



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA CADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TRABAJO ACADÉMICO**

Clima Organizacional y su Influencia con la Satisfacción Laboral de los  
Colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-  
2023

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado Por:**

**Autora:** Lic. Libia Rocío, Velásquez Bernal


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2330-3317>

**Asesor:** Dr. Molina Torres, José Gregorio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

**Línea de Investigación General**  
Salud y Bienestar

**Lima – Perú**  
**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> UPNW-GRA-FOR-033	<b>VERSIÓN:</b> 01 REVISIÓN: 01	<b>FECHA:</b> 08/11/2022

Yo,... **VELÁSQUEZ BERNAL LIBIA ROCÍO** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL PARAESTATAL DE PUERTO MALDONADO, MADRE DE DIOS-2023”** Asesorado por el docente: Mg. Jose Gregorio Molina Torres DNI ... 003560692 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código \_\_oid:\_\_\_oid:14912:290582608 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

**VELÁSQUEZ BERNAL LIBIA ROCÍO** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....31037931

Firma de autor 2

DNI: .....




Firma

Mg. Jose Gregorio Molina Torres

DNI: ... 003560692

Lima, ...29...de.....noviembre..... de.....2023...

## **DEDICATORIA**

A mi madre por todo el apoyo y la motivación para seguir adelante, y a mis hijos Renzo y Fernando por ser el motor que impulsa mis ganas de ser mejor cada día.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi Agradecimiento a la Universidad Norbert Wiener por contribuir en mi formación profesional como especialista.

A todos los docentes, y personas que participaron de una manera u otra han contribuido en la realización de la presente investigación, quienes me brindaron su respaldo incondicional y me acompañaron hacia el logro de este gran objetivo de vida planteado.

A mi asesor **Dr. Molina Torres, José Gregorio**, por habernos acompañado y asesorado con empeño, durante la realización del presente proyecto de investigación.

Sin el apoyo y la dedicación de todos Uds. no hubiera sido posible la culminación de esta investigación.

**JURADOS:**

Presidente: Dra. Cárdenas de Fernández María Hilda

Secretario : Mg. Jaime Alberto Mori Castro

Vocal : Mg. María Angélica Fuentes Siles

:

**ÍNDICE**

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
JURADO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.1.1 Problema general	4
1.1.2 Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO	8

2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	10
2.3. Formulación de hipótesis	15
2.3.1 Hipótesis general	15
2.3.2 Hipótesis específicas	16
3. METODOLOGÍA	17
3.1. Método de la investigación	17
3.2. Enfoque de la investigación	17
3.3. Tipo de investigación	17
3.4. Diseño de la investigación	18
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1 Técnica	21
3.7.2 Descripción de instrumentos	21
3.7.3 Validación	22
3.7.4 Confiabilidad	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26
4.1. Cronograma de actividades	26
4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS	27

Anexo 1: Matriz de consistencia	34
Anexo 2: Instrumentos	35
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	37
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin	38



## RESUMEN

En la satisfacción de los empleados influyen varios factores, entre ellos el clima organizacional. Un empleado satisfecho estará más motivado para prestar servicios de alta calidad y rendirá más, lo que repercutirá en su entorno laboral y producirá los mejores resultados. Por ello este estudio se ha propuesto como **Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y su influencia con la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023. **Materiales y Métodos:** Hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y transversal. La **población** estará conformada por 312 colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado - Madre de Dios 2023 y la muestra será de 172 colaboradores. Asimismo, para medir estas variables se utilizará una encuesta/cuestionario. Con la debida validación por medio del trabajo de Taipe en el año 2023, lo cual a su vez fue validado por jueces expertos especialistas en el área de gerencia y cuya confiabilidad será a través de la prueba alfa de Cronbach, con valores para la primera variable de 0.84 y de 0.88 para la segunda variable. La relación entre las dos variables se realizará con el coeficiente de correlación de prueba inferencial utilizando el estadístico Rho de Spearman.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Satisfacción, Colaboradores.

## ABSTRACT

Employee satisfaction is influenced by several factors, including the organizational climate. A satisfied employee will be more motivated to provide high quality services and will perform better, which will have an impact on their work environment and produce the best results. Therefore, the **General Objective** of this study is to determine the relationship between the organizational climate and its influence on the job satisfaction of the employees of the Parastatal Hospital of Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023. **Materials and Methods:** Hypothetical-deductive, quantitative approach, non-experimental design, correlational and transversal level. **The population** will consist of 312 collaborators of the Parastatal Hospital of Puerto Maldonado - Madre de Dios 2023 and the sample will be 172 collaborators. A survey/questionnaire will be used to measure these variables. With due validation through Taípe's work in the year 2023, which in turn was validated by expert judges specialized in the area of management and whose reliability will be through Cronbach's alpha test, with values for the first variable of 0.84 and 0.88 for the second variable. The relationship between the two variables will be made with the correlation coefficient of inferential test using Spearman's Rho statistic.

**Key words:** Organizational Climate, Satisfaction, Employees.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la satisfacción de los empleados influyen varios factores, entre ellos el clima organizativo. Los empleados satisfechos estarán más comprometidos con la prestación de servicios de alta calidad y en consecuencia rendirán más, lo que repercutirá también en la satisfacción del usuario (1). Por otro lado, uno de los principales objetivos de un sistema sanitario es satisfacer los deseos de sus usuarios; la forma en que se dispensa el tratamiento, la cualificación del personal y las características individuales influye positivamente en la satisfacción de los usuarios (2).

Según los informes, más de la mitad de los empleados europeos llegan enfermos al trabajo. Una parte importante de estas enfermedades está relacionada con el estrés laboral y se perfila como un problema de salud pública. Por ello, podrían perderse anualmente más de 16 millones de jornadas laborales debido a las bajas médicas, lo que equivale a unas 44.000 personas que no se presentan a trabajar. Esto supondría pérdidas económicas millonarias para la nación y el mundo, así como pérdidas irreparables en la productividad del potencial humano (3).

Por otro lado, las regiones de América Latina y el Caribe constituyen el 60% de la mano de obra mundial y están representadas en todos los sectores económicos, según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Sin embargo, es necesario proporcionar entornos de trabajo seguro, saludable y aceptable, así como condiciones de empleo equitativas y justas para garantizar un rendimiento y una producción óptimos. Sólo así es posible garantizar un buen empleo que impulse la producción y el desarrollo a nivel del individuo, del sector y de la región. Por otra parte, unas condiciones de trabajo peligrosas, inseguras o desagradables pueden provocar lesiones, enfermedades o incluso muertes en el lugar de trabajo (4).

En la actualidad, una de las herramientas clave para la mejora continua de la institución es el análisis del clima organizativo dentro del entorno sanitario, dado que, este análisis permite identificar los elementos clave que pueden mejorar la vida laboral de los distintos profesionales sanitarios. Asimismo, en el contexto de la asistencia sanitaria, la satisfacción laboral es crucial, ya que su falta está relacionada con enfermedades mentales o psicosociales, afecta negativamente a la atención al paciente y reduce la eficacia del sistema sanitario (5).

Por otro lado, en un estudio sobre el clima laboral de los profesionales de la salud en instituciones públicas de América Latina, que se generó a través de publicaciones científicas de 2019 a 2022, estos profesionales reportaron un ambiente laboral inadecuado en ocho de los estudios (tres de México, dos de Perú, dos de Ecuador y uno de Brasil), en contraste con los cuatro estudios de Brasil, Colombia, Venezuela y Chile que reportaron un ambiente laboral ideal. Además, entre los elementos que se ha reconocido que influyen en el entorno laboral de los profesionales de la salud como servidores públicos figuran, por orden de importancia, el factor de la remuneración, la toma de decisiones deficientes, la falta de liderazgo, la falta de reconocimiento y los logros excepcionales (6).

Por su parte, en México, tanto las organizaciones sanitarias públicas como las privadas desarrollan sus operaciones en entornos dinámicos y competitivos que exigen cambios continuos. En el Ministerio de Sanidad trabajan un 24% de médicos, un 34% de enfermeros, un 6% de personal de servicios, auxiliares de diagnóstico y tratamiento, un 8% de otros tipos de profesionales sanitarios y un 28% de personas que trabajan en administración, mantenimiento y tareas domésticas rutinarias. En una encuesta realizada en varios centros sanitarios de México, el 63,6% de los participantes afirmaron ser los principales responsables de la toma de decisiones económicas de la familia, mientras que el 36,4% dijo compartir esta obligación (7).

Asimismo, según un estudio realizado en Ecuador, existen debilidades en aspectos como el ambiente de trabajo en equipo, las oportunidades de promoción profesional y el reconocimiento laboral, factores que inciden en los niveles de satisfacción laboral de los empleados y, a su vez, en la prestación de servicios de salud a los clientes, quienes destacan deficiencias en el trato cordial, desaprobación en la información médica que reciben y ser consecuentes con elementos como el tiempo de atención, la falta de equipos y la distribución de medicamentos. Por tanto, es evidente que el lugar de trabajo mantiene una mala relación que afecta al servicio al usuario (8).

Ahora bien, en tema de satisfacción del usuario, en Perú se han realizado investigaciones previas sobre la satisfacción de los usuarios que acuden a distintos establecimientos de salud; así, Más del 70% de los pacientes de un hospital de las Fuerzas Armadas manifestaron su insatisfacción, cifra comparable al 75% registrado en un hospital de la región de Apurímac. La satisfacción de los pacientes es una medida clave de la calidad asistencial y se utiliza a escala internacional para evaluar y mejorar la calidad de los servicios sanitarios (9).

Por otra parte, en un estudio sobre satisfacción y felicidad laboral en enfermeras peruanas, se descubrió que el desarrollo personal y el desempeño de la tarea (70 en ambos casos) son las dimensiones que muestran mayor satisfacción laboral en las enfermeras. Se encontraron correlaciones positivas entre las medidas de satisfacción laboral y los factores relacionados con la felicidad. El compañerismo y el deseo de alcanzar objetivos profesionales y personales aumentan la sensación de felicidad que experimentan los enfermeros en su vida laboral (10).

En este sentido, a la luz de esta problemática mundial y nacional, en este estudio se estará reflexionado en el clima organizacional y su influencia con la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios Precariedad, debido a las malas circunstancias de trabajo, las turbulencias, los salarios injustos, la falta de personal, el

cansancio y la falta de ayuda de los servicios. Esto da lugar a un ambiente de trabajo desfavorable, que cuando se combina con comportamientos poco éticos como ironías, indiferencia, rivalidad, etc., conduce al desarrollo de conflictos continuos entre el personal, convirtiendo el lugar de trabajo en uno que puede causar pérdidas financieras y dañar la reputación de la empresa y de sus empleados.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ✓ ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023?
- ✓ ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023?
- ✓ ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- ✓ Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios 2023.
- ✓ Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios 2023.
- ✓ Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios 2023.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

El presente proyecto de investigación tendrá un gran aporte al vacío de conocimiento que aún se presenta en los temas organizacionales. La investigación también considerará cómo afecta la falta de organización laboral en la satisfacción de los empleados, revisando todas las teorías y bases de datos actualizadas para crear un marco teórico pertinente que sirva de guía a la institución para encontrar soluciones a los problemas que van surgiendo y mejorar así la calidad del servicio prestado. Asimismo, la Teoría de Herzberg, servirá de base para esta investigación, ya que sostiene

que la satisfacción y el descontento en el trabajo son dos concepciones diferentes y en ocasiones independientes.

#### **1.4.2. Metodológica**

La contribución metodológica del proyecto consistirá en que sus variables se extraerán de la realidad empírica, es decir, los datos se recogerán directamente del campo de estudio y los resultados podrán ser comparados y reproducidos por otras instituciones. El estudio será una contribución a una línea de investigación y dejará elementos que podrán inspirar otras investigaciones y, por último, podrá servir de modelo para crear nuevas estrategias en el campo organizacional.

En este sentido, la presente investigación será aplicada, cuantitativa, correlacional de corte transversal, no experimental, la cual permitirá obtener resultados esperados de acuerdo a los objetivos planteados. Asimismo, para medir estas variables se utilizará una encuesta y un cuestionario de recolección de datos. Con la debida validación y adaptación propia del trabajo de Taipe en el año 2023.

#### **1.4.3. Práctica**

El potencial del proyecto para generar propuestas que cambien las circunstancias de la institución hará que el alcance de la práctica sea importante. Asimismo, si se siguen las recomendaciones del proyecto, aumentará la calidad de los servicios prestados. Esto también mejorará las relaciones interpersonales, lo que hará que el entorno laboral sea propicio para mantener contento al personal.

### **1.5. Delimitaciones de la investigación**

#### **1.5.1. Espacial**



La investigación se realizará en el Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado – Madre de Dios, Lima-Perú.

### **1.5.2. Temporal**

El presente trabajo de investigación, su inicio será desde el mes de agosto de 2023 y la finalización hasta noviembre 2023.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

El estudio académico contará con una población finita de 312 colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado – Madre de Dios, Lima-Perú.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Del Ángel et al. (11) en el 2020, en México realizaron un estudio con el objetivo de “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”. Estudio cuantitativo, transversal. La muestra estuvo compuesta por 182 empleados, que respondieron un cuestionario y la escala de clima organizativo. Resultados, la mayoría (56%) afirmó que el clima organizativo necesitaba mejorar, y el 40,7% dijo que su satisfacción laboral era inconsistente (46,2%). La satisfacción laboral y el clima organizativo tenían una relación mediocrementemente significativa ( $r_s = 0,205$ ;  $p = 0,05$ ). La relación estaba en consonancia con investigaciones anteriores que mostraban que la percepción del clima organizativo afectaba positivamente a la satisfacción laboral de los empleados. Conclusiones: Existía una asociación favorable entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral entre los trabajadores sanitarios.

Zapata (12) en el año 2022 en México, realizó un estudio con el objetivo de “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería”. Estudio transversal, investigación descriptivo-correlacional y metodología cuantitativa. Los resultados de la aplicación de la Escala de Satisfacción McCloskey/Mueller y de la Evaluación del Clima Organizacional de Segredo Health a una muestra de 46 profesionales revelaron que el 51,2% de los profesionales de enfermería juzgaban el clima organizacional como adecuado, el 45,7% como "en riesgo" y el 2,2% como inadecuado. El 82,6% de los profesionales encuestados dijeron estar extremadamente satisfechos con su trabajo, mientras que el 17,4% dijeron estar sólo

moderadamente satisfechos. Se descubre que existe una fuerte relación entre la satisfacción laboral y la cultura organizativa de las enfermeras que trabajan en hospitales rurales.

Salgado (13) en el 2019, en Chile realizó un estudio con el objetivo de “Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en personal sanitario”. El estudio fue cuantitativo y transversal, e incluyó como muestra a 110 empleados de dos Centros de Salud Familiar. Se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que la confianza (3,66 0,88) y la satisfacción laboral (3,56 0,87) obtuvieron las puntuaciones medias más altas. Según los resultados, que se basan en la correlación estadísticamente significativa de 0,636 ( $p < 0,001$ ) entre las puntuaciones globales de ambas medidas, la percepción de un clima organizacional agradable se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral en los funcionarios sanitarios investigados.

### **2.1.2. A nivel nacional:**

García (14) en el año 2023, en Cajamarca, realizó un trabajo cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud”. Investigación cuantitativa, transversal y correlacional. 60 profesionales sanitarios completaron las pruebas Clima organizativo y Escala de satisfacción laboral. Según los resultados, las dimensiones del clima organizativo relativas a la implicación en el trabajo (63,3%), la autorrealización (71,7%), la supervisión (70%), las condiciones de trabajo (85%) y la comunicación (80%) se situaron en un nivel medio; las dimensiones relativas a los beneficios y/o la retribución del trabajo (55%), las políticas administrativas (48,3%), las relaciones sociales (75%), el desarrollo personal (85%) y el desempeño de las tareas (85%), a excepción de la salud física y/o mental, se situaron en un nivel alto de satisfacción. El resultado es que la satisfacción laboral aumenta con el nivel de clima organizacional.

Gonzales (15) en el año 2021 en Lima, realizaron un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería”. Investigación no experimental, cuantitativa y correlacional. Muestra de 70 miembros del personal de enfermería los cuales fueron sometidos a dos encuestas. En los resultados, sólo el 27% de los encuestados afirmaron que su lugar de trabajo era un buen sitio para trabajar y el 30% dijeron que su baja satisfacción laboral se debía a que no se sentían reconocidos o valorados por sus esfuerzos. El clima organizativo y la satisfacción laboral mostraron una modesta correlación positiva ( $p < 0,05$ ). Las investigaciones futuras deberían tener esto en cuenta.

Miranda (16) en el 2021 en Lima, realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería”. Estudio transversal con metodología cuantitativa y diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Se seleccionaron 66 enfermeras como muestra representativa de la población y dos preguntas sirvieron como instrumentos de evaluación. En la variable Clima Organizacional predomina el nivel de regularidad del personal de enfermería con un 71,2%. En la variable Satisfacción domina el personal de enfermería con un nivel medio de satisfacción del 83,3%. Conclusiones: La cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería están directa y significativamente correlacionados.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Primera variable: Clima organizacional**

#### **1. Definición de clima organizacional**

Las percepciones pueden incluir aspectos como los entornos de trabajo, las prácticas, los procedimientos y los estilos de supervisión, entre otros procesos organizativos. Es importante

recordar que los juicios de valor, que pueden variar considerablemente de una persona a otra, influyen en la productividad, la motivación y el comportamiento de los empleados. Se ha afirmado que el clima de una organización es un conjunto de elementos o rasgos del entorno laboral interno que los empleados pueden percibir directa o inadvertidamente y que influyen en su comportamiento (17).

De forma similar a la satisfacción laboral, el clima organizativo se refiere a un conjunto de factores que los empleados perciben sobre su lugar de trabajo y que influyen en su comportamiento porque afecta a su arraigo, arraigo y permanencia (18).

Cabe señalar que un clima empresarial deteriorado hace que los empleados pierdan interés por su trabajo, lo que disminuye la productividad. Además de otras cuestiones incidentales como la lentitud, la desgana y la apatía de los trabajadores, la falta de entusiasmo eleva las tasas de absentismo y rotación. Éstos, a su vez, se desvinculan mentalmente de su trabajo, dejando un vacío que se llena con la mentalidad de hacer sólo lo estrictamente necesario (19).

## **2. Tipos de clima organizacional:**

### **a. Clima de tipo autoritario:**

- ✓ **Sistema Autoritario explotador (I):** Existe una cultura de desconfianza en toda la empresa, poca o ninguna interacción entre los directivos y el personal, y sólo los altos ejecutivos tienen autoridad para tomar decisiones(20).
- ✓ **Sistema Autoritario paternalista (II):** El uso de incentivos como premios y castigos para mantener motivados a los empleados se apoya en su confianza en la dirección. Las exigencias sociales del empleado son manipuladas por la dirección o los superiores, a pesar de la impresión de que se crea un lugar de trabajo tranquilo y controlado (21).

### **b. Clima de tipo Participativo:**

- ✓ **Participativo Consultivo (III).** Promueve un alto nivel de confianza entre superiores y empleados al permitir que éstos tomen decisiones de acuerdo con su rango laboral, aunque las decisiones y políticas sigan siendo establecidas por la dirección. El lugar de trabajo es productivo y hay indicios de una satisfacción moderada de los empleados, en función de los objetivos que deban alcanzarse (22).
- ✓ **Sistema Participación en grupo (IV).** La dedicación unida de los trabajadores a su producción garantiza que los objetivos serán plenamente aceptados por ellos. Los trabajadores tienen un nivel muy alto de confianza en la dirección y existe delegación de funciones. Los procesos de toma de decisiones de la organización están distribuidos en todos los niveles e integrados. La colaboración entre la dirección y los empleados es fuerte y la comunicación es abierta. Existe un alto grado de satisfacción en el lugar de trabajo (23).

### **3. Dimensiones de Clima Organizacional:**

#### **a. Motivación:**

Cuando se trata del rendimiento de un trabajador en una organización, la motivación cobra importancia. Las empresas u organizaciones que tienen una baja productividad laboral lo hacen porque no hacen suficiente hincapié en los factores que contribuyen a ella, aunque desde fuera de la organización se vea claramente que la motivación de los trabajadores es el único factor que más importa. Esto puede deberse al trato recibido, la remuneración percibida, el ambiente de trabajo agradable y las buenas relaciones interpersonales. También puede deberse a la percepción que tienen los empleados de la remuneración que reciben en función del trabajo que realizan. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino también incentivos adicionales (no monetarios) que animan al empleado a rendir más (23).

**b. Responsabilidad:**

La rendición de cuentas de los empleados es la responsabilidad que tienen de completar las tareas que se les encomiendan, llevar a cabo las responsabilidades asociadas a su puesto y presentarse a sus turnos programados para cumplir o avanzar en los objetivos de la organización. El empleado también será responsable de hacer frente a las consecuencias si las obligaciones no se llevan a cabo con eficacia y las tareas no se cumplen. El éxito de una empresa en su conjunto depende de la responsabilidad laboral. Independientemente de su grado de antigüedad, todos los empleados tienen la misma responsabilidad en el éxito de la empresa. Todos los que trabajan para la organización deben cooperar y compartir responsabilidades para alcanzar sus objetivos, tanto a largo como a corto plazo. Juntos, ayudan a que su lugar de trabajo sea más responsable, lo que a su vez aumenta la productividad y la eficacia de la empresa (24).

**c. Identidad:**

Este último componente evoca el sentimiento de pertenencia a la organización. Esta variable revela lo comprometidos que están los empleados con los objetivos de la organización y lo orgullosos que se sienten de formar parte de ella. En la actualidad, los trabajadores dan sentido a sus comportamientos y experiencias sociales a través de un proceso denominado identidad laboral. Los empleados desarrollan un sentimiento de pertenencia a la organización a través de su identidad, que se define como un ancla social que les conecta con su trabajo (25).

**2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral****1. Definición**

Por lo tanto, la satisfacción laboral puede reducirse a nada más que una actitud relajada que cada empleado puede tener cuando se respeta su trabajo y se cumplen sus expectativas. Por ello, un puesto de trabajo puede ser excesivamente exigente y requerir mucha responsabilidad por

parte del personal sanitario, pero si se le dan las herramientas que necesita para hacer su trabajo, una remuneración adecuada por la labor que realiza y las prestaciones que todo trabajador necesita y tiene derecho a recibir, estará muy satisfecho (26).

A la luz de lo anterior, cabe destacar que, al igual que el clima organizacional, la satisfacción laboral se compone de una variedad de elementos moleculares o satisfacciones específicas que se combinan para crear una satisfacción laboral global que generalmente caracteriza al fenómeno en su conjunto. Aunque en la actualidad no existe una idea que defina completamente la satisfacción laboral, ésta se enuncia como resultado de la forma en que el autor o investigador utiliza la frase para alcanzar sus objetivos específicos. Es la satisfacción que tiene el trabajador cuando realiza una actividad que despierta su interés, en un entorno que le resulta cómodo y por la que recibe una recompensa psico-socioeconómica acorde con sus expectativas (27).

## **2. Dimensiones de la Satisfacción laboral**

**a. Equipo de trabajo:** Esta dimensión trata de la importancia de relacionarse con superiores, compañeros y subordinados para disfrutar del trabajo. Se denomina "equipo" de trabajo a un grupo de personas que trabajan juntas y tienen habilidades complementarias para alcanzar los objetivos comunes de la organización. Comparten el compromiso de la empresa con sus objetivos y aceptan la responsabilidad de sus acciones (28).

**b. Condiciones de trabajo:** Varios factores, entre ellos las circunstancias laborales, pueden tener un efecto perjudicial sobre la salud de los trabajadores. Los componentes que conforman las circunstancias laborales incluyen el espacio de trabajo, las horas trabajadas, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre vida laboral y familiar. Este aspecto se refiere a la totalidad del lugar de trabajo, incluidos el entorno, las instalaciones y las herramientas accesibles



para el trabajo, así como el bienestar que se deriva de poder trabajar cómodamente y con confianza sabiendo que se dispone de todo lo necesario para realizar el trabajo (29).

**c. Reconocimiento laboral:** Es una táctica utilizada para mostrar gratitud, inspirar a los trabajadores y reforzar el comportamiento deseado en el lugar de trabajo. El agradecimiento laboral pretende motivar a los miembros del personal destacando su gran ética de trabajo y los fructíferos resultados de la empresa. Cuando se reconocen los logros y esfuerzos de un empleado, le inspirará a mejorar cada día para recibir el reconocimiento, lo que repercutirá en su autoestima. Este aspecto es muy importante para el desarrollo personal y profesional del empleado (30).

### **2.2.3. Teoría del factor dual de Frederick Herzberg**

Esta teoría, también conocida como la idea de Herzberg de la Motivación o Higiene del Empleado, identifica los factores clave que afectan a la satisfacción o insatisfacción de un trabajador, evalúa su naturaleza y llega a la conclusión de que estos factores son totalmente distintos. Se basa en dos tipos distintos de necesidades: el deseo de progresar intelectualmente y el impulso de evitar la incomodidad o las circunstancias desagradables (31).

Herzberg llegó a la conclusión, a partir de su continua investigación, de que las variables higiénicas sólo servían temporalmente para disminuir o mitigar la infelicidad. Cuando un trabajador pensaba que estas variables no eran suficientes, la insatisfacción volvía a aparecer de forma rápida o brusca, dando lugar a un segundo conjunto de factores que denominó factores motivacionales (32).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>i</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.

**H<sub>o</sub>:** No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

**H<sub>i1</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión motivación con la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.

**H<sub>i2</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.

**H<sub>i3</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa el clima organizacional en su dimensión identidad con la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Esta investigación será hipotético-deductiva, debido a que se presentan hipótesis que necesitan ser evaluadas y contrastadas para inferir y deducir el conocimiento de un fenómeno desde un campo específico al general, la creación del conocimiento científico de este constructo de (33).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El estudio será de enfoque cuantitativo. Como parte de la metodología cuantitativa del estudio, los fenómenos problemáticos que se miden utilizando técnicas de la bibliografía se someten a diversas evaluaciones matemáticas y estadísticas (34).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación será aplicada. Las teorías y nociones de estudios anteriores que pueden explicar y comprender la contextualización de los fenómenos objeto de estudio para ofrecer respuestas viables constituyen la base de esta investigación (35).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

**No experimental**, donde el investigador se limita a comparar lo que ya está establecido y no existe manipulación de las variables (36).

**Correlacional**, donde se busca establecer una relación directa o indirecta entre las variables de estudio (37).

**Transversal**, la cual consiente en recoger y analizar datos recogidos en un momento determinado de toda la población o de una muestra de la población sobre un conjunto de variables específicas (38).

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### Población

El estudio académico contará con una población finita de 312 colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado – Madre de Dios 2023.

**Tabla 1- Cantidad de total de colaboradores**

Tipo de Contrato	Total de colaboradores
276	25
728	159
CAS regular	41
CAS civil	87
Total	312

#### Muestra

Se realizó muestreo aleatorio simple a proporciones de una población finita de 312;  $p=0,6$  y  $d=0.05$

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{312 * 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{(312 - 1) * 0.05^2 + 0.5 * 0.5 * 1.96^2} = 172$$

La muestra será de 172 colaboradores del Hospital para estatal de Puerto Maldonado Madre de Dios 2023.

## **Criterios de Inclusión y exclusión**

- **Inclusión**

- ✓ Personal que se encuentre laborando o que tenga vínculo laboral con el hospital con 276, 728, CAS regular, Cas Civil, CAS COVID.
- ✓ Personal que hayan leído y aceptado el documento “formato de consentimiento informado”
- ✓ Personal del Hospital paraestatal de Puerto Maldonado – Madre de Dios 2023 que de forma facultativa accedan participar en la investigación.

- **Exclusión**

- ✓ Personal que no estuvieron dispuestos a participar de forma voluntaria y no aceptaron firmar el documento “formato de consentimiento informado”
- ✓ Personal que no sea del Hospital paraestatal de Puerto Maldonado – Madre de Dios 2023.

### 3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1  <b>Clima organizacional</b>	El clima organizacional se describe como un determinado ambiente de trabajo con características que tienen un impacto inmediato en el servidor dependiendo del nivel de complejidad que realice (26).	Es el contexto en el que confluyen una serie de factores que alteran la evolución de la enfermería.	<b>Motivación</b>	- Beneficios y niveles de incentivos - Políticas de promoción en el nivel - Nivel de remuneración	Ordinal	Alto: 60 a 85
			<b>Responsabilidad</b>	- Actitud Nivel de responsabilidades específicas - Tamaño del impacto - Nivel de imprudencia		Medio: 35 a 59
			<b>Identidad</b>	- Nivel de rendimiento laboral - Nivel de trabajo reconocido - Grado de identificación con la organización - Nivel de normas morales y éticas - Participación en las actividades de la organización y grado de confianza		Bajo: 0 a 34
V2  <b>Satisfacción Laboral</b>	Se refiere a la actitud general de una persona hacia su trabajo, como reconocer que el reconocimiento que los funcionarios hacen de su propio trabajo se basa en sus propios valores y creencias, que a su vez vienen dictados por los requisitos de su puesto y por sus expectativas (46).	Es la sensación personal y subjetiva de bienestar que experimenta un profesional de enfermería en su trabajo y en la que influyen diversos factores.	<b>Trabajo en Equipo</b>	- Nivel de valorización de la tarea realizada - Nivel de participación en la toma de decisiones - Nivel de participación en la comunicación - Nivel de coordinación entre los miembros del equipo	Ordinal	Alto: 60 a 85
			<b>Condiciones de trabajo</b>	- Nivel de cooperación para alcanzar los objetivos - Nivel de satisfacción con la infraestructura - Nivel de satisfacción con los materiales y equipos - Grado de satisfacción con las horas trabajadas - Nivel de higiene y seguridad - Grado de reconocimiento de las horas extraordinarias - Grado de asignación de tareas - Grado de presión de la carga de trabajo y cumplimiento de las tareas		Medio: 35 a 59
			<b>Reconocimiento Laboral</b>			

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

En la presente investigación se utilizará la técnica de encuesta como recolección de datos, ya que una encuesta es un método de recopilación de información mediante preguntas pertinentes a una muestra de personas con el objetivo de comprender a las poblaciones en su conjunto (39).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Variable 1: Clima Organizacional**

Para esta variable se tomará en cuenta el trabajo de Taipe del año 2023, el cual fue aplicado en Perú. El cuestionario consta de 16 ítems con 5 opciones de respuesta en escala Likert para cada ítem: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

##### **Escala valorativa:**

- Alto: 60 a 85
- Medio: 35 a 59
- Bajo: 0 a 34

##### **Variable 2: Satisfacción laboral**

Para esta variable se tomará en cuenta el trabajo de Taipe del año 2023, el cual fue aplicado en Perú. El cuestionario consta de 17 ítems, propuesto en escala Likert con cinco opciones. Siempre, casi siempre, esporádicamente, casi nunca y nunca.

##### **Escala valorativa:**

- Alto: 60 a 85
- Medio: 35 a 59
- Bajo: 0 a 34

### **3.7.3 Validación**

#### **Variable 1: Clima Organizacional**

Para esta variable se tomará en cuenta el trabajo de Taipe del año 2023, el cual fue aplicado en Perú, aprobado por juicio de expertos en la Especialidad. También se sometió a una prueba binomial, con un nivel de significación de 0,05, y se obtuvo un valor de  $p .001$ , lo que indicó que el cuestionario era válido (40)

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

Para esta variable se tomará en cuenta el trabajo de Taipe del año 2023, el cual fue aplicado en Perú, aprobado por juicio de expertos en la Especialidad. También se sometió a la prueba binomial, que arrojó un valor de  $p .001$ , lo que indica que el cuestionario era válido, con un nivel de significación de 0,05 (40)

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **Variable 1: Clima Organizacional**

Para esta variable se tomará en cuenta el trabajo de Taipe del año 2023, el cual fue aplicado en Perú, aprobado por juicio de expertos en la Especialidad. Se utilizó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, y los resultados fueron de 0,84 (40)

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

Para esta variable se tomará en cuenta el trabajo de Taipe del año 2023, el cual fue aplicado en Perú, aprobado por juicio de expertos en la Especialidad. Se utilizó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, y los resultados fueron de 0,88, lo que indicó la aplicabilidad del mismo de manera confiable (40)



### 3.6. Plan de procesamiento y análisis de datos

La recolección de datos será previamente autorizada y coordinada bajo la dirección del Hospital I Víctor Alfredo Lazo Peralta Red Asistencial Madre de Dios. Una vez aprobado, en coordinación con las autoridades del Hospital, se elaborará un cronograma (fecha y hora) junto al personal que participará del estudio. Una vez recopilada la información, se procesará en una base de datos de Excel.

El análisis estadístico de las correlaciones se realizará utilizando SPSS 25 para cuantificar la relación entre dos variables cualitativas utilizando el coeficiente de correlación de rango de Spearman, reflejando los resultados en un tablero estadístico.

### 3.7. Aspectos éticos

Se seguirán las siguientes pautas:

**El principio de autonomía:** En este estudio se considerará el consentimiento de todos, garantizando la confidencialidad y el anonimato para proteger los distintos datos facilitados y posibilitar que se sientan independientes. Confianza en que los datos pueden ser proporcionados sin censuras y restricciones, protegiendo la confidencialidad de dichos datos.

**Principio de Beneficio:** Será visto como una visión general de la realidad del problema y los beneficios que la investigación brindará a la institución.

**Principios de Imparcialidad:** Estos instrumentos se aplicarán equitativamente en coordinación con el Jefe de Enfermería (41).

#### 4. Aspectos Administrativos

##### 4.1. Cronograma de actividades

<b>ACTIVIDADES 2023</b>	<b>Agosto</b>	<b>Setiembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>Noviembre</b>
Elaboración del Proyecto	x			
Consolidación del Marco teórico	x			
Aprobación del Proyecto	x			
Recolección de datos	x	x		
Procesamiento e interpretación de datos		x	x	
Elaboración del informe de tesis		x	x	
Presentación del informe final de tesis			x	
Revisión de Tesis por Jurados			x	x
Sustentación de la tesis				x

##### 4.2. Presupuesto

<b>Componente</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>cantidad</b>	<b>Precio total</b>
Laptop	2,500.00	1	2,500.00
Impresora	700.00	135	700.00
USB	30.00	1	30.00
Mouse	100.00	1	100.00
Internet	30.00	6	30.00
Tinta para impresora	100.00	1	100.00
Útiles de oficina	100.00	1	100.00
Reproducción ofimática	91.00	1	91.00
Consultorías	2,500.00	1	2,500.00
<b>TOTAL</b>			<b>6151.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Sidin I, Arifah N, Mahmuda R. Organizational climate enhance service quality through enhancing OCB in public hospital. Biomed Res (Aligarh). [Internet]. 2019; 30 (5). Disponible en: <https://www.alliedacademies.org/articles/organizational-climate-enhance-service-quality-through-enhancing-ocb-in-public-hospital.pdf>
2. Guerra F. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de los usuarios atendidos por el Servicio de Atención Móvil de Emergencia (SAMU) en el contexto del COVID-19, Piura 2021. Horiz. Medicina Lima. [Internet]. 2019; 23 (1). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2023000100004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2023000100004&lng=es&nrm=iso)
3. Fernández C, Quintero N. Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Revicyhluz. [Internet]. 2017; 22 (77): 56-74. Disponible en: <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/22498/22211>
4. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud de los trabajadores. [Internet]. [Consultado 3 set 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
5. Fajardo G, Almache V, Olaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Revista Científica UISRAEL. [Internet]. 2020; 7(1): 153-164. Disponible en: <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
6. Juárez S. Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. Revista Cubana de Salud Pública. [Internet]. 2018; 44 (4): 97-111. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/97-111/#>
7. Medina N, Heredia F. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales. [Internet]

2018; 19(1): 55-68. Disponible en:  
[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2226-40002023000100055](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055)

8. Zambrano L, Rosillo A. Clima Laboral y su influencia en los servicios de atención al usuario del Centro de Salud Materno Infantil y Emergencias Bahía. MQRInvestigar [Internet]. 2023; 7(1): 1895-918. Disponible en:  
<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/244>

9. Fernández D, Revilla M, Kolevic A, Cabrejos I, Muchaypiña I, Sayas I. et al. Clima organizacional y satisfacción de usuarios externos en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. An. fac. medicina [Internet]. 2019; 80 (2): 188-192. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>.

10. Duche A, Rivera G. Satisfacción y felicidad laboral en enfermeras peruanas. Enfermo. globo [Internet]. 2019; 18 (54): 353-373. Disponible en:  
<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>.

11. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermo. univ. [Internet]. 2020; 17(3): 273-283. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es).

12. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. [Tesis de posgrado]. Bolivia: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2022. Disponible en:  
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

13. Salgado M, Giacomozzi A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Revista médica Risaralda. [Internet]. 2019; 25 (2): 157-166. Disponible en:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en)

14. García C. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Salud del Hospital de Atención General Celendín, 2022. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca, 2023. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5655>

15. Gonzales K, Quinteros Y, et al. Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima. 2021. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad César Vallejo 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>

16. Miranda S. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021. [Tesis para optar al grado de maestro]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4978/T061\\_46024334\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4978/T061_46024334_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora*. [Internet]. 2021; 8(2):47-5. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>

18. Silva D, Méndez P, Arancibia D, Cortes F. La Importancia del Clima y Cultura Organizacional para la Atención en Instituciones de Salud. *Revista Universidad y Sociedad* [revista en Internet] 2020; 12(1): 53-60. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>

19. Ojeda R, Podestá L, Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet] 2021; 37(2):1-17. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n2/1561-2961-enf-37-02-e3596.pdf>

20. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital EsSalud Trujillo – 2019 [Tesis maestría]. Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/Ñique\\_MMISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y7](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/Ñique_MMISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y7).
22. Castro S. Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas, Lima – Perú. [Internet] 2021. Disponible en: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13192/Castro\\_Vega.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13192/Castro_Vega.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. García M, Hernández T, Adriazola F, López M, Rojas R, Bustamante M. Percepción del Clima Organizacional en Atención Primaria de Salud en la Región del Maule, Chile. Revista Empresarial [Internet] 2019; 13(1):13-21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=702166221>.
24. Silva D, Méndez P, Arancibia D, Cortes F. La Importancia del Clima y Cultura Organizacional para la Atención en Instituciones de Salud. Revista Universidad y Sociedad [Internet] 2020; 12(1): 53-60. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/175310>.
27. Ramírez L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital nacional de Lima, 2019. [Tesis maestría]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3051/Ligia\\_Trabajo\\_Especialidad\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y9](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3051/Ligia_Trabajo_Especialidad_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y9).
28. Román D. Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería que

labora en centro quirúrgico hospital Gustavo Lanatta Luján. Huacho, 2020. [Tesis maestría]. Perú: Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10977>

29. Carrasco K. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. Chiclayo, 2020. [Tesis maestría]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49073>

30. Aloisio L, Coughlin M, Squires J. Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *Int J Nurs Stud*. [Internet]. 2021; 123: 104073. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34536909/>

31. Martínez P. Teoría de Herzberg de los dos factores sobre la motivación laboral. *Psicología* [Internet]. 2019; Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html>

32. Seren S, Esrefgil G, Yilmazmis F, Bengu N, Gunes N, Ileri S, Ataman Z, Dirik H. Role of job satisfaction and work environment on the organizational commitment of nurses: a cross-sectional study. *Contemp Nurse*. [Internet]. 2019; 55(4-5): 380-390. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31558109/>

33. Piza N. Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, [Internet] 2019; 15(70), 455-459. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S199086442019000500455&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442019000500455&lng=es&tlng=es).

34. Cadena P. Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, [Internet] 2019; 8(7), 1603-1617. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>

35. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. Revista Cientific. [Internet] 2020; 5 (16): 99-119, Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
36. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Salud Pública Cubana [Internet]. 2019; 43(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es).
37. Quispe M. Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de la muestra con STATA y R. Rev. Medicina Corporal. HNAA [Internet]. 2020; 13(1): 78-83. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>.
38. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
39. Castañeda M. La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. [Internet]. 2022; 16(1), e1555. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162022000100006](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162022000100006)
40. Taípe R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Norbet Wiener, 2023. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8391/T061\\_42728557\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8391/T061_42728557_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
41. Izaguirre M. Importancia de la formación ética de los estudiantes de medicina. Ana. fac. medicina. [Internet]. 2019; 80(4): 507-510. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16974>.



## **6. ANEXOS**

## Anexo 1.

### 6.1. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño/Metodológico
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y su influencia con la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.</p> <p>Ho: No hay relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.</p>	<p><b>V1</b> <b>Clima Organizacional</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p><b>Motivación</b></p> <p><b>Responsabilidad</b></p> <p><b>Identidad</b></p>	<p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 312 colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado – Madre de Dios 2023. Muestra: La muestra será de 172 colaboradores.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <p><b>Variable 1:</b> Encuesta y Cuestionario.</p> <p><b>Variable 2:</b> Encuesta y Cuestionario.</p>
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional en su dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa el clima organizacional en su dimensión identidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.</p>	<p><b>V2</b> <b>Satisfacción del profesional de enfermería</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p><b>Trabajo en Equipo</b></p> <p><b>Condiciones de trabajo</b></p> <p><b>Reconocimiento Laboral</b></p>	<p><b>Población:</b> 312 colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado – Madre de Dios 2023. Muestra: La muestra será de 172 colaboradores.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <p><b>Variable 1:</b> Encuesta y Cuestionario.</p> <p><b>Variable 2:</b> Encuesta y Cuestionario.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### Instrumento N°1. CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**I. Presentación:** Reciba un cordial saludo, estimado participante, le indico que esta encuesta se realiza solo con fines académicos, le pido que sea lo más sincero posible en sus respuestas; ya que son valiosas para este estudio. La información que facilite en este formulario se mantendrá en anonimato.

**II. Instrucciones:** A continuación, deberá responder marcando con una (x) la alternativa que crea correspondiente.

#### III. Datos Sociodemográficos:

**1. Edad:** \_\_\_\_\_

b) Sierra

**2. Sexo:**

c) Selva

a) Femenino

**5. Tiempo de labor**

b) Masculino

a) 1 año

**3. Estado civil**

b) 3 años

a) Soltero(a)

c) 5 o más

b) Casado(a)

**6. Tipo de contrato**

c) Divorciado (a)

a)276

d) Viudo(a)

b)728 c)

e) Conviviente

c) CAS regular

**4. Lugar de procedencia**

d) Cas Civil

a) Costa

e) CAS COVID.

**Escala valorativa para sus respuestas:** Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Dimensiones / Ítems	Escalas				
	5	4	3	2	1
<b>Motivación</b>					
1. ¿Le elogia su institución por su rendimiento laboral?					
2. ¿Recibe usted recompensas por sus esfuerzos en su institución?					
3. ¿Se le conceden ascensos en reconocimiento a su rendimiento laboral? rendimiento?					
4. ¿Cree que el trabajo que realiza para su institución se refleja en su salario?					
5. ¿Recibe formación u orientación antes de comenzar las nuevas tareas que se le encomiendan en su institución?					
6. ¿Recibe formación u orientación antes de iniciar las nuevas tareas que se le encomiendan en su institución?					
<b>Responsabilidad</b>					
6. ¿Acepta la responsabilidad por las decisiones que toma en el trabajo? trabajo?					
7. ¿Cree que su supervisor le apoyará a medida que vaya asumiendo más responsabilidades en el trabajo?					
8. ¿Le apoyan sus superiores a la hora de arriesgarse por el bien de su trabajo?					
9. ¿Está dispuesta su institución a ayudarle si le va bien en su trabajo?					
10. ¿Cree que su institución reconoce el trabajo que ha realizado?					
<b>Identidad</b>					
20. Cuando los necesito, mis empleados son fiables.					
22. Mis compañeros de trabajo me tratan con amabilidad.					
23. Mi trabajo me da la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.					
24. Mi jefe directo se esfuerza por promover un ambiente de trabajo positivo.					
25. Mis esfuerzos tienen un gran impacto en los buenos resultados de mi empresa.					
26. Me río.					
27. Soy falible.					

## Instrumento N°2. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

**I. Presentación:** Reciba un cordial saludo, estimado participante, le indico que esta encuesta se realiza solo con fines académicos, le pido que sea lo más sincero posible en sus respuestas; ya que son valiosas para este estudio. La información que facilite en este formulario se mantendrá en anonimato.

**II. Instrucciones:** A continuación, deberá responder marcando con una (x) la alternativa que crea correspondiente.

### III. Datos Sociodemográficos:

**1. Edad:** \_\_\_\_\_

b) Sierra

**2. Sexo:**

c) Selva

a) Femenino

**5. Tiempo de labor**

b) Masculino

a) 1 año

**3. Estado civil**

b) 3 años

a) Soltero(a)

c) 5 o más

b) Casado(a)

**6. Tipo de contrato**

c) Divorciado (a)

a)276

d) Viudo(a)

b)728 c)

e) Conviviente

c) CAS regular

**4. Lugar de procedencia**

d) Cas Civil

a) Costa

e) CAS COVID.

**Escala valorativa para sus respuestas:** Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

<b>Dimensiones / Ítems</b>	<b>Escalas</b>				
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Equipo de Trabajo</b>					
1. ¿Cree que su jefe reconoce sus logros?					
2. ¿Cree que la comunicación en el trabajo es óptima?					
3. ¿Tienen usted y sus compañeros un nivel de coordinación suficiente?					
4. ¿Tienen en cuenta los puntos de vista de todos a la hora de tomar decisiones?					
5. ¿Cooperan para alcanzar los objetivos de su institución?					
6. ¿Trabajan bien juntos todos los miembros de su equipo?					
<b>Condiciones de Trabajo</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7. ¿Está la infraestructura de su institución en condiciones de permitirle realizar su trabajo?					
8. ¿Las herramientas y suministros que ofrece su institución son suficientes para que usted realice su trabajo?					
9. ¿Considera que la administración de los recursos de trabajo es eficaz?					
10. ¿El grado de limpieza y seguridad en su lugar de trabajo es suficiente para que usted pueda desempeñar sus funciones?					
11. ¿Existen avances tecnológicos en su centro que le faciliten el trabajo?					
12. ¿Cree que las prácticas de trabajo en su centro se mejoran constantemente?					
<b>Reconocimiento Laboral</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13. ¿Le pagan más por trabajar horas extra?					
14. ¿La tarea asignada es adecuada para su puesto?					
15. ¿Sus jefes o la organización para la que trabaja reconocen la realización de la tarea?					
16. ¿Su institución está sometida a presión por la carga de trabajo?					
17. ¿Le proporcionan sus jefes formación para ayudarle a realizar las tareas que le han sido asignadas?					

**Anexo 3.****Consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI**

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener  
 Investigadores : Lic. Libia Rocío, Velásquez Bernal Título : “Clima Organizacional y su Influencia con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023”

**Propósito del estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Clima Organizacional y su Influencia con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023.” Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Lic. Libia Rocío, Velásquez Bernal** El propósito es: “Determinar la relación entre el clima organizacional y su influencia con la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Paraestatal de Puerto Maldonado, Madre de Dios-2023”

**Procedimientos:**

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios:** Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante:**

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. **Lic. Libia Rocío, Velásquez Bernal** al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

**Participante**

**Nombres:**

**DNI:**

---

**Investigadora**

**Nombre:**

**DNI:**

## Anexo 5. Informe Turnitin

### ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 16% Base de datos de trabajos entregados

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>uwiener on 2023-05-01</b> Submitted works	1%
2	<b>Submitted on 1686868491790</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-11-06</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-11-18</b> Submitted works	<1%
5	<b>Submitted on 1689037388953</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-02-12</b> Submitted works	<1%
7	<b>revistacientifica.uaa.edu.py</b> Internet	<1%
8	<b>Universidad Wiener on 2022-10-02</b> Submitted works	<1%