físico, mental, debilidad, permanencia en el trabajo durante las últimas 40 horas, más tareas pendientes y capacidades ampliadas, relacionadas con deficiencias del personal y discapacidades ampliadas y cambios dinámicos, experimenta cambios en su cuerpo como problema de descanso Las conexiones familiares y sociales relacionadas con el estómago se modifican, causan presión, choques de trabajo, así como la decepción debido a la ausencia de espacio físico para completar sus ejercicios y respeto por los clientes. Es

crítico conocer la atmósfera jerárquica y el cumplimiento de la ocupación, ya que es una autoridad que tiende a actuar para interponer una intercesión. Es por eso que he considerado esta investigación con el motivo de saber cómo la autoridad autoritaria de la administración de obstetricia de la clínica de emergencia de Chancay ve la atmósfera autorizada y el cumplimiento de la ocupación.

1.3. Formulación del problema

- Problema General

¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016?

-Problema Específico

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre relaciones con la jefatura y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre reconocimiento del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016?

1.4. Antecedentes

Antecedentes internacionales.

(Arias, Duran, & Galarza, 2015) en su investigación titulada: "Grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería y factores asociados en los servicios de clínica, cirugía y pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2014", Tenía como objetivo fundamental: evaluar el nivel de cumplimiento de la ocupación y las variables relacionadas del personal de enfermería en las instalaciones, los procedimientos médicos y la administración de pediatría del Hospital " José Carrasco Arteaga ", Cuenca 2014. Se realizó un examen científico de corte transversal. , con un universo limitado de 58 cuidadores y auxiliares médicos que trabajan en la Clínica, Cirugía y Administración de Pediatría del Hospital "José Carrasco Arteaga". Como método de examen, la reunión se conectó y, como instrumento, la encuesta de Font Roja comprende de 24 cosas, para evaluar el cumplimiento del trabajo. Para la organización y el examen de la información, se creó el programa de entrega 15 de SPSS y, a través del programa Excel, se establecieron tablas para la investigación de resultados. De las 58 personas exploradas, el 98% son femenino y 1.7% masculino. La edad más abrumadora es el de 24 y 30 años, 63.8%, 63.8% no es exactamente un año, 74.1% están autorizados y 25.9% son colaboradores de enfermería. y gran cumplimiento de empleo es 53.4% moderado. Por variables encontramos: 70.7% de tensión moderada y 17.2% de altura. El 58.6% tiene peso medio y el 25.9% alto. 37.9% indicó habilidad moderada, 60.3% avances moderados expertos y 39.7% alto e.1.75.9% tiene grandes relaciones con los gerentes, 24.1% relaciones normales. Las conexiones de fraternidad son grandes 82.8% y 17.2% estándar. En cuanto a las calidades, el 27.6% tiene alto cumplimiento, el 69% medio y el bajo 3.4%. El 44.8% se siente trabajando decentemente y el tedio el 13.8%. Hacia el final de su examen lograron los fines acompañantes: hay debilidad en

los elementos, por ejemplo, "presión", "progreso competente", "cualidades de estado extrañas" y "tristeza del trabajo", debido a cuestiones de configuración jerárquica, difusión y balance de trabajo, agregándole un reconocimiento experto no como lo indica la facultad de bienestar.

Así mismo, Salazar, J. (Guatemala, 2013); en su investigación: "Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala", Se propuso construir la relación que existe entre la cultura jerárquica y el cumplimiento de la actividad del personal autorizado del Hospital Roosevelt en la ciudad de Guatemala. Los sujetos de concentración fueron los especialistas en regulación de la fundación ubicada en la Ciudad de Guatemala, estableciendo una suma de 46 individuos, hombres y mujeres, que se extendieron de 20 a 50 años, a los cuales se conectaron dos instrumentos. El principal instrumento que estima la cultura jerárquica de Cameron y Quinn (2006) y el segundo que estima el cumplimiento de la actividad de José L. (Meliá, Pradilla y Martí, 1990). La investigación es interesante, transversal, estructura correlacional de la metodología cuantitativa. Estas encuestas esperan distinguir la relación que la cultura jerárquica tiene con el cumplimiento de la ocupación en el Hospital Roosevelt. Los resultados adquiridos demuestran que se encontró una conexión inmediata y sólida entre la cultura jerárquica y el cumplimiento de la actividad del personal directivo del Hospital Roosevelt, lo que implica que el personal, independientemente de tener un dominio según sus requisitos, fuerzas motivadoras, ventajas, ventilación Y una iluminación satisfactoria está contenta con su trabajo y con el lugar de trabajo.

Por otra parte, Juárez, S. (México, 2012); En su examen: "Clima jerárquico y satisfacción laboral", la investigación pretendía decidir la conexión entre el ambiente autoritario y el cumplimiento de la ocupación en los especialistas del Hospital General Regional 72 del Instituto Mexicano de Seguridad Social. La investigación observacional, transversal, clara y expositiva se utilizó en colaboradores de medicina, personal de restauración, enfermería, administración regulatoria y fundamental, del considerable número de movimientos asignados al Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano de Seguridad Social. El ejemplo arbitrario constaba de 230 individuos: 58.3% mujeres y 41.7% hombres, edad normal de 35 años. La evaluación se realizó con una escala mezclada de Likert Thurstone. El examen medible se realizó con la prueba t de Student, el coeficiente de conexión de Anova y Pearson. Los resultados fueron: ambas listas demostraron una alta conexión positiva entre el cumplimiento de la actividad y un mejor ambiente autoritario. Por fin, se presumió que una atmósfera jerárquica ideal condicionará una mejor calidad en la vida de los individuos desde el establecimiento del bienestar y, de este modo, una mejora significativa en la disposición de las administraciones de bienestar al receptor.

Así también (Chiang, Salazar, Huerta, & Núñez, 2008) en su estudio titulado: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las organizaciones de sector salud", Mantuvo el objetivo de conocer las distinciones del trabajador de la clínica médica, en cuanto a Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Esta exploración expuso y aprobó los instrumentos para medir los factores del ambiente autoritario y del cumplimiento del trabajo en especialistas de fundaciones del segmento estatal. El ejemplo del examen está formado por 547 trabajadores, individuos de 44 reuniones de trabajo y seis asociaciones. Para lograr el objetivo, se conectó una escala de estimación

para la atmósfera jerárquica de Koys y Decottis (1991), y se creó un instrumento dependiente de las encuestas S21 / 26 (1990) y S4 / 82 para cuantificar el cumplimiento del trabajo. (1986) de (Meliá, Pradilla, y Martí, 1990) et al. Los resultados demuestran que el instrumento para medir la atmósfera autorizada y el cumplimiento del empleo tiene una confiabilidad satisfactoria (más prominente que 0.9), lo que sugiere que cada una de las cosas se identifica verdaderamente con una característica similar y también hay claros contrastes entre los sujetos en esa calidad. Regular a las cosas. En cuanto al instrumento para cuantificar el cumplimiento del trabajo, la investigación factorial indica seis elementos con un alto coeficiente de confiabilidad (en algún lugar en el rango de 0.8 y 0.9). La información obtenida nos permite afirmar que en este caso específico existe una conexión adecuada y positiva entre los factores que intentamos cuantificar. En general, las conexiones entre los dos tipos de factores, la atmósfera jerárquica y la satisfacción con el empleo, afirman la legitimidad de las sub escalas de la atmósfera sobre la base de que estas conexiones reaccionan a especulaciones realmente concebibles.

Antecedentes nacionales

Así mismo (PÉREZ TENAZOA & RIVERA CARDOZO, 2015); en una investigación que realizo sobre: “Nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013”. Las encuestas de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral del Precio, ajustadas al entorno peruano por Alarcón (2010), se conectaron a una suma de 107 especialistas del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana en las comunidades urbanas de Iquitos y Pucallpa, dirigida exclusivamente y en un minuto solitario, bajo severo secreto

del equivalente. Los resultados adquiridos demuestran que hay una trascendencia del Nivel Medio (57.9%), en este sentido, una atmósfera jerárquica satisfactoria es un factor crucial en la fundación, ya que afecta el cumplimiento del trabajo; Se argumenta que existe una asociación de efecto positivo en la proporción entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento del empleo en los expertos del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, período 2013. El examen espera completarse como un tipo de instrumento de perspectiva para la administración y las estrategias de encabezamiento. La sustancia y, en consecuencia, permite mejorar las estrategias internas de la evaluación anual de la ejecución del establecimiento, lo que impulsa la mejora progresiva, hacia la sociedad, del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana dentro de la Región y el país.

Así también (Del Rio, Munares y Montalvo, 2013); En su examen titulado: "Condición de tirano en los trabajadores del centro terapéutico general de Ica", tuvieron como motivo el inconfundible juicio de la visión de la atmósfera jerárquica en los expertos de un Hospital General de la ciudad de Ica. La investigación que hice fue de hechizo transversal, que incluía 7 reuniones relacionadas con palabras. Se incorporaron 178 especialistas en clínicas médicas, elegidos por examen irregular en relación con reuniones relacionadas con la palabra. El instrumento fue una encuesta con 55 consultas a través de las cuales se estimó el potencial humano, el diseño organizativo y la cultura organizacional, con sus 11 mediciones. Se calificó como puntaje como atmósfera desafortunada de 55 a 128, atmósfera para mejorar de 129 a 202 y atmósfera de sonido de 203 a 275. Resultados: La atmósfera jerárquica vista por los especialistas del Hospital tuvo una puntuación normal de 164 que es una Ambiente para mejorar. El 12,9% de los especialistas vio un ambiente sólido. De las 11 mediciones consideradas,

la atmósfera que se vio debía mejorar, aparte del carácter, la medición en la cual había, considerando todo, una atmósfera sana. En cualquier caso, la personalidad según las reuniones relacionadas con la palabra, tenía un ambiente para mejorar en la reunión de asistentes, especialistas, diferentes expertos y artesanos. La exploración presumió que la atmósfera autoritaria vista por los especialistas del establecimiento tenía una puntuación normal de 164, lo que implica una atmósfera para mejorar.

Igual manera (Sánchez, 2010); en su estudio “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – Tarapoto, 2010”. Su objetivo general era decidir la conexión entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento de la actividad de la facultad de bienestar de los sistemas de pequeña escala de bienestar de Cuñumbuque y Tabalosos - 2010. La estrategia utilizada fue de tipo de relación cuantitativa, elucidante y transversal; La población estaba compuesta por 64 trabajadores. El sistema de acumulación de datos fue el estudio utilizando el instrumento de tipo de encuesta. Los resultados fueron: 39 especialistas en bienestar, que hablan del 61% del ejemplo de redes de escala más pequeña de Cuñumbuque y Tabalosos, ven la dimensión normal de la atmósfera autorizada y 25 trabajadores del bienestar, que representan el 39% del ejemplo, ven un estado anormal de atmósfera jerárquica; Además, ningún trabajador del bienestar ve una dimensión baja de la atmósfera jerárquica. En este sentido, en ambas microcréditas de bienestar hay una atmósfera autoritaria decente como lo indica la impresión de los trabajadores. Para encuestar el cumplimiento del trabajo, 45 trabajadores del bienestar que el 70.3% del ejemplo ven la dimensión normal del cumplimiento del empleo; Los 17 especialistas en bienestar que establecen el 26.6% del ejemplo ven un estado anormal de cumplimiento de la ocupación y 2 especialistas en bienestar que poseen solo el 3.1% ven una baja dimensión del cumplimiento de la ocupación. Al aplicar Chi cuadrado, se

adquirió que, independientemente de la evaluación del ambiente autoritario, es de dimensión normal y en las dimensiones de cumplimiento de trabajo, prevalece la dimensión normal; los resultados demuestran que hay una distinción notable ($P = 0.0277 < 0.05$) entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento de la ocupación; por así decirlo, cuanto mejor sea el ambiente jerárquico, mayor será la dimensión de cumplimiento del empleo ($P = 0.02$); Esto nos permitió descartar a H_0 y reconocer la especulación del examen que expresa que existe una conexión entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento laboral de la facultad de bienestar de las microgrids Cuñumbuque y Tabalosos.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación desde el valor Teórico

Para indagar sobre la estrategia, el compromiso sustancial de este examen es comenzar una relación existente superior, según un modelo directo, entre la atmósfera autorizada y el cumplimiento laboral de la fuerza laboral de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, para reconocer Componentes que contribuyen y frustran la satisfacción de los destinos institucionales. Con estos datos, se pueden crear actividades para ajustar los objetivos jerárquicos a los requisitos de los pacientes. Por lo tanto, proporcione un material lógico que presente fines, sugerencias y compromisos que puedan utilizarse para atender los problemas planteados.

Defensa de la estima metodológica.

El presente examen utiliza la utilización de los sistemas de investigación, por ejemplo, la encuesta y su preparación en la programación para evaluar la atmósfera en asociaciones y para conocer el nivel de ocupación de la fuerza laboral de bienestar de

la administración de obstetricia del Hospital de Chancay. Tanto la utilización de sistemas como las estrategias explícitas de investigación legítimas por los motivos de la investigación, por ejemplo, el desarrollo, la aprobación y el uso de un instrumento de tipo encuesta, nos llevarán a reaccionar ante la cuestión del estudio.

Defensa de la tierra a la estima.

En cuanto al compromiso pragmático, la investigación de este problema es factible sobre la base de que apoyará la viabilidad de la aportación de los procedimientos, permitiendo: igualmente, presentando cambios arreglados, tanto en la conducta de los individuos como en su cumplimiento y en la estructura autorizada. . De la misma manera, los resultados proponen datos que permitirán decidir la impresión de los Administradores del Hospital sobre las condiciones de trabajo en las que el personal crea y realizar una gran mejora en la utilización de estos dos factores de la atmósfera jerárquica y la satisfacción laboral de la facultad de bienestar. de la administración de obstetricia del hospital de chancay.

1.6. Limitaciones de la investigación

En medio de la elaboración del presente examen se tuvieron los grados de acompañamiento; Las consecuencias de la exploración tienen como extensión la unidad de posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal, a la luz del hecho de que exhibirá la conexión actual entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento del empleo, como lo indica la evaluación del personal de bienestar que trabaja en la administración de Especialistas en maternidad, que son los principales jueces para decidir la naturaleza del trabajo de los profesores de bienestar. Sea como sea, el sistema utilizado puede conectarse a cualquier población de intriga.

En medio del avance del examen, se han introducido ciertos confinamientos, entre los que se encuentran la ausencia de datos básicos sobre la investigación con respecto a la forma en que deben incluirse los expertos en bienestar, particularmente en la

consideración inmediata del cliente sano y eliminado, en cuanto a La utilización de medidas de bioseguridad, la falta de accesibilidad de ciertos expertos en el ejemplo contemplado, debido a la falta de compromiso apareció. Por otra parte, los resultados se pueden utilizar en el establecimiento para ejecutar y terminar teniendo en cuenta la aplicación de medidas de bioseguridad según las directrices. Lo que es más, de esta manera tiene la capacidad de mantenerse alejado de alguna posibilidad de trabajo.

1.7. Objetivos

-Objetivo general

Identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

-Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar si existe relación entre relaciones con la jefatura y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar si existe relación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar si existe relación entre reconocimiento del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar si existe relación entre la autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

(HO) No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

(HA) Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

1.8.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

(HO) No existe relación entre relaciones con la jefatura y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

(HA) Existe relación entre relaciones con la jefatura y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Hipótesis específica 2

(HO) No existe relación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

(HA) Existe relación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Hipótesis específica 3

(HO) No existe relación entre reconocimiento del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

(HA) Existe relación entre reconocimiento del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Hipótesis específica 4

(HO) No existe relación entre autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

(HA) Existe relación entre autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

II. MARCO TEORICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Definición del Clima organizacional

Existen muchos conceptos sobre clima organizacional, como:

“El clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta”. (Brow y Mobert, 1996, pp. 58).

Del mismo modo, representan la atmósfera jerárquica como la articulación individual del discernimiento de que los trabajadores y los jefes están conformados de la asociación a la que tienen un lugar y que influye legítimamente en la ejecución de la asociación.

Además, expresan que el ambiente jerárquico es la calidad o la propiedad de la condición autoritaria que los individuos de la asociación manifiestan o experimentan, y eso impacta legítimamente su conducta.. (Chiavenato, 2011, pp. 73).

Según (Del Rio, Munares , & Montalvo, 2013) , nos dice que el Clima de una organización es importante en el diagnóstico organizacional. Comprende el ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional y características de sus miembros. Influyen la estructura de la organización, administración, reglas y normas, toma de decisiones, motivación, actitudes y la comunicación. El mejor enfoque utiliza Los reconocimientos que el trabajador tiene de las estructuras y procedimientos en el ambiente de trabajo.

De manera similar, MINSA (2011) conceptualiza el clima organizacional como las observaciones compartidas por los individuos de la asociación en cuanto a su trabajo, la condición física, la relación relacional y la variedad decente de pautas de una manera formal e informal que influye en este trabajo. . Especifica que los componentes de la atmósfera jerárquica son aquellas cualidades que pueden estimarse en una asociación. Además, esto influye en la conducta de los individuos. Por lo tanto, para realizar el examen de la condición de tirano es valioso comprender los componentes que deben evaluarse:

1) .- El modo de vida de la Organización: implica que una asociación no es tal en el caso de que no cuente con la ayuda de individuos enfocados en los objetivos, para que esto suceda es fundamental considerar la tierra en el que todo creará. las conexiones, estándares y estándares de conducta personal que se convierten en el modo de vida de esa asociación, convirtiéndose en una asociación provechosa, competente o ineficaz y desperdiciadora que se basa en las conexiones construidas entre los componentes de la asociación desde el primer punto de partida. Aquí se evalúan las medidas que se acompañan:

a) Identidad: implica que es el sentimiento de tener un lugar con la asociación y que es un componente esencial y rentable dentro de la reunión de trabajo. En general, el sentimiento de ofrecer objetivos individuales a los de la asociación.

b) Conflicto y participación: esto implica que esta medida alude a la dimensión del esfuerzo conjunto visto entre los representantes en la actividad de su trabajo y en la ayuda material y humana que obtienen de su asociación.

c) Motivación: se refiere a las condiciones que llevan a los representantes a trabajar de manera bastante seria dentro de la asociación. Conjuntos objetivos y deseos para los individuos en su condición de autoridad. Es un montón de respuestas comunes y estados de ánimo del grupo de personas que se muestran cuando están disponibles ciertas actualizaciones de la condición que abarca.

2).- El plan de la asociación: implica que las asociaciones indicadas por Barnard (1938) son "Un arreglo de ejercicios o poderes planeados intencionalmente de al menos dos individuos", en la parte de la coordinación consciente de esta definición se unen cuatro denominadores normales para todas las asociaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo compartido, la división del trabajo y una Jerarquía de poder, que generalmente se llama la estructura de la asociación. Aquí se evalúan las medidas que se acompañan:

a) La estructura: implica que habla sobre la observación que los individuos de la asociación tienen acerca de la medida de los principios, métodos, técnicas y diferentes impedimentos que enfrentan en el avance de su trabajo. El grado en que la asociación pone la acentuación en la administración, en comparación con la acentuación establecida en un lugar de trabajo libre, informal y no estructurado.

b) Toma de decisiones: Esto implica que evalúa los datos accesibles y utilizados en las elecciones realizadas dentro de la asociación, al igual que el trabajo de los representantes en este procedimiento. Centralización del liderazgo básico, analizar cómo la organización asigna el proceso de liderazgo básico entre las dimensiones progresivas.

c) La Comunicación: implica que esta medida depende de los arreglos de correspondencia que existen dentro de la asociación, al igual que la oficina que los trabajadores necesitan para hacer que sus protestas sean escuchadas en el lugar.

d) Remuneración: Esto implica que este ángulo depende del tránsito en el cual los especialistas son compensados.

3) .- El potencial humano: implica que comprende el arreglo social interno de la asociación, hecho de personas y reuniones, tanto expansivas como pequeñas. Los individuos son criaturas vivas, consideradas y con sentimientos que conforman la asociación. Además, esto existe para cumplir sus objetivos. Aquí se evalúan las medidas que se acompañan:

a) Comodidad: implica que son los esfuerzos realizados por la administración para lograr una condición física sólida y maravillosa.

b) Innovación: implica que esta medida cubre la capacidad de una asociación para encontrar cosas nuevas y cambiar la forma en que se terminan.

c) Liderazgo: implica que es el impacto aplicado por individuos específicos, particularmente los pioneros, en la conducta de otros para lograr resultados. No tiene un ejemplo caracterizado. Se basará en numerosas condiciones que existen en la condición social, por ejemplo, cualidades, estándares y metodología, además es coyuntural.

d) La recompensa: implica que, en la medida en que la asociación utiliza el premio más que la disciplina, esta medida puede producir una atmósfera adecuada en la asociación,

pero siempre que no sea rechazada, el representante debe hacer un buen trabajo. y en caso de que no lo hagas bien, se te pedirá que mejore a medio plazo.

La Interpretación de los resultados generales del ambiente organizacional se evalúa mediante: <56% Clima organizacional NO SALUDABLE, 56-84% Clima organizacional PARA MEJORAR y> 84% Clima organizacional.

En este sentido, la atmósfera jerárquica alude a los reconocimientos y dilucidaciones moderadamente perpetuas que las personas tienen con respecto a su asociación, lo que, por lo tanto, afecta la conducta de los trabajadores, separando una asociación de otra. (Anzola, 2003, pp. 67).

2.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional

Los elementos de la atmósfera jerárquica son las cualidades que median en la conducta y se pueden estimar. Se ha percibido cómo los diferentes impulsos que se originan a partir de la condición jerárquica impactan directamente en la conducta de las personas. Para completar una determinación de la atmósfera autorizada, es útil conocer las medidas distintivas que los escolásticos interesados en caracterizar los componentes que influyen en la tierra de las asociaciones han explorado. Existen diversos especialistas que se han movido hacia la estimación de la atmósfera a través de sondeos, aún no han coincidido en el tipo de mediciones que deben evaluarse para tener un indicador exacto de la atmósfera como podría esperarse en estas circunstancias.

Según lo indicado por (Chiang, Salazar, Huerta, & Núñez, 2008) son aquellas cualidades cuantificables en una organización y que impactan la conducta de las personas. Hay

medidas distintivas que han sido exploradas por escolásticos interesados en caracterizar las perspectivas que influyen en la tierra de las asociaciones.

Las medidas utilizadas para medir la atmósfera autorizada en el presente examen fueron:

1.- Relaciones con la Jefatura:

Koy y Decottis (1991) significan evaluar el nivel de cumplimiento existente en relación con los compañeros de equipo y los jefes de la asociación y, en general, la suposición actual sobre los marcos de los ejecutivos y los rodamientos ensayados.

Luego, nuevamente Litwing (1968), muestra que la estructura es la impresión de ciertos compromisos, ciertas pautas y algunas estrategias que existen en una sustancia.

Del mismo modo, Pritchard y Karasick (1973), en esta perspectiva, dependen del tipo de ayuda brindada por la administración superior a los representantes, incluso con temas relacionados o no con el trabajo.

2.- Relaciones interpersonales:

Koy y Decottis (1991) evalúan la opinión del sujeto sobre el nivel de contribución que los individuos que trabajan en el elemento tienen con la asociación, en qué medida creen que están interesados en una empresa típica.

En lo que le concierne a Litwing (1968), muestra que los sentimientos de ayuda y compañía experimentados por los representantes en el trabajo y la resistencia a los

conflictos es la confianza que un trabajador pone en la atmósfera de su asociación o cómo puede aclimatarse sin peligro las divergencias de evaluaciones

De manera similar, Pritchard y Karasick (1973) lo caracterizan como el tipo de aire social y de compañía que se ve dentro de la asociación.

3.- Reconocimiento de trabajo:

Koy y Decottis (1991) El reconocimiento que tienen los individuos de la asociación, con respecto a la recompensa que reciben, por su compromiso con la organización.

En lo que le concierne a Litwing (1968), demuestra que la remuneración es la visión de valor cuando el trabajo está bien hecho.

De la misma manera, Pritchard y Karasick (1973), en este ángulo depende del tránsito en el que los especialistas son compensados (compensación, ventajas sociales, etc.), se trata de la conexión entre compensación y función admirablemente realizada según las capacidades del El artista y las persuasivas perspectivas que la asociación crea en sus trabajadores.

4.- Autonomía en la ejecución de trabajo:

Koy y Decottis (1991) Se refiere a la oportunidad de progresar y desarrollar sus capacidades.

Por su parte Litwing (1968),

Muestra que hay medidas para aclarar la atmósfera que existe en una asociación, por ejemplo, la obligación individual que es el sentimiento de independencia, se siente en su

propio ejemplo. Los peligros y el liderazgo básico son la impresión de la dimensión de la corrección y el peligro expuesto en una circunstancia de trabajo.

De manera similar, Pritchard y Karasick (1973) se caracterizan por ser el nivel de oportunidad que el individuo puede tener para establecer las opciones y en el método para resolver los problemas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas de la variable Clima Organizacional

Teoría del Clima organizacional sustentada por Likert

Posteriormente a la investigación de la encuesta bibliográfica en un ambiente jerárquico, es obvio que hay algunos creadores que toman y basan sus exámenes en la hipótesis de los marcos propuestos por Likert, que revela y permite tener una comprensión profunda sobre el tipo de Atmósfera autoritaria que puede surgir dentro de una asociación.

(Brunet, 1999) Rensis Likert es un científico conocido en el planeta por su trabajo en la ciencia cerebral autorizada, en particular por la elaboración de encuestas y su examen de los procedimientos administrativos. La hipótesis de la atmósfera jerárquica permite vislumbrar en cuanto a las circunstancias y los resultados lógicos la idea de las atmósferas examinadas, y además permite investigar los factores que conforman la atmósfera. Del mismo modo que con las hipótesis de inspiración, debemos abstenernos de confundir las hipótesis de los marcos de Likert con especulaciones de iniciativa, ya que algunas de ellas se comprenden en tomas específicas de conducta jerárquica. La autoridad comprende uno de los factores informativos de la atmósfera en la hipótesis de Likert y

El punto buscado por la hipótesis de los marcos es exhibir una caja de referencia que permita ver la idea de la atmósfera y su trabajo en la viabilidad jerárquica ". (P. 28)

(García. & Ibarra, 2012) en su libro: "“Diagnostico del clima organizacional” aluden a que Likert da 3 tipos de factores con las cualidades de cualquier asociación y tiene que ver con la impresión individual del ambiente. Entre ellos, hace referencia a los factores causales, teniendo entre ellos la estructura jerárquica y reguladora, opciones, habilidades y mentalidades. La mitad de los factores de la carretera se situaron para cuantificar la condición interna de la organización considerando perspectivas, por ejemplo, inspiración, ejecución, correspondencia y liderazgo básico. Los últimos factores que se sitúan para establecer esas consecuencias de la asociación, por ejemplo, la rentabilidad, el beneficio y la desgracia.

2.2.2. Bases teóricas de la variable Satisfacción Laboral

Teoría sobre satisfacción laboral de Herzberg

Herzberg (1966), establece que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo, en donde:

- Los Factores Intrínsecos o Motivantes (relación de trabajo representativo, ejecución, reconocimiento, avance, trabajo vigorizante y obligación). Estos son los enfoques críticos que se deben tener en cuenta al evaluar los factores de esta exploración, no solo por la prosperidad de la facultad que aún funciona para la prosperidad del paciente al que se dirige con más voluntad del trabajador cuando vive en un lugar con gran Ambiente institucional.

- Los Factores Extrínsecos (estrategias y organización de la organización, conexiones relacionales, compensación, supervisión y condiciones de trabajo) deciden esta realidad.

Por lo tanto, el cumplimiento del trabajo y la decepción de la ocupación se aclaran mediante diversos elementos; el primero por Factores Intrínsecos, mientras que el segundo, por la ausencia de Factores Extrínsecos, pero de ninguna manera, la forma o la forma de uno es la inversa de la otra. Las variables características posiblemente podrían generar una condición para el cumplimiento de la ocupación, ya que pueden satisfacer las "necesidades de mejora mental". Por lo tanto, el sujeto estará interesado en ampliar su conocimiento y crear ejercicios innovadores, acreditar su independencia, lograr objetivos alcanzables solo en las posiciones con estos atributos, pero cuando no ofrece puertas abiertas para el mejoramiento mental, experimente simplemente "la no aparición del cumplimiento".

Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow

Según (Maslow, 1954), en donde formulo la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades formando así la Pirámide de las Necesidades de Básicas donde señaló las siguientes necesidades:

- A. Requisitos fisiológicos: Compensación y ventajas, plan de trabajo, interinos de descanso y consuelo físico.
- B. Necesidades de seguridad: Trabajo seguro, durabilidad en los negocios y seguros.
- C. Necesidades sociales: amistad de asociados, combinación con clientes, pioneros bien dispuestos y parentesco.
- D. Necesidades de estimación: reconocimiento, deber, orgullo y avances.
- E. Los requisitos para el auto-reconocimiento:

2.2.3 Definición de cumplimiento laboral

El cumplimiento del empleo es desde ahora un destacado entre los lugares más críticos en la ciencia del cerebro del trabajo y las asociaciones, existe un entusiasmo extraordinario para comprender el cumplimiento con la decepción en el trabajo. Hoy en día, prestamos más atención a la naturaleza de la vida laboral, en absoluto como en años anteriores, cuando buscamos la asociación con la ejecución. (Locke, 1976) caracteriza un estado pasional positivo o alegría que resulta de la impresión emocional de los encuentros laborales del sujeto.

Como lo indica la referencia de palabra de la Real Academia Española (2001), representan que el término cumplimiento se comprende como "Actividad a cumplir"; "Gusto, alegría, felicidad"; "Reconocimiento de la necesidad o el gusto", "Es el sentimiento de prosperidad que se adquiere cuando se satisface una necesidad".

Para Nizama (2010), alude a "cumplimiento de trabajo". Incluye diferentes perspectivas, por ejemplo, compensación, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, aperturas de avance, colaboradores, etc. "Para ser un estado de ánimo," la realización del trabajo es una inclinación constante a reaccionar de manera confiable al trabajo realizado por la capacidad individual "depende de las convicciones y cualidades del individuo hacia su trabajo".

Además, Bravo (2010), se caracteriza como "un estado de ánimo o un conjunto de mentalidades creadas por el individuo hacia una circunstancia de trabajo, comportamientos a los que se puede aludir al trabajo como regla o a características explícitas de él". "De esta manera, la realización del trabajo es, fundamentalmente, una

idea globalizadora que alude a las disposiciones de los individuos hacia diferentes partes de su trabajo. ”.

Así también, Ramírez, T., y Col. (1998) sustentan que en las organizaciones de servicios de salud el factor humano juega un papel fundamental para el otorgamiento con calidad de estos servicios, ya que no se parecen en nada a las diferentes asociaciones, están firmemente identificadas con el tratamiento individual, lo que tiene un impacto legítimo en la dimensión del valor con el que se sirve a los clientes en cuanto a la adecuación de la mediación, la utilización adecuada de la innovación y la innovación, la relación relacional, la calidez humana. y la condición física.

Por las razones de este examen, la realización del trabajo se caracteriza por la expresión positiva y entusiasta de los resultados de la impresión abstracta de los encuentros laborales del sujeto, si un estado de ánimo se caracteriza como un acuerdo de actividad particular a pesar de una condición de trabajo particular, el cumplimiento incluirá la subsiguiente de la asociación de algunas de estas mentalidades para trabajar y variables relacionadas. Ocupación en el personal de bienestar; Hay muchos ejercicios o introducciones emocionales del individuo hacia su trabajo, producto de la interacción de factores intrínsecos y extrínsecos, asumiendo que pueden ser positivas (satisfechas) o negativas (insatisfechas).

2.2.4 Dimensiones de la Satisfacción laboral

En relación a este punto (Locke., 1976), menciona dos categorías:

1. Los Eventos o las condiciones de la satisfacción laboral.
2. Los Agentes de la satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos

Asi tambien Melia y Piero (1989), Realizaron la medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales en grupos de trabajo de instituciones públicas, utilizando el Cuestionario de Satisfacción S20/23.

1. La Satisfacción con sus superiores:

Melia y Piero (1989) Buena calidad en la relación entre los compañeros y con los jefes.

Asi tambien (Locke., 1976) characterizes fulfillment with supervision as supervisory style or specialized abilities, human or managerial relations, in like manner characterizes the fulfillment with the organization and the bearing that are viewpoints, for example, the arrangement of advantages and pay rates inside the association.

Similarly (Robbins, 2004), señala que el trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción.

2. La Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo:

Melia y Piero (1989) Se agrupan factores fisiológicos, como temperatura, luminosidad, ventilación, etc. y factores antropométricos, biomecánicos.

Asi tambien (Locke., pág. 1976) Caracteriza el cumplimiento con las condiciones de trabajo: como el calendario, las pausas, la estructura de la actividad y la temperatura.

De manera similar (Robbins, 2004), él menciona que los representantes están interesados en su lugar de trabajo. Están interesados en que su lugar de trabajo les permita prosperidad individual y los aliente a trabajar admirablemente. Una condición física agradable y una estructura suficiente del lugar permitirán un acto superior y apoyarán el cumplimiento representativo

3. La Satisfacción con la participación en las decisiones:

Melia y Piero (1989), se refieren a la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del departamento o sección o de la propia tarea

Así también (Robbins, 2004), señala que la participación que se les permita a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor.

4. La Satisfacción con su trabajo:

Melia y Piero (1989) El trabajo es atractivo y ofrece la posibilidad de poner la actividad en entrenamiento. A pesar de los componentes materiales y transitorios que existen en el trabajo, los individuos están asociados con asociaciones sociales que comprenden ciertos trabajos de confianza en el grupo de trabajo formal o informal.

Así, además, Locke (1976) caracteriza el cumplimiento del trabajo: entusiasmo inherente del trabajo, sentido, oportunidades de aprendizaje, problemas, la medida del trabajo, las probabilidades de logro o autoridad sobre las técnicas y el cumplimiento con los asociados que incorporan la aptitud de estos, su ayuda, correspondencia, parentesco.

5. Cumplimiento con reconocimiento.

Melia y Piero (1989) Se considera que el empleo es estable y existe la posibilidad de avanzar en la organización. El discernimiento de que la compensación obtenida está por encima o por debajo de la relogada en la posición involucrada.

Así como Locke (1976), caracteriza el cumplimiento con el reconocimiento: eso incorpora los gestos de reconocimiento por el logro del trabajo, los que encuentran fallas,

la consistencia con el discernimiento que posee. El cumplimiento con el pago es la valoración con la parte cuantitativa de la compensación, el valor en cuanto a ello o la técnica de transporte. Así como el cumplimiento con los avances: preparación de aperturas o la base desde la cual se produce el avance y el cumplimiento con las ventajas, por ejemplo, anualidades, protección terapéutica, ocasiones, primas.

De manera similar (Robbins, 2004) menciona que los avances o avances dan la puerta abierta a la superación personal, un deber más notable e incrementan el bienestar económico del individuo. Aquí también es imperativo la visión de la equidad que tiene con respecto al enfoque que persigue la asociación y las tasas de pago, tasas de pago, impulso y recompensas son la remuneración que los representantes obtienen a cambio de su trabajo.

2.2.5 Determinantes de la satisfacción laboral.

Como Halloran y Bentosn (1987) aluden, las variables que son determinantes para el cumplimiento laboral en los especialistas son: edad, sexo, comprensión del trabajo y dimensión relacionada con la palabra, que se aclara a continuación:

- 1.- Edad, desempeña un trabajo de increíble importancia para decidir la dimensión de cumplimiento en tu trabajo.
- 2.- Género: esta es la motivación detrás de por qué la orientación sexual asume un trabajo esencial en este factor.
- 3.- Experiencia laboral: Esto se comprende como la experiencia laboral que tiene el personal y asume un trabajo crítico en este factor.

4.- El Nivel Ocupacional: Con respecto a la dimensión relacionada con la palabra del individuo, mientras más asombrosa sea la obra, mayor será la dimensión de cumplimiento. Al final del día, los especialistas menos tecnificados en general lograrán una dimensión de cumplimiento más desafortunada. Esto puede ser el resultado del salario obtenido por especialistas de varias dimensiones relacionadas con la palabra.

2.2.6 Satisfacción laboral en el personal de salud

Según (García- Ramos , Lujan-López , & Martínez-Corona, 2000), dice que el cumplimiento de la actividad es un indicador de la calidad de la administración y la mejora autoritaria; se caracteriza como la vibra que el individuo encuentra mientras logra la armonía entre una necesidad y el acceso al elemento o propósitos que lo disminuyen. **Para (Saturno, Quintana, & Varo, 1997) la satisfacción de los trabajadores de las instituciones de salud constituye una parte esencial de la calidad de la atención prestada.**

Del mismo modo Dutka,B., (2000), Del mismo modo, el cumplimiento del cliente o cliente requiere la dedicación de expertos en bienestar, para que exista una conexión inmediata entre la forma en que los trabajadores o el personal se tratan entre sí y los clientes de bienestar, por lo tanto, piensa que el cumplimiento de los expertos en bienestar afecta a los clientes de bienestar. .

Por lo tanto, es fundamental especificar que "cuanto más prominente sea el cumplimiento de la actividad, más prominente será la impresión de la calidad por parte del cliente de bienestar, percibiendo que un clima interior de valor hace que un dominio que incita a los clientes externos o clientes".

III. METODO

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es Descriptivo y Correlacional.

Ilustrativo, a la luz del hecho de que la razón de existir es representar cómo se manifiesta el tema de la investigación. La representación del caso se identifica con la forma en que se encuentra en la temporada del examen. Por otra parte, también es posible examinar y cuantificar los datos recopilados libremente de los factores de investigación.

Para las motivaciones detrás del examen está claro, ya que describiré la dimensión de la atmósfera jerárquica y el nivel de cumplimiento de la ocupación de la fuerza laboral de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay. Lo que es más, correlacional, a la luz del hecho de que tiene una razón para cuantificar el nivel de relación que existe entre los dos factores contemplados, para decidir si se identifican con sujetos similares y luego se disecciona la conexión. Los exámenes de correlación tienen "como razón para conocer la relación o el nivel de afiliación que existe entre al menos dos ideas, clasificaciones o factores en un entorno específico (**Hernández, Fernández, & Baptista, 2010**)

Por los motivos de la investigación, es correlacional, ya que se identifica con la atmósfera autorizada y el cumplimiento de la ocupación de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay.

En el examen, es la técnica hipotético-deductiva, ya que asume un trabajo básico en el procedimiento de verificación de las especulaciones. Tiene una estima heurística extraordinaria, ya que hace que sea concebible progresar y verificar nuevas

especulaciones del mundo real, al igual que se construye y establece pronósticos a partir del marco de información que a partir de ahora reacciona.. **(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 93) .**

Con enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” **(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 4).**

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental de corte transversal y correlacional, Dado que los datos de los factores de la atmósfera jerárquica y el cumplimiento del empleo se recopilan sin cambiar la naturaleza, es decir, no hay control. No es una prueba "preguntar acerca de que se maneja sin controlar intencionalmente los factores. Es decir, se trata de un punto donde no cambiamos a propósito los factores autónomos para ver su impacto en diferentes factores" (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Es transversal ya que su motivación es "representar factores y desglosar su tasa e interrelación en un momento dado. Se parece a tomar una foto de algo que ocurre(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 151)

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

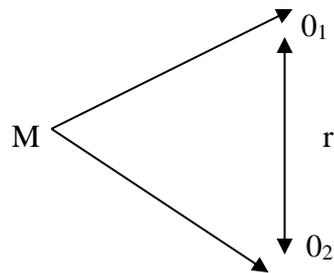


Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M : 31 personas que laboran en el servicio de obstetricia.

O₁ : Observación sobre el el clima organizacional.

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O₂ : Observación sobre la satisfacción laboral

Estrategia de prueba de hipótesis

Para probar las hipótesis planteadas en la investigación se procedió a recoger los datos con los instrumentos previamente elaborados.

Seguidamente la información recopilada de cada una de las encuestas se tabuló a través del software SPSS 22. Con el cual se determinaron la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del hospital de chancay, 2016.

El análisis estadístico se realizó mediante la aplicación de procedimientos descriptivos tales como las tablas de frecuencias, porcentajes y figuras estadísticas.

Para contrastar la hipótesis de la investigación se utilizó las pruebas de correlación de Spearman (Rho de Spearman) por tratarse de datos cualitativos ordinales para determinar si existe una relación lineal entre las variables entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del hospital de Chancay, 2016.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,5	Correlación negativa media
-0,1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación entre variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,5	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: SPIEGEL, Murray, (2000), Estadística, Serie de Compendios Schaum, Ed. McGraw-Hill, México.

3.2. Población y muestra

3.2.1. población

La población el nivel del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, está conformada por 15 (quince) obstetricas, 10 (Diez) técnicas de enfermería y 10 (Diez) médicos Ginecólogos, haciendo

un total de 35 personales de salud que laboran en el servicio de Obstetricia. Siendo la población pequeña, pero significativa a los intereses de la investigación y sus variables, se considerará a toda la población para su estudio.

3.2.2. Muestreo:

El examen no probabilístico se utilizó para la comodidad, dado que no existe una norma de que todos los sujetos tengan una posibilidad similar de ser elegidos como parte del ejemplo. Con el objetivo final de la investigación, el ejemplo fue el de 31 miembros del personal de bienestar que trabajaban en la administración de obstetricia, como lo indican los criterios de determinación y rechazo.

Es el subgrupo de la población en el que la decisión de los componentes no se basa en la probabilidad, sin embargo, en las cualidades del examen. (Canales, 2004, **p.155**).

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	IEMS	ESCALA DE MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL (Variable 1)	1.Relaciones con la Jefatura	- Conducta. - Comunica y coordina - Valores.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15.	Ordinal de tipo Likert
	2.Relaciones interpersonales	- Creencias. - Rendimiento	16,17,18,19,20.	
	3. Reconocimiento del Trabajo.	- Interés - Compromiso	21,22,23,24,25.	(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) No estoy seguro (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
	4.Autonomía en la ejecución del Trabajo	- Dirige - Motiva e inspira	26,27,28,29,30.	Bajo, Medio, Alto.
SATISFACCION LABORAL (Variable 2)	1. Satisfacción con la relación con sus superiores.	- Lealtad.	1,2,3,4,5.	Ordinal de tipo Likert
	2. Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.	- Equipamiento mobiliario.	y 6,7,8,9.	
	3. Satisfacción con la participación en las decisiones.	- Identificación. - Participación.	10,11,12,13,14,15.	(5) Satisfecho. (4) Medianamente satisfecho (3) Indiferente (2) Medianamente insatisfecho (1) Insatisfecho
	4. Satisfacción con su Trabajo.	- Desempeño.	16,17,18,19.	Bajo, Medio, Alto.
	5. Satisfacción con el reconocimiento	- Logros alcanzados	20,21,22.	

3.4. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario; consiste en un conjunto de preguntas, respecto de una o más variables a medir, destinado a obtener respuestas sobre el problema de estudio y que el investigado llena por sí mismo. (Canales, 2004, p.163).

Técnicas de investigación

La técnica que se utilizará será la encuesta; este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias. (Canales, 2004, p.163).

Para medir el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud: Se utilizó el cuestionario que consta de 3 partes:

- **Parte I:** Está dedicada a la información de datos generales acerca de su situación actual como trabajador de la institución. (Preguntas 1 a la 6).
- **Parte II:** Está dedicada a medir la apreciación que tiene el personal de salud del servicio de Obstetricia respecto al Clima organizacional de su servicio y/o área de trabajo. (Preguntas 1 al 30).

El cuestionario donde se consigna los enunciados que consta de 30 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones: Relaciones con la jefatura: Preguntas del 01 al 15, Relaciones personales: Preguntas del 16 al 20, Reconocimiento del trabajo: Preguntas del 21 al 25 y Autonomía en la ejecución del trabajo: Preguntas del 26 al 30, Para responder las preguntas se usa la escala de Likert del 1 al 5, Donde; 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: No estoy seguro, 4: De acuerdo y 5: Muy de acuerdo. (Ver Anexos).

- **Parte III:** Está dedicada a medir la apreciación que tiene el personal de salud del servicio de Obstetricia respecto a las políticas empleadas en su servicio y/o área de trabajo, y medir la satisfacción laboral. (Preguntas 1 a la 22).

Se utilizó el cuestionario que consta de 22 preguntas distribuidas en cinco dimensiones: Satisfacción con la relación con sus superiores: Preguntas del 01 al 05, Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo: Preguntas del 06 al 09, Satisfacción con la participación en las decisiones: Preguntas del 10 al 15, Satisfacción con su trabajo: Preguntas del 16 al 19 y Satisfacción con el reconocimiento: Preguntas del 20 al 22, Para responder las preguntas se usa la escala de Likert del 1 al 5, Donde; 1: Insatisfecho, 2: Medianamente insatisfecho, 3: Indiferente, 4: Medianamente satisfecho y 5: Satisfecho (Ver Anexos).

Validación y confiabilidad del instrumento:

Validez: El instrumento que se utilizó para evaluar la atmósfera jerárquica y el cumplimiento de la ocupación, ha sido desarrollado y aprobado por el proceso de legitimidad de la sustancia según los criterios de los jueces en los cuales procedimientos establecidos:

- Se eligieron 3 jueces que debían tener conocimientos sobre el tema a ser evaluado con los instrumentos, 1 experto en metodología, dos expertos en el área de la investigación.
- Se elaboró una carta en la cual se le invita al juez a participar en el estudio, adjuntando un ejemplar de la prueba y las definiciones de los aspectos que van a ser medidos, indicándose además que debe evaluar si los ítems son adecuados a lo que se está midiendo, si tiene validez de contenido y de termino si cumple con los siguientes

indicadores: Pertinencia, Relevancia y Claridad, y si tiene alguna sugerencia o recomendación a realizar.

Validez de expertos. - Se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Se le entregó el material a cada juez y después de una semana se recogieron las evaluaciones respectivas. (Ver Anexo)

Según la validación del instrumento del clima organizacional y la satisfacción laboral por juicio de expertos se llegó a la conclusión que el instrumento es aplicable porque presenta pertinencia, relevancia y claridad. Una vez elaborada la versión preliminar de los instrumentos de recolección de datos se sometió a consideración de personas con experiencia en al área de Metodología de la Investigación, a fin de que emitieran su opinión en relación con la pertinencia del mismo para la medición de la variable objeto de estudio en la presente investigación. Este proceso de consulta, conocido como Juicio de Expertos, se realizó con el propósito de validar los diferentes ítems elaborados para la medición de la variable; se buscó a través de este procedimiento garantizar la validez de contenido del instrumento elaborado. Obtenidas las observaciones realizadas por las personas consideradas expertos se procedió a introducir las modificaciones correspondientes. En cuanto a la estimación de la confiabilidad del instrumento se realizó a través del Coeficiente Alfa de Crombach, que permitió la estimación de la consistencia interna de la escala partiendo del análisis de la varianza de cada uno de los ítems y la varianza total del test. Para efectos de cálculo se utiliza la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:

K = número total de ítems que conforman la prueba,

$\sum Si^2$ = la sumatoria de la varianza de cada uno de los ítems y

St^2 = la varianza total del instrumento, (Garret, 1976).

El instrumento fue aplicado a un total de diez empleados de salud del servicio de medicina del Hospital de Chancay con características similares a las del Objeto de Estudio para efectos de validación, los resultados obtenidos y cálculo para la aplicación de la fórmula se muestran en (ver Anexos), en el mismo se puede apreciar que se obtuvo un coeficiente de 0,968 para la variable Clima Organizacional y 0,964 para la variable Satisfacción Laboral el cual se considera alto para ambos, vale decir que el instrumento resulta confiable para los propósitos de la investigación.

3.5. Procedimientos

La interpretación de los resultados del estudio, se realizó en base a los objetivos específicos propuestos en la investigación. Para el análisis de la información se usará estadística descriptiva e inferencial, con medidas de tendencia central y dispersión para las variables cuantitativas y de proporciones para las variables categóricas.

3.6. Análisis de datos

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificó y codificó los datos con normalidad para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procedió la información a partir de la base de datos, se organizó y procede a su ordenamiento.

2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinó los casos que encajan en las distintas categorías.

3er paso: Estadística descriptiva; Los datos se tabulan y presentan en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones en EXCEL.

4to paso: Estadística inferencial; se realizó el análisis e integración de los datos en el que se relacionaran y se compararan los datos obtenidos, se utilizó el programa SPSS 23.0 para Windows 8. Los datos no presentan una aproximación a la distribución normal, en tal sentido para contrastar las hipótesis, se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%, es una medida de correlación para variables cualitativas que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos.

IV. RESULTADOS

4.1 Contrastación de hipótesis - análisis e interpretación

Prueba de Hipótesis General

(HO) $r_{XY} = 0$ There is no connection between hierarchical atmosphere and occupation fulfillment of the wellbeing staff of the obstetrics administration of the Chancay Hospital, 2016.

(HA) $r_{XY} \neq 0$ There is a connection between authoritative atmosphere and occupation fulfillment of the wellbeing work force of the obstetrics administration of Hospital de Chancay, 2016.

Tabla 2:

Correlación clima organizacional y satisfacción laboral

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,543**
		N	.
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	31
		Sig. (bilateral)	,669**
		N	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 2 demuestra las cualidades para la especulación general. Al tener una estimación de $p = 0.000 < 0.05$, se reconoce la teoría electiva, en este sentido, se resolvió la dimensión de conexión entre los factores con una estimación rho de spearman de 0.669; Es decir, si hay una relación moderada y directa. De esta manera, existe una conexión entre la

atmósfera jerárquica y el cumplimiento de la ocupación de la fuerza laboral de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Prueba explícita de hipótesis 1

(HO) $r_{XY} = 0$ No hay conexión entre las asociaciones con la oficina central y el cumplimiento laboral de la facultad de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

(HA) $r_{XY} \neq 0$ Existe una conexión entre las asociaciones con la jefatura y el cumplimiento laboral de la facultad de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. Tabla 3:

Correlación entre relaciones con la jefatura y satisfacción laboral

			Relación con la Jefatura	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Relación con la Jefatura	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción Laboral	N	31	31
		Coefficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 3 muestra las cualidades para la especulación particular 1°. Al tener una estimación de $p = 0.000 < 0.05$, se reconoce la especulación electiva, al igual que la dimensión de conexión entre los factores que tienen una

estimación rho de spearman de 0.567; Es decir, si hay una relación moderada y directa. De esta manera, existe una conexión entre las asociaciones con la oficina central y el cumplimiento de la ocupación de la facultad de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Prueba explícita de hipótesis 2

(HO) $r_{XY} = 0$ No hay conexión entre las relaciones relacionales y el cumplimiento laboral de la facultad de bienestar del Departamento de Obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

(HA) $r_{XY} \neq 0$ Existe una conexión entre las relaciones relacionales y el cumplimiento laboral del personal de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Tabla 4:
Correlación entre las Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral

			Relaciones Interpersonales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 4 demuestra las cualidades de las teorías explícitas en segundo lugar.

Teniendo una estimación de $p = 0,000 < 0,05$, se reconoce la teoría

electiva, al igual que la dimensión de conexión entre los factores se resolvió considerando una estimación del privilegio de la lanza de 0,420; Es decir, si hay una relación moderada y directa. En esta línea, existe una conexión entre las relaciones relacionales y el cumplimiento laboral en la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Prueba explícita de hipótesis 3

(HO) $r_{XY} = 0$ No hay conexión entre el trabajo y el cumplimiento de la ocupación de la administración de bienestar obstétrico del Hospital de Chancay, 2016.

(HA) $r_{XY} \neq 0$ Existe una conexión entre el reconocimiento de trabajo y el cumplimiento de la ocupación del personal de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Tabla 5:
Correlación entre el Reconocimiento del Trabajo y Satisfacción Laboral

		Reconocimiento del Trabajo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,635**
	Satisfacción Laboral	N	31
		Coefficiente de correlación	,460**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 se puede observar los valores para la hipótesis específica 3°. Teniendo un valor de $p = 0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna, así también se determinó el nivel de relación entre las variables teniendo un valor de rho de spearman de 0.460; es decir si existe una relación moderada y directa. Por lo tanto, Existe relación entre reconocimiento del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Prueba de Hipótesis Especifica 4

(HO) $r_{XY}=0$ No existe relación autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

(HA) $r_{XY} \neq 0$ Existe relación entre autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

Tabla 6:

Correlación entre la Autonomía en la Ejecución del Trabajo y Satisfacción Laboral

			Autonomía en la Ejecución del Trabajo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Autonomía en la Ejecucion del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se puede observar los valores para la hipótesis específica 4°. Teniendo un valor de $p = 0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna, así también se determinó el nivel de relación entre las variables teniendo un valor de rho de spearman de 0.419; es decir si existe una relación moderada y directa. Por lo tanto, Existe relación entre autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1.- En cuanto al objetivo general, la teoría general muestra que Ha se reconoce en el sentido que lo acompaña: "Existe una conexión entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento de la ocupación del personal de bienestar de la administración de Obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. teniendo una estimación de $p = 0.000 < 0.05$, un resultado que se desvía de la exploración "Clima autorizada y satisfacción laboral en las organizaciones del sector de la salud" según lo comunicado (Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, 2008), donde se infiere que La atmósfera autorizada y el cumplimiento laboral afirman la legitimidad de las subescalas de la atmósfera a la luz del hecho de que estas conexiones reaccionan ante especulaciones totalmente concebibles, y sanciona (Sánchez, 2010) en su examen: "Ambiente autoritario y su asociación con el cumplimiento de la actividad. De la fuerza de trabajo del bienestar de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos - Tarapoto, 2010. "Donde se cierra: que hay una conexión. Entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento laboral, el personal de bienestar de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos. De manera similar, en el examen "Clima jerárquico y satisfacción laboral" mostrado por Juárez, S. (México, 2012); Coincide con el presente examen en el que se argumenta que el ambiente autoritario positivo condicionará una mayor calidad en la vida de las personas del establecimiento de bienestar y, en este sentido, una mejora significativa en la disposición de las administraciones de bienestar al receptor.

2.- Aludiendo también al objetivo explícito 1, los efectos posteriores de la investigación de la relación fáctica muestran que el Ha se reconoce en el sentido que lo acompaña: "Existe una conexión entre las asociaciones con la jefatura y el cumplimiento de la ocupación de la fuerza laboral de bienestar de la Obstetricia. Servicio del Hospital de Chancay, 2016 "; teniendo una estimación de $p = 0.000 < 0.05$, resultado que concuerda con Pérez, N. y Rivera,

P. (Amazonia, 2015); en su examen: "Dimensión de la atmósfera jerárquica y cumplimiento de empleo en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía peruana, en el período de abril a diciembre de 2013". Existe una conexión de razón positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los especialistas del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, período de tiempo 2013. La exploración pretende completarse como un tipo de instrumento de perspectiva para la administración y los arreglos de encabezamiento dentro de este Un elemento esencial y, mientras tanto, permite mejorar los procedimientos internos de evaluación anual de la ejecución del trabajo del establecimiento, lo que lleva a una mejora en curso, hacia la sociedad, del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana dentro de la Región y la nación.

3.- Con respecto a la meta 2, los efectos posteriores del examen de la relación de hecho muestran que él Ha se reconoce en el sentido que lo acompaña: "Existe una conexión entre las relaciones relacionales y el cumplimiento laboral de la fuerza laboral de bienestar de la administración de Obstetricia del Hospital de Chancay, 2016"; Una estimación de $p = 0.000 < 0.05$ Dados estos resultados, reviso la investigación realizada por Salazar, J. (Guatemala, 2013), en su examen: "Conexión entre la cultura autorizada y el cumplimiento laboral del personal regulador de la clínica de emergencias de Roosevelt en Guatemala ", en el que se razonó que existía una relación inmediata y sólida entre la cultura jerárquica y el cumplimiento de la actividad del personal directivo del Hospital Roosevelt, lo que implica que el personal, a pesar de no tener una situación como tal necesidades, fuerzas motivadoras, beneficios, ventilación adecuada e iluminación están contentos con su trabajo y con el lugar de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo de exploración era decidir la conexión entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento laboral de la facultad de bienestar. Los fines principales son los que acompañan:

1.- Existe una conexión entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento laboral del personal de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016; teniendo una estimación de $p = 0,000 < 0,05$, se reconoce la especulación electiva, en estas líneas se resolvió la dimensión de conexión entre los factores, con una estimación rho de 0,6999; Es decir, si hay una relación moderada y directa.

2.- Existe una conexión entre las asociaciones con la oficina central y el cumplimiento laboral de la fuerza laboral de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016; teniendo una estimación de $p = 0.000 < 0.05$, se reconoce la especulación electiva, de esta manera se resolvió la dimensión de conexión entre los factores, teniendo una estimación rho de spearman de 0.567; Es decir, si hay una relación moderada y directa.

3.- Existe una conexión entre las relaciones relacionales y el cumplimiento laboral de la facultad de bienestar de la administración de Obstetricia del Hospital de Chancay, 2016; teniendo una estimación de $p = 0,000 < 0,05$, se reconoce la teoría del sustituto, por lo tanto, la dimensión de conexión entre los factores se resolvió con una estimación rho de 0,420; Es decir, si hay una relación moderada y directa.

4.- Hay una conexión entre el reconocimiento de trabajo y el cumplimiento de la ocupación del personal de bienestar de la administración de Obstetricia del Hospital de Chancay, 2016; teniendo una estimación de $p = 0,000 < 0,05$, se reconoce la teoría electiva, por lo tanto, la

dimensión de conexión entre los factores se resolvió con una estimación rho de spearman de 0,460; Es decir, si hay una relación moderada y directa.

5.- Existe una conexión entre la autosuficiencia en la ejecución del trabajo y el cumplimiento de la ocupación de la facultad de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016; Teniendo una estimación de $p = 0.000 < 0.05$, se reconoce la especulación electiva, de esta manera se resolvió la dimensión de conexión entre los factores con una estimación rho de spearman de 0.419; Es decir, si hay una relación moderada y directa.

VII. RECOMENDACIONES

1- Se prescribe para agudizar la facultad de bienestar, de modo que todavía haya una conexión entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento de la ocupación de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay, se recomienda que en la dimensión de Gobierno Central - Presidencia del Consejo de Ministros y los agentes de su red garantizan la base de las fundaciones y reflexionan sobre su plan de trabajo un programa de motivadores, reconocimientos y ventajas abiertas e internas para la ayuda y la fuerza laboral reguladora que trabajan en las fundaciones de bienestar de tal manera que mejoraría el lugar de trabajo , un cumplimiento más notable por parte del personal y, de esta manera, dar mejor consideración calidad y calidez

2.- Se recomienda que al existir una relación significativa entre relaciones con la jefatura y satisfacción laboral, se sugiere a las autoridades del al Ministerio de Salud – Gerencia General y sus redes ejecutoras desarrollar talleres participativos dinámicos y concertados para promover y buscar una relación armoniosa entre los jefes y los trabajadores lo que permitirá que se sientan más satisfechos trabajando con ahínco brindando atención con calidad, por lo tanto esto mejora su identificación organizacional y logro de sus objetivos.

3.- Para mejorar el nivel de satisfacción en la dimensión relaciones interpersonales se sugiere al Gobierno Regional de Salud – Lima – Provincia, elaborar y/o actualizar participativamente el manual de funciones y el reglamento interno de la institución, desarrollar capacitaciones, cursos y talleres de motivación, de buena cultura y clima organizacional para promover y buscar una relación armoniosa entre usuarios internos utilizando metodología moderna.

4.- Se proponen a la administración oficial de Chancay Hospital y SBS las metodologías de mejora de diseño situadas para la medición del reconocimiento del trabajo y el aumento de las dimensiones del cumplimiento del empleo, para avanzar en una estrategia y medidores de reconocimiento en los que se debe establecer una escala de avance y / o reconocimiento, cómo elegir al trabajador del mes y año para los especialistas que desempeñan una actividad competente, inspirar al personal, avanzar en el reconocimiento de los logros y los resultados logrados, avanzar en el desarrollo y el avance individual y experto para enfrentar las dificultades, fusionar su responsabilidad con el trabajo, vigorizar Su compromiso con la administración institucional.

5.- Se propone al jefe de Gineco-Obstetricia del Hospital Chancay, avanzar la oportunidad y autosuficiencia en el liderazgo básico y en la ejecución de su trabajo a los especialistas, para permitirles un acto superior en su situación. , obviamente en el sistema legal y de trabajo permitido por las leyes peruanas y de esta manera tener la capacidad de dar gran consideración al paciente que acude a la administración de obstetricia.

6.- Promover una Directiva Anual de Evaluación del Clima Organizacional, con el motivo de conocer la impresión de los representantes de la Institución y contribuir con los planes de progreso y reforzar las estrategias de Motivación e Impulso dependientes de los efectos posteriores de las Evaluaciones de Desempeño Anualizadas. Con programas de reconocimiento, promoción de cargos, preparación y bienestar social y laboral.

7.- Se prescribe a la división de Recursos Humanos para que avance la fuerza de trabajo con el pensamiento de la universidad, lo que finalmente reforzará la fundación obteniendo un acto superior en cada una de las regiones y, en consecuencia, el cumplimiento de la apertura que sirven. Tener la capacidad de abordar un avance o cambio de lugar que también le

permitirá mejorar su satisfacción personal. De la misma manera, debe tener un plan de profesión donde el personal pueda superar las expectativas dentro del establecimiento y la inspiración interna para avanzar dentro de él.

8.- Implementar el programa de Inducción de Personal para los nuevos trabajadores que ingresan a la Institución, con el motivo de conocer su historia, tipo de gobierno, grado institucional, logros y ventajas, a fin de estimular los sentimientos de responsabilidad institucional.

9.- Fortalecer las relaciones de trabajo ideales entre la empresa y el especialista, a fin de reforzar el deber institucional.

10.- Proponer un plan de Gestión Humana a los directores con un punto de vista geo-administrativo, a fin de dar habilidades que se sumen a una buena impresión ideal del lugar de trabajo.

VIII. REFERENCIAS

- Alvarez, R., Giacalone, R., & Sandoval, J. M. (sf). GLOBALIZACIÓN, INTEGRACIÓN Y FRONTERAS EN AMÉRICA LATINA. Obra suministrada por la Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela:
https://www.researchgate.net/publication/267703703_GLOBALIZACION_INTEGRACION_Y_FRONTERAS_EN_AMERICA_LATINA.
- Amador, O. (2013). Gestipolis. Obtenido de <http://www.gestipolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Arias, m., Duran, J., & Galarza, E. (2015). tesis: Grado de satisfaccion laboral del personal de enfermeria y factores asociados en los servicios de clinica, cirujia y pediatria del hospital jose carrasco arteaga, cuena 2014. Cuenca -Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Bravo, M. J., Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. Tratado de psicología del trabajo, 1, 343-394.
- Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. . Mexico: Trillas.
- Chanduvi, M., & Elizabeth, N. (2012). “Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud, Chiclayo 2010”. . chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Núñez, A. (2008). “Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal”. (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.: Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>.

- Del Rio, J., Munares , A., & Montalvo, H. (2013). “Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica, Perú”. *Revista Médica Panacea*, 3(1), 11-14.
- DIRESA LIMA. (14 de Setiembre de 2016). SAMU DIRESA LIMA. Obtenido de <http://www.diresalima.gob.pe/SAMU/samuindex.html>
- Faragher, E., Cass, M., & Cooper, C. (8 September 2003). La relación entre satisfacción laboral y salud: un meta-análisis. ORIGINAL ARTICLE, <https://oem.bmj.com/content/oemed/62/2/105.full.pdf>.
- García- Ramos , M., Lujan-López , M., & Martínez-Corona, M. (2000). Satisfacción laboral del personal de salud, *Rev. Enferm. Inst Mex SeguroSoc (Online)* (Consultado 2010-8-20); 15 (2):63- 72 . Disponible: www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2007/eim072b.pdf .
- García. , M., & Ibarra, L. (2012). “Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato”. . MÉXICO DF: ISBN, 978-84.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. (2010). “Metodología de la investigación”, . México: Editorial Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V., 5ta Edición, pág. 613.
- Hospital de Chancay y SBS, (2015). “Estudio de Clima Organizacional en hospitalización”. Unidad de Gestión de la Calidad
- Imran, R., Saeed,, T., Anis-Ul-Haq, , M., & Fatima, A. (2010). Organizational climate as a predictor of innovative work behavior. *African Journal of Business Management*, 15, 3337-3343.
- Locke. (1976). (15 de 03 de 1976). Obtenido de http://www.economicas.uba.ar/institutos_y_centros/cesot/.
- Lopez, C. (2001). Gestipolis. Obtenido de <http://www.gestipolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/>

- Meliá, J., Pradilla, J., & Martí, N. (1990). “Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional”. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*.
- MINSAs. (15 de setiembre de 2016). Prensa Andina. Obtenido de http://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=1590:lanzamiento-sistema-atencion-movil-urgencia-samu&Itemid=900
- MINSAs. (15 de setiembre de 2016). Sistema de Atención Móvil de Urgencias. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/samu/index.asp?op=9>
- Ministerio de Salud. (2011). Documento Técnico: “Metodología para el estudio del Clima organizacional”. V 02, Perú.
- Neri, R., & Aguirre, H. (1990). Calidad de la atención médica. *Calidad Salud*, 46.
- PÉREZ TENAZOA, N. O., & RIVERA CARDOZO, P. L. (2015). tesis “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERÍODO 2013”. IQUITOS – PERÚ: UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA.
- Robbins, S. (2004). “Comportamiento organizacional”. (10ª. Ed.). México: Pearson educación.
- Sánchez, K. (2010). Tesis “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos–2010”. Tarapoto - Perú. : Universidad Nacional de San Martín.
- Saturno, P. J., Quintana, O., & Varo, J. (1997). Curso de calidad asistencial en Atención Primaria. . Madrid: Du Pont Pharma.
- Sziklai,, G. (2006). Estudiar y gestionar el clima organizacional como medio para lograr una ventaja competitiva. *Revista capacitación*, 52. Extraído el 16 de Mayo de

2007 . desde

<http://www.ccesff.cl/CCESFF/Revista/52/P5245556576768687867rt.pdf>.

Taype, M. (2015). Gestipolis. Obtenido de Teorías de la motivación

Zurita, B. (1996). Calidad de la Atención de la Salud. Anales de la Facultad de Medicina UNMSM, 57(4).

IX. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 7: Matriz De Consistencia

TITULO: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia del hospital de Chancay, 2016.

AUTOR: Lic. Cecilia Sugay, Condeso Osorio.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema Principal ¿Qué relación existen entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016?	Objetivo general Identificar si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.	Hipótesis general Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
Problema Específico 1. ¿Qué relación existe entre relaciones con la jefatura y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016? 2. ¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016? 3. ¿Qué relación existe entre reconocimiento del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016? 4. ¿Qué relación existe entre autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016?	Objetivos específicos 1. Determinar si existe relación entre relaciones con la jefatura y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. 2. Determinar si existe relación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. 3. Determinar si existe relación entre reconocimiento del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. 4. Determinar si existe relación entre autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.	Hipótesis específicas 1. No existe relación significativa entre relaciones con la jefatura y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. 2. No existe relación significativa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. 3. No existe relación significativa entre reconocimiento del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. 4. No existe relación significativa entre autonomía en la ejecución del trabajo y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016.	DIMENSIONES			
			INDICADORES	ITEMS	NIVEL o RANGO	
			D1. Relaciones con la Jefatura	Conducta. Valores. Comunica y coordina	Pregunta 1 al 15.	(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) No estoy seguro (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
			D2. Relaciones interpersonales	Creencias Rendimiento	Pregunta 16 al 20.	Bajo, Medio, Alto.
			D3. Reconocimiento del Trabajo.	Interés Compromiso	Pregunta 21 al 25.	
			D4. Autonomía en la ejecución del Trabajo	Dirige Motiva e inspira	Pregunta 26 al 30.	
			VARIABLE 1: SATISFACCION LABORAL			
			D1. Satisfacción con la relación con sus superiores.	Lealtad	Pregunta 1 al 5.	(5) Satisfecho. (4) Medianamente satisfecho (3) Indiferente (2) Medianamente insatisfecho (1) Insatisfecho
			D2. Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.	Mobiliario y equipamiento	Pregunta 6 al 9.	Bajo, Medio, Alto.
			D3. Satisfacción con la participación en las decisiones.	Identificación. Participación.	Pregunta 10 al 15.	
			D4. Satisfacción con su Trabajo.	Desempeño	Pregunta 16 al 19.	
			D5. Satisfacción con el reconocimiento.	Logros alcanzados	Pregunta 20 al 22	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			

TIPO:

El tipo de investigación es Descriptivo y Correlacional.

DISEÑO:

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental de corte transversal y correlacional.

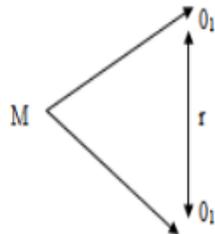


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M: 31 personales de Obstetricia.

O₁: Observación sobre el clima organizacional.

r: Relación entre variables.

O₂: Observación sobre la satisfacción laboral

MÉTODO:

Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.

POBLACION:

La población para el estudio del clima organizacional y satisfacción laboral estuvo constituida por todo el personal de salud del servicio de obstetricia (35) del Hospital Chancay según, género, edad, nivel académico, condición laboral, tiempo de permanencia y tiempo del puesto de trabajo.

TIPO DE MUESTREO:

Para el estudio se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, porque no existe el criterio de la misma posibilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra, para el estudio se consideró a 31 personal de salud del servicio de obstetricia. Es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad si no de las características de la investigación.

MUESTRA:

Para el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral la muestra fue finita porque se conoce el número de la población de estudio.

Variable 1: Clima organizacional

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Autor: Koy y Decottis (1991)

Adaptado: Chiang, M. y Cols.

Readaptado: Condeso, C.

Año: 2016

Indicador: Nivel del Clima organizacional

Ámbito de Aplicación: Personal de salud del servicio de obstetricia.

Forma de Administración: Individual.

Variable 2: Satisfacción laboral.

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Autor: Meliá y Pieró (1989)

Adaptado: Chiang, M. y Cols.

Readaptado: Condeso, C.

Año: 2016

Indicador: Nivel del Satisfacción laboral.

Ámbito de Aplicación: Personal de salud del servicio de obstetricia.

DESCRIPTIVA:

Tablas y frecuencias.

Gráfico de barras.

INFERENCIAL:

Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Instrumento que mide el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL DE CHANCAY.**

Estimado Servidor (a): Buen día, se pide su colaboración contestando con la más amplia libertad, sinceridad y veracidad posible las preguntas que se realizará a continuación, es absolutamente anónima, se garantiza absoluta confidencialidad, agradeciendo anticipadamente su valiosa colaboración.

La encuesta está dividida en 3 partes:

- ✓ **Parte I:** Está dedicada a la información de datos generales acerca de su situación actual como trabajador de la institución. (Preguntas 1 a la 6).
- ✓ **Parte II:** Está dedicada a medir la apreciación que tiene Ud. como trabajador acerca del Clima organizacional en su servicio y/o área de trabajo. (Preguntas 1 al 30).
- ✓ **Parte III:** Está dedicada a medir la apreciación que tiene Ud. como trabajador acerca de las políticas empleadas en su servicio y/o área de trabajo a fin de medir la satisfacción laboral. (Preguntas 1 a la 22).

I.- DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:

Marque con una "x" los siguientes items:

1. **Género:** [1] Femenino.
[2] Masculino.
2. **Edad:** [1] <30 años. [2] 31 – 45 años. [3] 46- 59 años [4] >60 años.
3. **Grupo Ocupacional:** [1] Profesional.
[2] Técnico.
4. **Condición Laboral:** [1] Nombrado.
[2] CAS.
5. **Tiempo de permanencia en la institución:** [1] <5 años.
[2] 6-10años.
[3] >10años.
6. **Tiempo del puesto de trabajo actual:** [1] <5 años.
[2] 6 – 10 años.
[3] > 10años.

II.- CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL:**MARQUE CON UNA "X" LA CALIFICACION QUE A SU CRITERIO LE MERECE LOS SIGUIENTES ITEMS**

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Mi jefa es una persona de principios definidos.					
2	Mi jefa es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
3	Mi jefa cumple con los compromisos que adquiere conmigo					
4	Puedo confiar en que mi jefa no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
5	Mi jefa me respalda 100%.					
6	Puedo contar con la ayuda de mi jefa cuando la necesito.					
7	Es fácil hablar con mi jefa sobre problemas relacionados con el trabajo.					
8	A mi jefa le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta Institución.					
9	Mi jefa es rápida para reconocer un buen trabajo.					
10	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefa.					
11	Los objetivos que fija mi jefa para mi trabajo son razonables.					
12	Mi jefa no tiene trabajadores favoritos.					
13	Mi jefa me anima a desarrollar mis propias ideas.					
14	Mi jefa me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.					
15	Mi jefa valora nuevas formas de hacer las cosas.					
16	Las personas que trabajan en mi servicio se llevan bien entre sí.					
17	En las personas que trabajan en mi servicio existe una preocupación y cuidado por el otro.					
18	Las personas que trabajan en mi servicio se ayudan los unos a los otros.					
19	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi servicio.					
20	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi servicio.					
21	Mi jefa me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
22	Mi jefa me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
23	Mi jefa conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
24	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
25	Mi jefa me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
26	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
27	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
28	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					
29	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.					
30	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					

III: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL
MARQUE CON UNA "X" LA CALIFICACION QUE A SU CRITERIO LE MERECEN LOS SIGUIENTES ITEMS

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	indiferente	Medianamente Satisfecho	Satisfecho
1	La proximidad y frecuencia con que es supervisado es adecuada.					
2	La supervisión que ejercen sobre las actividades que usted realiza.					
3	Las relaciones personales con sus jefas y/o supervisoras.					
4	La forma en que sus jefas y/o supervisoras juzgan su tarea.					
5	El apoyo que recibe de sus jefas y/o supervisoras.					
6	La ventilación es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.					
7	La iluminación es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.					
8	El entorno físico y el espacio de que dispone es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.					
9	La limpieza, higiene y salubridad es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.					
10	El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales es adecuado.					
11	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.					
12	Su participación en las decisiones que se toman en su servicio y/o área de trabajo.					
13	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.					
14	La igualdad y justicia de trato que recibe en su servicio y/o institución.					
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.					
16	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
18	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.					
19	Los objetivos y metas que debe alcanzar.					
20	Las oportunidades de ascenso que tiene Ud.					
21	Las oportunidades de capacitación que le ofrece su servicio y/o institución.					
22	El salario que usted recibe					

Anexo 3: Validación del Instrumento de la Variable 1: Clima organizacional

Experto 1: Mg. Cynthia Varas Álvarez.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Relaciones con la Jefatura.								
1	Mi jefa es una persona de principios definidos.	✓		✓		✓		
2	Mi jefa es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓		✓		✓		
3	Mi jefa cumple con los compromisos que adquiere conmigo	✓		✓		✓		
4	Puedo confiar en que mi jefa no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	✓		✓		✓		
5	Mi jefa me respalda 100%.	✓		✓		✓		
6	Puedo contar con la ayuda de mi jefa cuando la necesito.	✓		✓		✓		
7	Es fácil hablar con mi jefa sobre problemas relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓		
8	A mi jefa le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta Institución.	✓		✓		✓		
9	Mi jefa es rápida para reconocer un buen trabajo.	✓		✓		✓		
10	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefa.	✓		✓		✓		
11	Los objetivos que fija mi jefa para mi trabajo son razonables.	✓		✓		✓		
12	Mi jefa no tiene trabajadores favoritos.	✓		✓		✓		
13	Mi jefa me anima a desarrollar mis propias ideas.	✓		✓		✓		
14	Mi jefa me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
15	Mi jefa valora nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales.								
16	Las personas que trabajan en mi servicio se llevan bien entre sí.	✓		✓		✓		
17	En las personas que trabajan en mi servicio existe una preocupación y cuidado por el otro.	✓		✓		✓		
18	Las personas que trabajan en mi servicio se ayudan los unos a los otros.	✓		✓		✓		
19	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi servicio.	✓		✓		✓		
20	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi servicio.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento del Trabajo.								
21	Mi jefa me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	✓		✓		✓		Do premio no es reconocible.
22	Mi jefa me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	✓		✓		✓		
23	Mi jefa conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	✓		✓		✓		
24	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	✓		✓		✓		
25	Mi jefa me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Autonomía en la ejecución del Trabajo.								
26	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
27	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	✓		✓		✓		
28	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	✓		✓		✓		
30	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	✓		✓		✓		

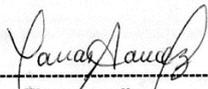
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cynthia Varas Álvarez

DNI: 43399503

Especialidad del validador: Mg. Docencia universitaria.


Firma y sello

26 de Julio del 2016.

Experto 2: Mg. Yesica Margot Yunca Maguïña.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Relaciones con la Jefatura.								
1	Mi jefa es una persona de principios definidos.	/		/		/		
2	Mi jefa es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	/		/		/		
3	Mi jefa cumple con los compromisos que adquiere conmigo	/		/		/		
4	Puedo confiar en que mi jefa no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	/		/		/		
5	Mi jefa me respalda 100%.	/		/		/		
6	Puedo contar con la ayuda de mi jefa cuando la necesito.	/		/		/		
7	Es fácil hablar con mi jefa sobre problemas relacionados con el trabajo.	/		/		/		
8	A mi jefa le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta Institución.	/		/		/		
9	Mi jefa es rápida para reconocer un buen trabajo.	/		/		/		
10	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefa.	/		/		/		
11	Los objetivos que fija mi jefa para mi trabajo son razonables.	/		/		/		
12	Mi jefa no tiene trabajadores favoritos.	/		/		/		
13	Mi jefa me anima a desarrollar mis propias ideas.	/		/		/		
14	Mi jefa me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.	/		/		/		
15	Mi jefa valora nuevas formas de hacer las cosas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales.								
16	Las personas que trabajan en mi servicio se llevan bien entre sí.	/		/		/		
17	En las personas que trabajan en mi servicio existe una preocupación y cuidado por el otro.	/		/		/		
18	Las personas que trabajan en mi servicio se ayudan los unos a los otros.	/		/		/		
19	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi servicio.	/		/		/		
20	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi servicio.	/		/		/		

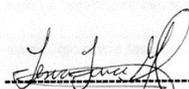
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento del Trabajo.								
21	Mi jefa me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	/		/		/		
22	Mi jefa me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	/		/		/		
23	Mi jefa conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	/		/		/		
24	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	/		/		/		
25	Mi jefa me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Autonomía en la ejecución del Trabajo.								
26	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	/		/		/		
27	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	/		/		/		
28	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	/		/		/		
29	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	/		/		/		
30	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jessica Margot Junco Aguquina
 DNI: 13297605

Especialidad del validador: Maestra en Salud Pública con MenCIÓN en Gestión Hospitalaria



 Firma y sello

25 de Julio del 2016.

Experto 3: Mg. Félix Alberto Caycho Valencia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Relaciones con la Jefatura.								
1	Mi jefa es una persona de principios definidos.	/		/		/		
2	Mi jefa es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	/		/		/		
3	Mi jefa cumple con los compromisos que adquiere conmigo	/		/		/		
4	Puedo confiar en que mi jefa no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	/		/		/		
5	Mi jefa me respalda 100%.	/		/		/		
6	Puedo contar con la ayuda de mi jefa cuando la necesito.	/		/		/		
7	Es fácil hablar con mi jefa sobre problemas relacionados con el trabajo.	/		/		/		
8	A mi jefa le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta Institución.	/		/		/		
9	Mi jefa es rápida para reconocer un buen trabajo.	/		/		/		
10	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefa.	/		/		/		
11	Los objetivos que fija mi jefa para mi trabajo son razonables.	/		/		/		
12	Mi jefa no tiene trabajadores favoritos.	/		/		/		
13	Mi jefa me anima a desarrollar mis propias ideas.	/		/		/		
14	Mi jefa me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.	/		/		/		
15	Mi jefa valora nuevas formas de hacer las cosas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales.								
16	Las personas que trabajan en mi servicio se llevan bien entre sí.	/		/		/		
17	En las personas que trabajan en mi servicio existe una preocupación y cuidado por el otro.	/		/		/		
18	Las personas que trabajan en mi servicio se ayudan los unos a los otros.	/		/		/		
19	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi servicio.	/		/		/		
20	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi servicio.	/		/		/		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento del Trabajo.								
21	Mi jefa me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	/		/		/		
22	Mi jefa me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	/		/		/		
23	Mi jefa conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	/		/		/		
24	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	/		/		/		
25	Mi jefa me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Autonomía en la ejecución del Trabajo.								
26	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	/		/		/		
27	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	/		/		/		
28	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.	/		/		/		
29	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	/		/		/		
30	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Felix Alberto Caycho ValenciaDNI: 15 992 367

Especialidad del validador: _____

Gerencia de Recursos Humanos e Investigación Científica


Firma y sello

25 de Julio del 2016.

Anexo 4: Validación del Instrumento de la Variable 2: Satisfacción Laboral

Experto 1: Mg. Cynthia Varas Álvarez.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL:

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la relación con sus superiores.								
1	La proximidad y frecuencia con que es supervisado es adecuada.	✓		✓		✓		
2	La supervisión que ejercen sobre las actividades que usted realiza.	✓		✓		✓		
3	Las relaciones personales con sus jefas y/o supervisoras.	✓		✓		✓		
4	La forma en que sus jefas y/o supervisoras juzgan su tarea.	✓		✓		✓		
5	El apoyo que recibe de sus jefas y/o supervisoras.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.		Si	No	Si	No	Si	No	
6	La ventilación es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	✓		✓		✓		
7	La iluminación es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	✓		✓		✓		
8	El entorno físico y el espacio de que dispone es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	✓		✓		✓		
9	La limpieza, higiene y salubridad es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la participación en las decisiones.		Si	No	Si	No	Si	No	
10	El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales es adecuado.	✓		✓		✓		✓ <i>Reclamo por más amparo.</i>
11	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	✓		✓		✓		
12	Su participación en las decisiones que se toman en su servicio y/o área de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.	✓		✓		✓		
14	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en su servicio y/o institución.	✓		✓		✓		
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	✓		✓		✓		

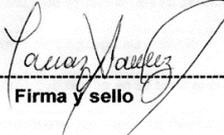
N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: Satisfacción con su Trabajo.								
16	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	✓		✓		✓		
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	✓		✓		✓		
18	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.	✓		✓		✓		
19	Los objetivos y metas que debe alcanzar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Satisfacción con el reconocimiento.		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Las oportunidades de ascenso que tiene Ud.	✓		✓		✓		
21	Las oportunidades de capacitación que le ofrece su servicio y/o institución.	✓		✓		✓		
22	El salario que usted recibe	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cynthia Yvonne Alvarez
DNI: 43399503

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria.


Firma y sello

..... de Julio del 2016.

Experto 2: Mg. Yesica Margot Yunca Maguïña.

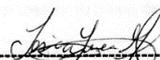
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la relación con sus superiores.							
1	La proximidad y frecuencia con que es supervisado es adecuada.	/		/		/		
2	La supervisión que ejercen sobre las actividades que usted realiza.	/		/		/		
3	Las relaciones personales con sus jefas y/o supervisoras.	/		/		/		
4	La forma en que sus jefas y/o supervisoras juzgan su tarea.	/		/		/		
5	El apoyo que recibe de sus jefas y/o supervisoras.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La ventilación es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
7	La iluminación es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
8	El entorno físico y el espacio de que dispone es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
9	La limpieza, higiene y salubridad es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la participación en las decisiones.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales es adecuado.	/		/		/		
11	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	/		/		/		
12	Su participación en las decisiones que se toman en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
13	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.	/		/		/		
14	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en su servicio y/o institución.	/		/		/		
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	/		/		/		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción con su Trabajo.							
16	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	/		/		/		
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	/		/		/		
18	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.	/		/		/		
19	Los objetivos y metas que debe alcanzar.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5: Satisfacción con el reconocimiento.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Las oportunidades de ascenso que tiene Ud.	/		/		/		
21	Las oportunidades de capacitación que le ofrece su servicio y/o institución.	/		/		/		
22	El salario que usted recibe	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luzmila Margarita Luna AguirreDNI: 15297605Especialidad del validador: Maestra en Salud Pública con MenCIÓN en Gestión Hospitalaria.



 Firma y sello

25 de Julio del 2016.

Experto 3: Mg. Félix Alberto Caycho Valencia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la relación con sus superiores.							
1	La proximidad y frecuencia con que es supervisado es adecuada.	/		/		/		
2	La supervisión que ejercen sobre las actividades que usted realiza.	/		/		/		
3	Las relaciones personales con sus jefas y/o supervisoras.	/		/		/		
4	La forma en que sus jefas y/o supervisoras juzgan su tarea.	/		/		/		
5	El apoyo que recibe de sus jefas y/o supervisoras.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La ventilación es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
7	La iluminación es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
8	El entorno físico y el espacio de que dispone es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
9	La limpieza, higiene y salubridad es adecuada en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la participación en las decisiones.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales es adecuado.	/		/		/		
11	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	/		/		/		
12	Su participación en las decisiones que se toman en su servicio y/o área de trabajo.	/		/		/		
13	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.	/		/		/		
14	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en su servicio y/o institución.	/		/		/		
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	/		/		/		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción con su Trabajo.							
16	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	/		/		/		
17	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	/		/		/		
18	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.	/		/		/		
19	Los objetivos y metas que debe alcanzar.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5: Satisfacción con el reconocimiento.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Las oportunidades de ascenso que tiene Ud.	/		/		/		
21	Las oportunidades de capacitación que le ofrece su servicio y/o institución.	/		/		/		
22	El salario que usted recibe	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Felix Alberto Caycho ValenciaDNI: 75972567Especialidad del validador: Partión de Recursos Humanos e Investigación Científica


 Firma y sello

25. de Julio del 2016.

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad: La confiabilidad del cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral se realizó de la siguiente manera.

Tabla 8:

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 8 se puede analizar que se han procesado 10 casos y de los cuales no se han presentado exclusiones en el procesamiento.

Tabla 9:

Estadísticas de fiabilidad del Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,968	30

En la tabla 9 en valor de Alfa de Cronbach es de 0,968 el que se interpreta como confiable.

Tabla 10:

Estadísticas de fiabilidad de la Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.964	22

En la tabla 10 en valor de Alfa de Cronbach es de 0,964 el que se interpreta como confiable.

La confiabilidad del cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral se realizó de la siguiente manera.

Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto Variable 1: Clima Organizacional

Estudio piloto Variable Clima organizacional																																		
Relaciones con la jefatura															Relaciones interpersonales					Reconocimiento del trabajo					Autonomía en la ejecución del trabajo									
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TD1	p16	p17	p18	p19	p20	TD2	p21	p22	p23	p24	p25	TD3	p26	p27	p28	p29	p30	TD4
1	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	66	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20
2	4	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	59	3	3	3	3	2	14	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19
3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	55	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	63	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	5	17	3	3	4	4	4	18
7	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	37	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	1	9	4	4	4	4	4	20
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	3	3	3	3	1	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	4	13
9	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	3	2	2	3	4	14
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17

Leyenda

TD1 Total dimension 1
 TD2 Total dimension 2
 TD3 Total dimension 3
 TD4 Total dimension 4

Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto Variable 2: Satisfacción Laboral

Piloto Variable Satisfaccion Laboral																											
Satisfacción con la relacion con sus superiores					Satisfacción con las condiciones fisicas en el					Satisfacción con la participación en las decisiones					Satisfacción con su trabajo					Satisfacción con el reconocimiento							
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	TD1	p6	p7	p8	p9	TD2	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TD3	p16	p17	p18	p19	TD4	p20	p21	p22	TD5
1	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	3	3	3	4	4	4	21	4	5	4	5	18	4	4	4	12
2	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	14	4	4	4	3	3	2	20	5	4	5	4	18	3	3	2	8
3	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	17	3	3	3	3	3	1	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	3	4	4	4	3	18	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	1	16	3	3	4	4	14	2	2	1	5
5	3	3	3	3	2	14	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	7	2	3	2	2	9	2	1	1	4
6	4	4	4	4	5	21	3	5	5	4	17	4	4	4	3	3	2	20	3	4	5	5	17	4	4	5	13
7	2	2	2	2	4	12	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	1	11	4	4	3	3	14	2	2	3	7
8	3	3	3	4	5	18	4	4	4	4	16	2	2	2	1	1	1	9	3	3	3	3	12	1	1	1	3
9	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	10	3	2	3	2	2	1	13	4	4	4	4	16	2	1	2	5
10	2	2	2	2	1	9	4	4	4	4	16	3	2	3	2	2	1	13	4	4	4	4	16	3	4	4	11

Leyenda

TD1 Total dimension 1
 TD2 Total dimension 2
 TD3 Total dimension 3
 TD4 Total dimension 4
 TD5 Total dimension 5

Anexo 8: Estadística descriptiva

8.1 Descripción de Resultados según Género:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos según el género del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay.

Tabla 11:

Distribución según Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	8	25,8
Válidos Femenino	23	74,2
Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

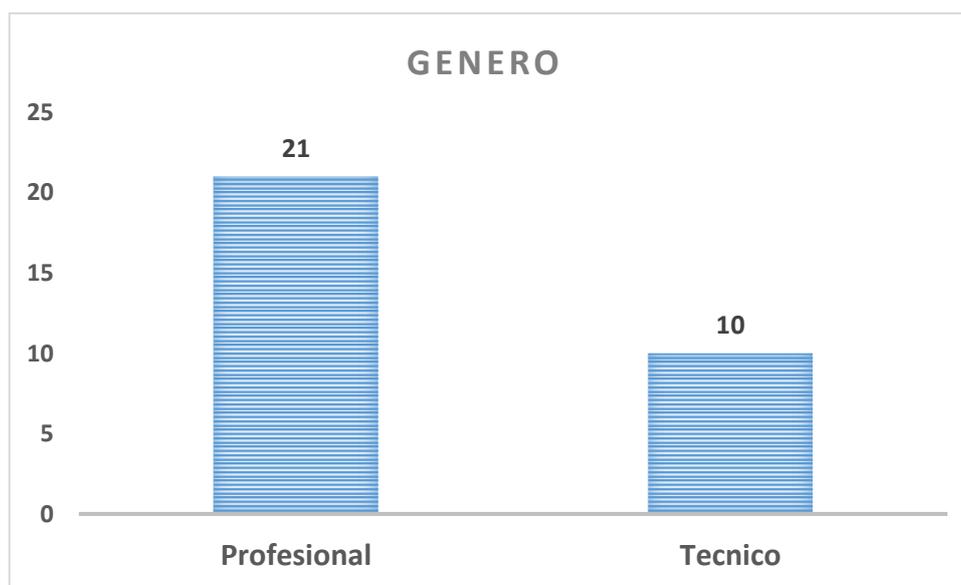


Figura 01. Distribución porcentual según Género.

En la tabla 11, figura 01, observamos que el 74.2% (23) fueron femeninos y el 25.8% (8) fueron masculinos. De un total de 31 personal de salud del servicio de Obstetricia.

8.2. Descripción de los resultados según edad:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos según la edad del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay.

Tabla 12:

Distribución según Edad

	Edad	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Menor de 30 años	2	6,5
	Entre 31 años a 45 años	10	32,3
	Entre 46 años a 59 años	12	38,7
	Mayor a 60 años	7	22,6
	Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

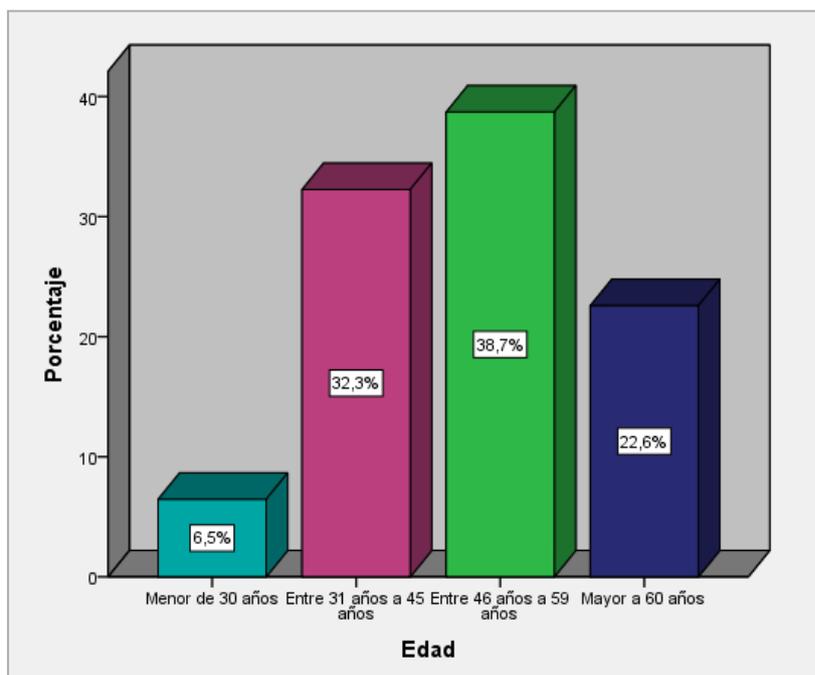


Figura 02. Distribución porcentual según Edad.

En la tabla 12, figura 02, observamos que el 6.5% (2) del personal son < de 30 años de edad, el 32.3% (10) tienen de edad entre 31 – 45 años, el 38.7% (12) tienen edad entre 46 – 59 años y el 22.6% (7) tienen edad > 60 años.

8.3. Descripción de los resultados según grupo ocupacional:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos según el grupo ocupacional del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay.

Tabla 13:

Distribución según Grupo Ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje
Profesional	21	67,7
Válidos Técnico	10	32,3
Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.



Figura 03. Distribución según Grupo Ocupacional

En la tabla 13, figura 03, observamos un total de 67.7% (21) fueron Profesionales y el 32.3% (10) fueron técnicos. De un total de 31 personal de salud del servicio de obstetricia.

8.4 Descripción de los resultados según Condición Laboral:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos según la condición laboral del personal de salud del servicio de obstetricia.

Tabla 14:

Distribución según Condición Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	13	41,9
Válidos CAS	18	58,1
Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

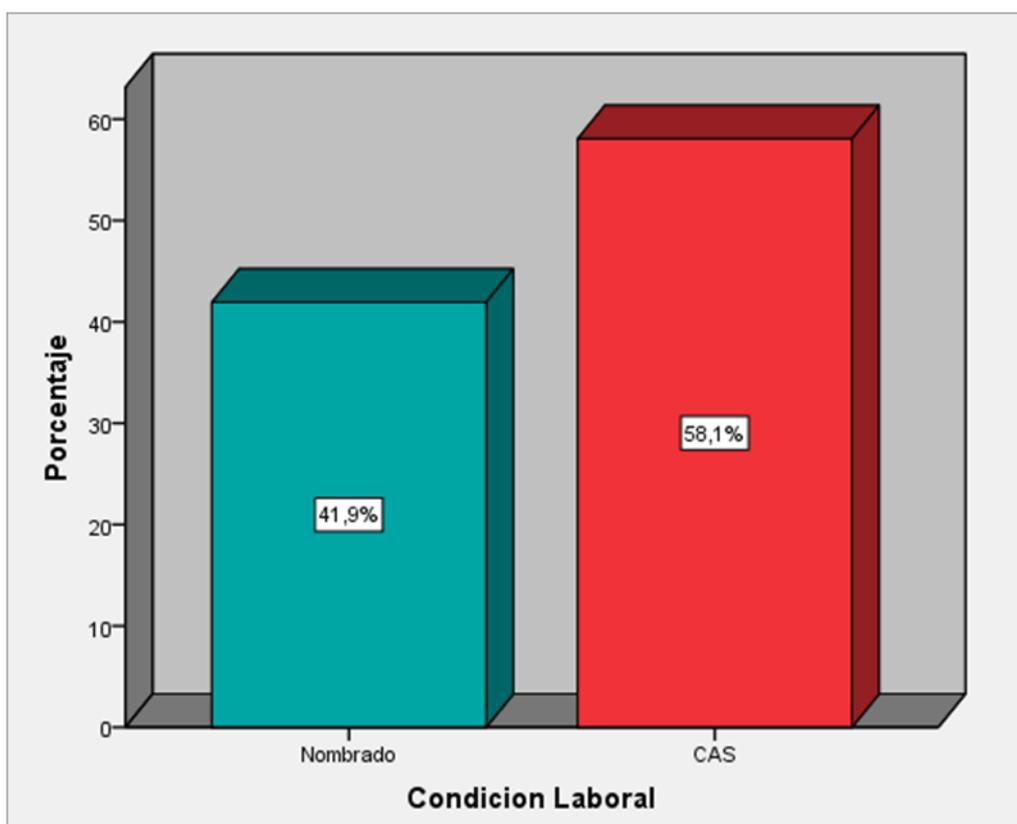


Figura 04. Condición Laboral.

En la tabla 14 y en la figura 04, Se observa que que la condición laboral del 41,9% es nombrado y el 58,1% es CAS.

8.5 Descripción de los resultados según Tiempo de Permanencia en el Hospital:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos según el tiempo de permanencia en el hospital del personal de salud del servicio de Obstetricia.

Tabla 15:

Distribución según Tiempo de Permanencia en el Hospital

Tiempo de Permanencia	Frecuencia	Porcentaje
< 5 años	1	3,2
6 a 10 años	13	42
> 10 años	17	54,8
Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

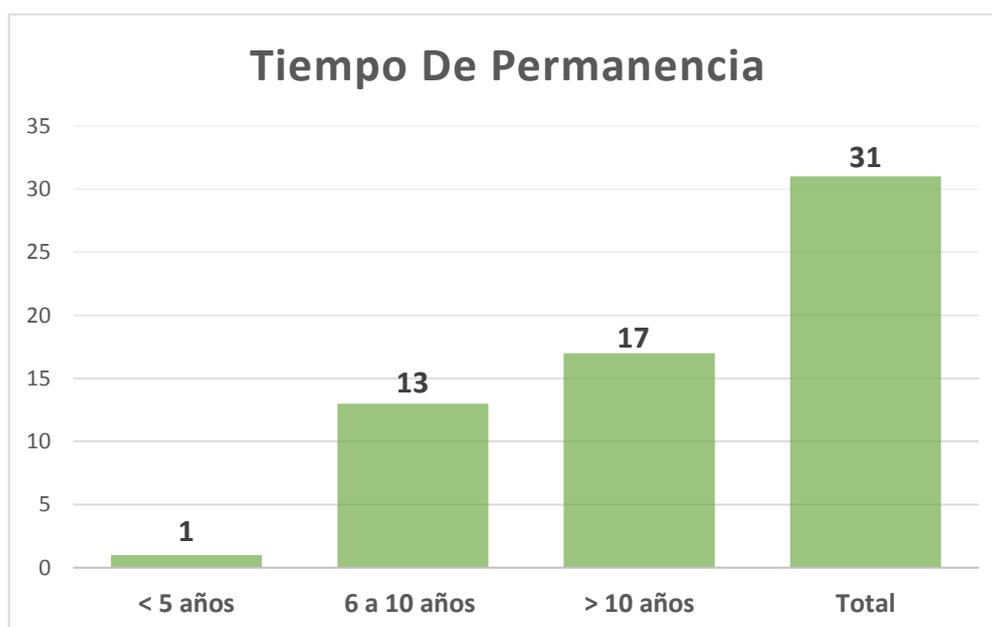


Figura 05. Distribución según Tiempo de Permanencia en el Hospital

En la tabla 15 y figura 05, observamos que hay personal con < de 5 años de permanencia 3,2% (1), pero si se observa que el 42% (13) tienen entre 6 a 10 años, el 54,8% (17) tienen > 10 años de permanencia en el Hospital.

8.6 Descripción de los resultados según Tiempo de Trabajo Actual:

Distribución de frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos según el tiempo de trabajo actual del personal de salud del servicio de Obstetricia.

Tabla 16:

Distribución según Tiempo de Trabajo Actual

	Tiempo de Trabajo Actual	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	< 5 años	3	9,7
	6 a 10 años	20	64,5
	> 10 años	8	25,8
	Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

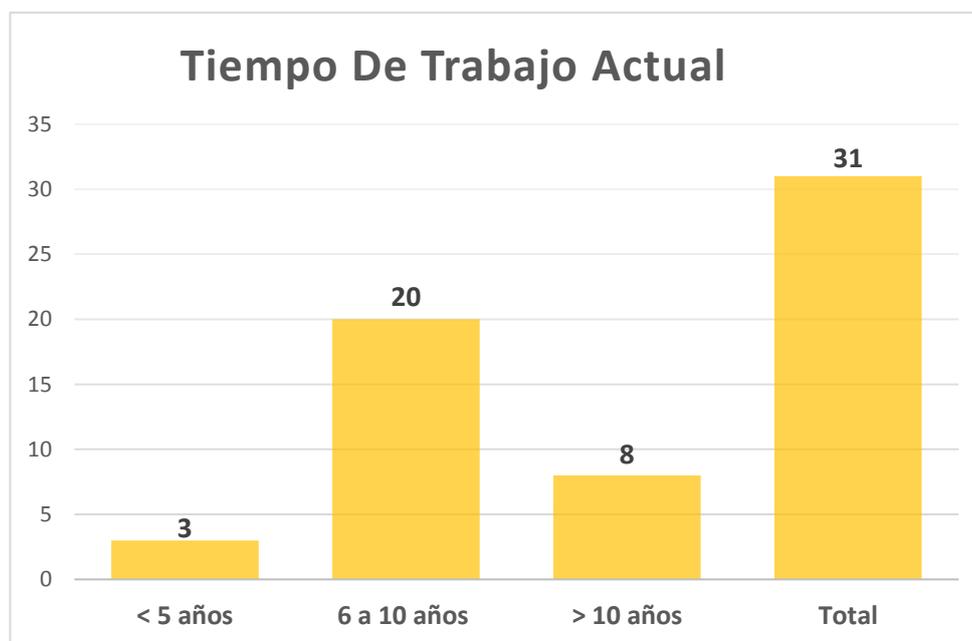


Figura 06. Distribución según Tiempo de Trabajo Actual

En la tabla 16, figura 06, observamos que hay 9,7% (3) personal con < de 5 años de permanencia, se observa que el 64,5% (20) tienen entre 6 a 10 años, el 25,8% (8) tienen > 10 años.

8.7 Descripción de los resultados de la variable Clima organizacional

Distribución de frecuencias y porcentajes del Clima organizacional del personal de salud del servicio de Obstetricia.

Tabla 17:

Clima organizacional del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	29	93,5
	Medio	2	6,5
	Bajo	0	0,0
	Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

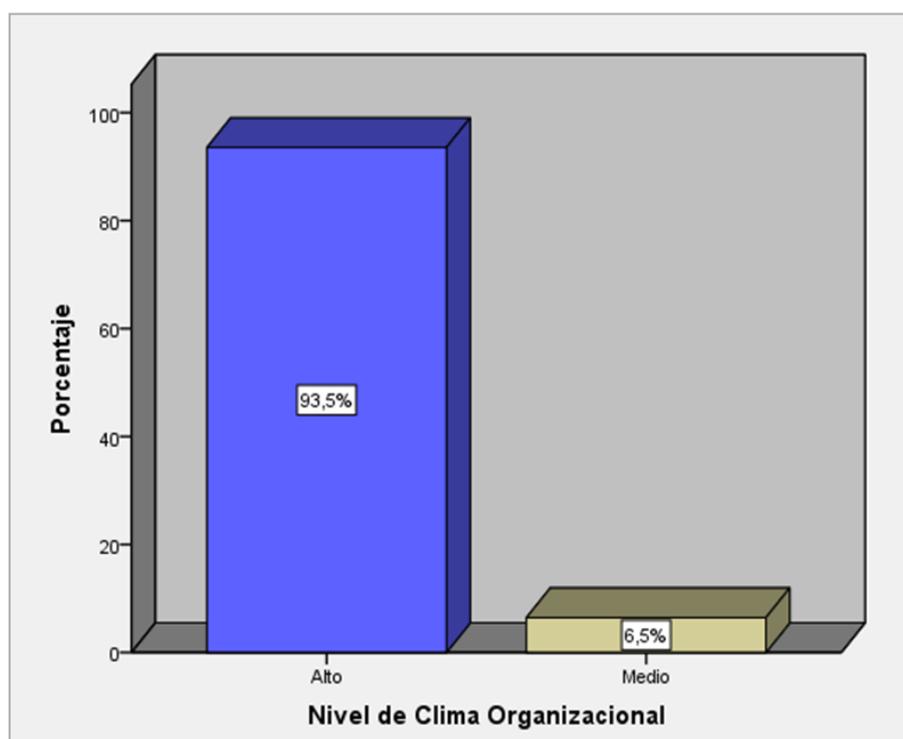


Figura 07. Nivel de la Variable 1: del Clima Organizacional

En la tabla 17 y en la figura 07, se observa que en los niveles de clima organizacional el 93,5% se encuentra en un nivel alto y solo un 6,5 % se encuentra en un nivel medio.

8.8 Descripción de los resultados de la variable Clima organizacional según la dimensión: Relación con la jefatura.

Tabla 18:

Niveles de la relación con la jefatura

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Alto	29	93,5
Medio	2	6,5
Bajo	0	0,0
Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

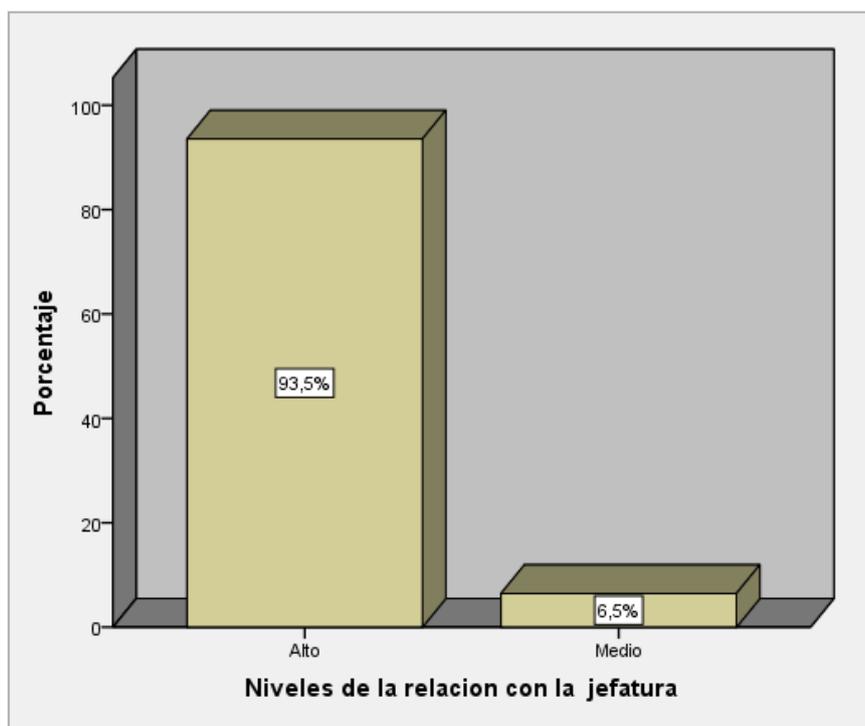


Figura 08. Niveles de la relación con la jefatura.

En la tabla 18 y en la figura 08, se observa que los niveles de clima laboral en la dimensión de relación con la jefatura el 93,5% se encuentra en nivel alto y solo un 6,5% nivel regular.

8.9 Descripción de los resultados de la variable Clima organizacional según la dimensión: Relaciones Interpersonales.

Tabla 19:

Niveles de las relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Alto	13	41,9
Medio	18	58,1
Bajo	0	0,0
Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

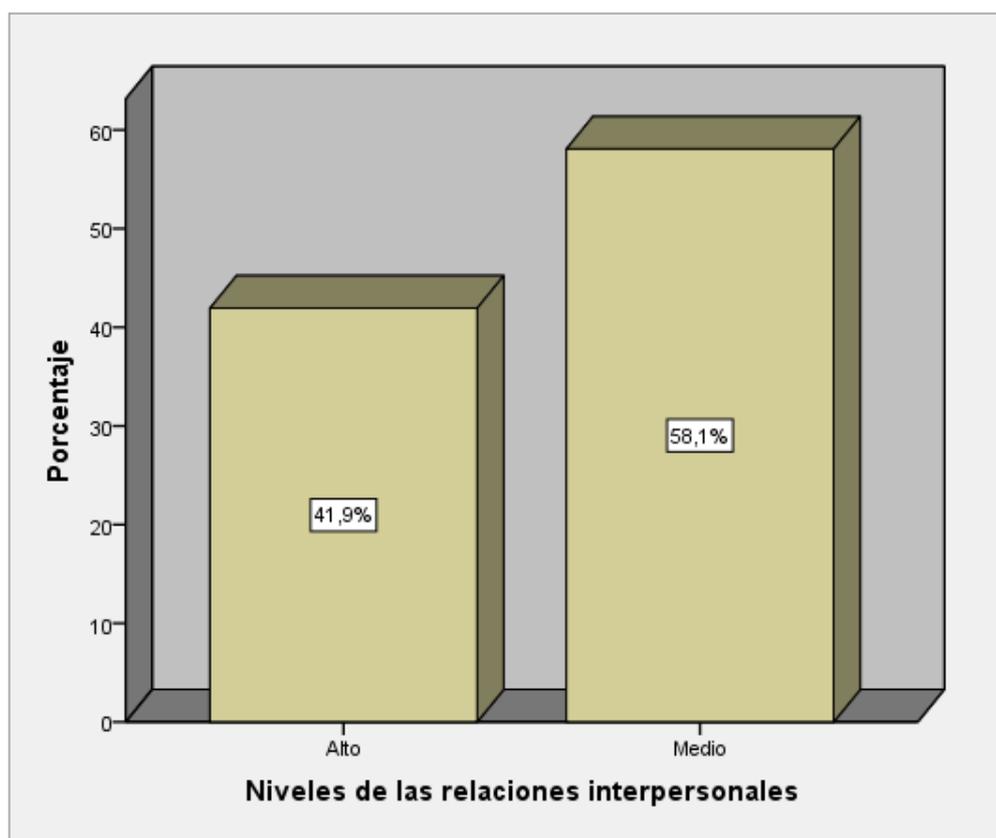


Figura 09. Nivel de las relaciones interpersonales.

En la tabla 19 y en la figura 09, se observa que dentro de las relaciones interpersonales el 41,9% se encuentra en un nivel alto y el 58,1% nivel medio.

8.10 Descripción de los resultados de la variable Clima organizacional según la dimensión: reconocimiento del trabajo.

Tabla 20:

Niveles del reconocimiento del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	25
	Medio	4
	Bajo	2
	Total	31
		100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

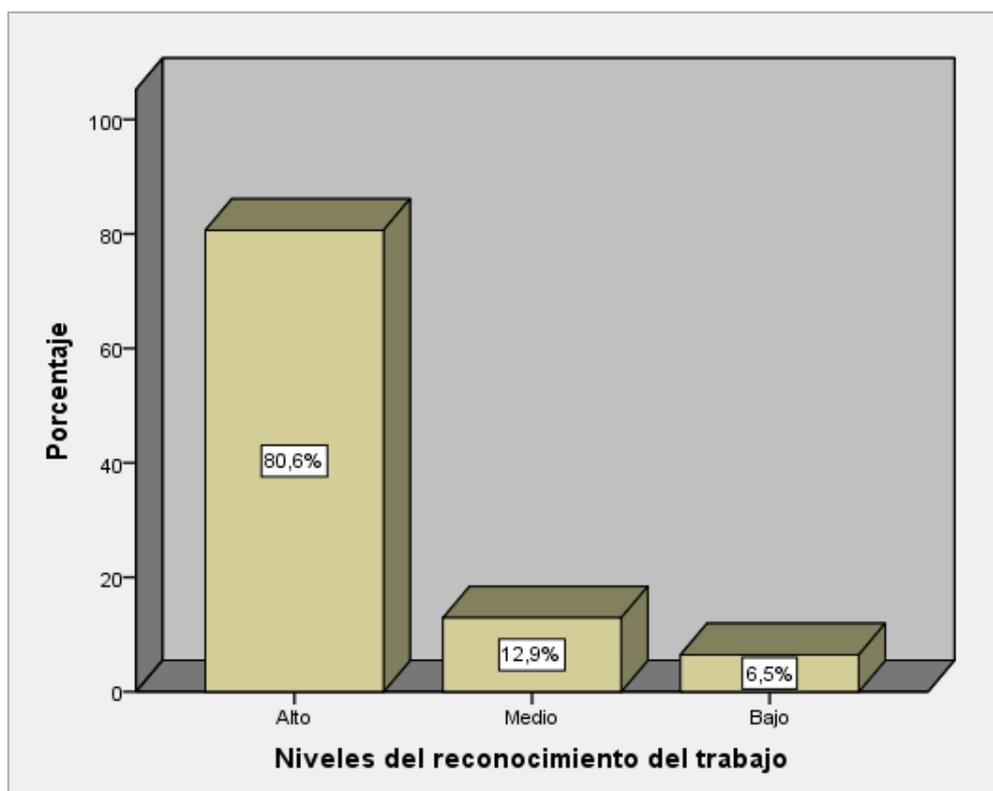


Figura 10. Nivel de reconocimiento del trabajo

En la tabla 20 y en la figura 10, se observa que dentro del reconocimiento del trabajo el 80,6% se encuentra en un nivel alto, el 12,9% nivel medio y el 6,5% nivel bajo.

8.11 Descripción de los resultados de la variable Clima organizacional según la dimensión: autonomía en la ejecución del trabajo.

Tabla 21:

Niveles de autonomía en la ejecución del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Alto	25	80,6
Medio	6	19,4
Bajo	0	6,5
Total	31	100,0

Fuente: Base de datos - Reporte del SPSS del investigador.

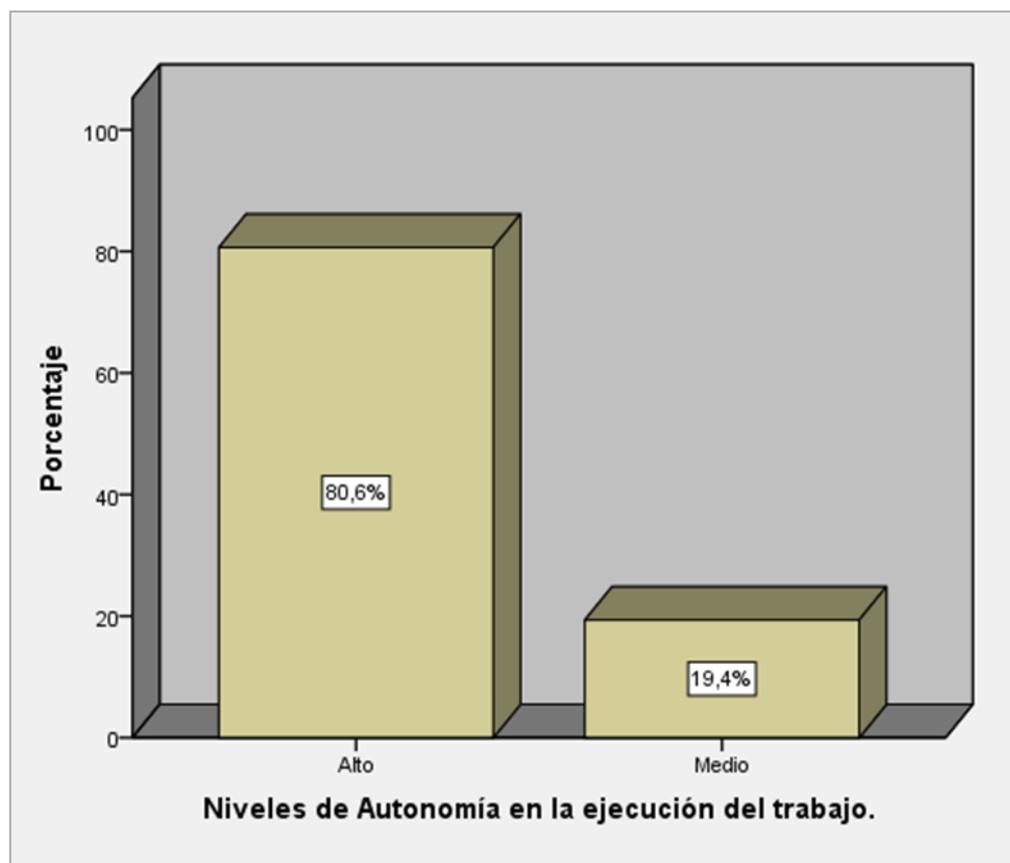


Figura 11. Nivel de autonomía en la ejecución del trabajo

En la tabla 21 y en la figura 11, se observa que dentro de la autonomía en la ejecución del trabajo el 80,6% se encuentra en un nivel alto y el 19,4% nivel medio.

8.12 Descripción de los resultados de la variable satisfacción laboral.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay.

Tabla 22:

Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	26	83,9
	Medio	5	16,1
	Bajo	0	0,0
	Total	31	100,0

Fuente: Basee

datos -

Reporte del SPSS del investigador.

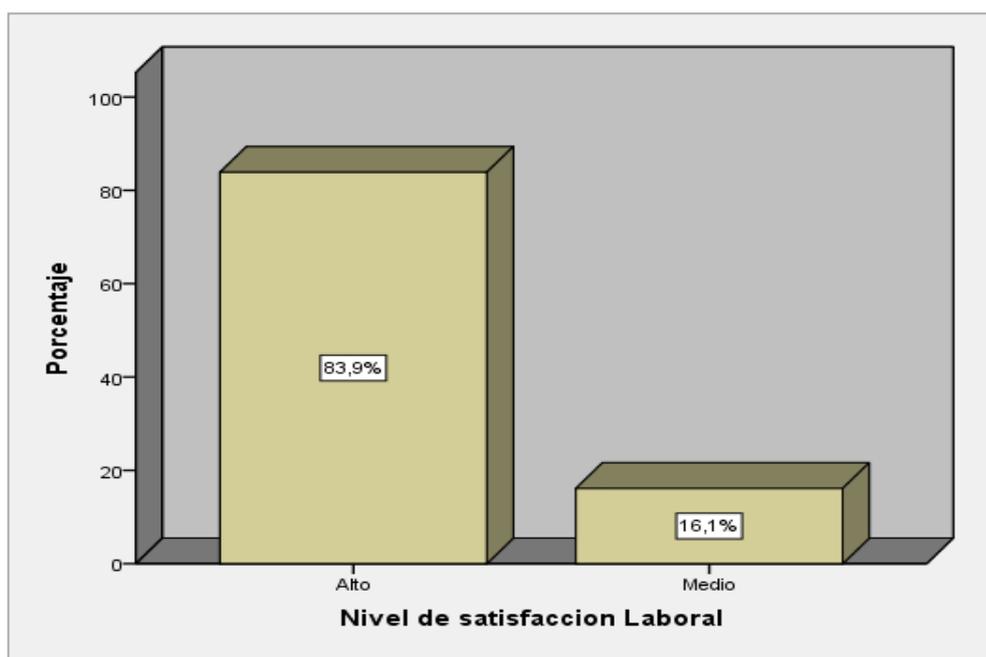


Figura 12. Nivel de la Variable 2: Satisfacción Laboral.

En la tabla 22 y figura 12, Se observa que en los niveles de Satisfacción Laboral el 83,9% se encuentra en un nivel alto y solo un 16,1 % se encuentra en un nivel medio.