



**Universidad  
Norbert Wiener**

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

Tesis

“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023”

Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

**Autora: Vásquez Leiva, Claudia Andrea**

Código ORCID: 0009-0001-6976-1903

**Asesora: Cárdenas De Fernández, María Hilda**

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

**Lima, Perú**

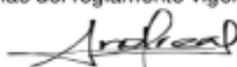
**2023**

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

Yo, ... **VÁSQUEZ LEIVA CLAUDIA ANDREA** 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 SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA, 2023**....." Asesorado por el docente: ..... Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández .....DNI ... 114238186 .....ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585> ..... tiene un índice de similitud de ...19( diecinueve ) % con código \_\_\_\_ oid:14912:280589177 \_\_\_\_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  
**VÁSQUEZ LEIVA CLAUDIA ANDREA**  
 DNI: .....70329593

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



.....  
 Firma  
 ..... Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández  
 DNI: .....114238186

Lima, ...26...de.....octubre..... de.....2023.....

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi madre, por ser mi motivo a seguir adelante y porque nunca dejaste de confiar en mí, a mi familia porque siempre están a mi lado inspirándome a que sea mejor cada día para lograr todo lo que me propongo, esto es para ustedes, y a mi ángel Junior quiero que sepas que lo logré.

### **Agradecimiento**

Agradecer a toda mi familia, a cada persona que nunca dejo de confiar en mi para lograr este objetivo, muchas gracias por todo el apoyo, por todas las vibras, por todo el empuje para que logre mi objetivo, estaré eternamente agradecida siempre.

## ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| Dedicatoria  | ii        |
| Agradecimiento                                       | iii       |
| Índice (general, de tablas y gráficos)               | iv        |
| Resumen  | viii      |
| Abstract   | ix        |
| Introducción   | x         |
| <b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b>                       | <b>01</b> |
| 1.1 Planteamiento del problema                       | 01        |
| 1.2 Formulación del problema                         | 03        |
| 1.2.1 Problema general                               | 03        |
| 1.2.2 Problemas específicos                          | 03        |
| 1.3 Objetivos de la investigación                    | 03        |
| 1.3.1 Objetivo general                               | 03        |
| 1.3.2 Objetivos específicos                          | 04        |
| 1.4 Justificación de la investigación                | 04        |
| 1.4.1 Teórica  | 04        |
| 1.4.2 Metodológica                                   | 04        |
| 1.4.3 Práctica                                       | 05        |
| 1.5 Limitaciones de la investigación                 | 05        |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>                    | <b>06</b> |
| 2.1 Antecedentes de la investigación                 | 06        |
| 2.2 Bases teóricas                                   | 09        |
| 2.3 Formulación de hipótesis                         | 14        |
| <b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>                     | <b>16</b> |
| 3.1. Método de investigación                         | 16        |
| 3.2. Enfoque investigativo                           | 16        |
| 3.3. Tipo de investigación                           | 16        |
| 3.4. Diseño de la investigación                      | 16        |
| 3.5. Población, muestra y muestreo                   | 16        |
| 3.6. Variables y operacionalización                  | 18        |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20        |
| 3.7.1. Técnica                                       | 20        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.7.2. Descripción  | 20        |
| 3.7.3. Validación   | 21        |
| 3.7.4. Confiabilidad  | 21        |
| 3.8. Procesamiento y análisis de datos  | 22        |
| 3.9. Aspectos éticos  | 22        |
| <b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>                  | <b>24</b> |
| 4.1 Resultados  | 24        |
| 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados                                       | 24        |
| 4.1.2. Prueba de hipótesis  | 41        |
| 4.1.3. Discusión de resultados  | 47        |
| <b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>                               | <b>51</b> |
| 5.1 Conclusiones  | 51        |
| 5.2 Recomendaciones   | 52        |
| <b>REFERENCIAS</b>  | <b>53</b> |
| <b>ANEXOS</b>   | <b>59</b> |
| Anexo 1: Matriz de consistencia   | 60        |
| Anexo 2: Instrumentos   | 62        |
| Anexo 3: Confiabilidad del instrumento  | 65        |
| Anexo 4: Base de datos  | 67        |
| Anexo 5: Formato de consentimiento informado                                    | 77        |
| Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos | 79        |
| Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin   | 80        |

### Índice de tablas

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Tabla 1.  | Distribución de datos según la variable clima organizacional.  | 24 |
| Tabla 2.  | Clima organizacional según dimensión estructura.   | 25 |
| Tabla 3.  | Clima organizacional según dimensión autonomía.  | 26 |
| Tabla 4.  | Clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales.   | 27 |
| Tabla 5.  | Clima organizacional según dimensión recompensa.   | 28 |
| Tabla 6.  | Clima organizacional según dimensión identidad.  | 29 |
| Tabla 7.  | Distribución de datos según la variable satisfacción laboral.  | 30 |
| Tabla 8.  | Satisfacción laboral según dimensión reto de trabajo.  | 31 |
| Tabla 9.  | Satisfacción laboral según dimensión sistema de recompensas.   | 32 |
| Tabla 10. | Satisfacción laboral según dimensión condiciones favorables.   | 33 |
| Tabla 11. | Satisfacción laboral según dimensión colegas que brindan apoyo.  | 34 |
| Tabla 12. | Clima organizacional según satisfacción laboral.   | 35 |
| Tabla 13. | Estructura según satisfacción laboral.   | 36 |
| Tabla 14. | Autonomía según satisfacción laboral.  | 37 |
| Tabla 15. | Relaciones interpersonales según satisfacción laboral.   | 38 |
| Tabla 16. | Recompensa según satisfacción laboral.   | 39 |
| Tabla 17. | Identidad según satisfacción laboral.  | 40 |
| Tabla 18. | Prueba de correlación según Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.  | 41 |
| Tabla 19. | Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral.                 | 42 |
| Tabla 20. | Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral.                  | 43 |
| Tabla 21. | Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral. | 44 |
| Tabla 22. | Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral.                 | 45 |
| Tabla 23. | Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral.                  | 46 |

## Índice de gráficos

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Gráfico 1.  | Distribución de datos según la variable clima organizacional.    | 24 |
| Gráfico 2.  | Clima organizacional según dimensión estructura.                 | 25 |
| Gráfico 3.  | Clima organizacional según dimensión autonomía.                  | 26 |
| Gráfico 4.  | Clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales. | 27 |
| Gráfico 5.  | Clima organizacional según dimensión recompensa.                 | 28 |
| Gráfico 6.  | Clima organizacional según dimensión identidad.                  | 29 |
| Gráfico 7.  | Distribución de datos según la variable satisfacción laboral.    | 30 |
| Gráfico 8.  | Satisfacción laboral según dimensión reto de trabajo.            | 31 |
| Gráfico 9.  | Satisfacción laboral según dimensión sistema de recompensas.     | 32 |
| Gráfico 10. | Satisfacción laboral según dimensión condiciones favorables.     | 33 |
| Gráfico 11. | Satisfacción laboral según dimensión colegas que brindan apoyo.  | 34 |
| Gráfico 12. | Clima organizacional según satisfacción laboral.                 | 35 |
| Gráfico 13. | Estructura según satisfacción laboral.                           | 36 |
| Gráfico 14. | Autonomía según satisfacción laboral.                            | 37 |
| Gráfico 15. | Relaciones interpersonales según satisfacción laboral.           | 38 |
| Gráfico 16. | Recompensa según satisfacción laboral.                           | 39 |
| Gráfico 17. | Identidad según satisfacción laboral.                            | 40 |

### **Resumen**

El trabajo planteo como objetivo el poder determinar como el clima de la organización se asociaba a la satisfacción del personal de enfermería, se desarrollo con una metodología descriptiva aplicada, cuantitativa, con un diseño observacional, en donde la muestra fueron 98 trabajadores de enfermería y en la recolección se aplico dos cuestionarios validados, de los cuales se pudo obtener los resultados que indican que el clima de la organización se presenta en un nivel regular según el 46.9%, bueno 33.7% y malo 19.4%. Asimismo, se pudo evidenciar que el nivel de satisfacción del personal de enfermería con su trabajo fue regular en un 51.0% alto en un 32.7% y bajo en un 16.3%. se concluye que entre las variables se presenta un nivel de relación directo con un coeficiente de correlación de 0.719 con una significancia de 0.000.

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral, enfermería.

### **Abstract**

The objective of the work was to determine how the climate of the organization was associated with the satisfaction of the nursing staff, it was developed with an applied descriptive methodology, quantitative, with an observational design, where the sample were 98 nursing workers and in the collection two validated questionnaires were applied, from which it was possible to obtain the results that indicate that the climate of the organization is presented at a regular level according to 46.9%, good 33.7% and bad 19.4%. Likewise, it was evident that the level of satisfaction of the nursing staff with their work was regular in 51.0% high in 32.7% and low in 16.3%. It is concluded that among the variables there is a level of direct relationship with a correlation coefficient of 0.719 with a significance of 0.000.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing.

## **Introducción**

El concepto del clima organizacional, representa al ambiente percibido en un centro de trabajo, donde los trabajadores son influidos por dicho ambiente, considerada además como la atmosfera de trabajo, el cual varia sus características dependiendo de la naturaleza de la organización, lo cual repercute de una manera indirecta en las conductas laborales. Por otro lado la satisfacción laboral es una percepción representada en un actitud que toma el trabajador en relación a su trabajo, sus características, las condiciones y la complejidad del trabajo, por lo cual esta satisfacción variara en cada trabajador de acuerdo a los que siente y perciba, por lo tanto esta satisfacción es un elementos que influye en todos los procesos de una organización, es por ello que el objetivo del estudio fue determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Y para ello se sigue la siguiente estructura para la presentación del trabajo:

El estudio se desarrolla en 5 capítulos de los cuales el primero, se trata de la realidad problemática el cual expone desde varios aspecto lo observado hasta llegar al problema local, por lo que se formula las preguntas y objetivos del caso incluido las justificación y limitación del estudio, en el segundo capitulo se desarrolla el fundamento de las variables, antecedentes y la formulación de las hipótesis. En el tercer capítulo se presenta la metodología utilizada, métodos, diseño, instrumentos técnicas estadísticas y todo lo referente, en l capitulo cuarto se presentaron los resultados y discusión de los mismos en el quinto capitulo se desarrolló la conclusión y recomendaciones del caso, seguido de las referencias y anexos.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

En todo el mundo, las enfermeras tienen opiniones encontradas sobre la elección de la enfermería como su carrera. Solo el 36% de los encuestados estaba contento con la elección de esta carrera, mientras que el 40% no lo estaba. Desafortunadamente, no es sorprendente que un gran número de enfermeras no estén satisfechas con sus opciones de carrera, especialmente porque cada vez más están dejando la enfermería de cabecera tradicional por roles no tradicionales (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)(2), Más del 80 por ciento de los profesionales de enfermería se encuentran en países donde se concentra la mitad de la población mundial. La escasez mundial de profesionales de enfermería, estimada en 6,6 millones en 2017, se redujo ligeramente a 5,9 millones en 2019, y el estrés laboral generó descontento entre algunos profesionales, lo que exacerbó la falta de apoyo de las autoridades nacionales.

Asimismo, la OMS(3) en 2021 ha destacado a los gobiernos la importancia de mejorar las condiciones para el desarrollo de los sistemas de salud, señalando que la pandemia actual ha demostrado cuán importante es el papel de los profesionales de la salud. El desarrollo de patrones de estrés o déficits de desempeño en las enfermeras se debe a la mala calidad de vida laboral y las condiciones de trabajo, como lo afirma un estudio iraní que encontró que el 60% de las enfermeras estaban insatisfechas con sus condiciones de trabajo (4).

En América Latina, 60 trabajadores (12%) en Brasil experimentaron fatiga e insatisfacción laboral, con una prevalencia aún mayor entre las enfermeras (17%) (5). Se estima que el ausentismo ha aumentado significativamente en más del 30% en los últimos 25 años (6). En el caso del área de enfermería, afecta de manera directa a s nivel de atención. En el caso del personal de enfermería, el ausentismo puede perturbar el trabajo en equipo, alterar la calidad y cantidad de la atención prestada a los pacientes y generar serios problemas de gestión (7).

Por otro lado, a nivel nacional, un estudio de 2019 encontró que la satisfacción laboral entre las enfermeras varió de regular a insatisfecha, observándose más insatisfacción en cuanto a las condiciones de trabajo (8). Asimismo, en Trujillo, el 61% de los profesionales de enfermería se encuentran satisfechos con su trabajo, solo el 31% está totalmente satisfecho, y el 68% refiere que las condiciones de trabajo son normales, destacando que los trabajadores de la salud siguen sufriendo condiciones deficientes sufridas en condiciones pésimas debido a la insalubridad. políticas de salud. condiciones, no hicieron lo que se suponía que debían hacer (9).

Asimismo, un estudio mostró que, a nivel hospitalario, las condiciones que aumentan el estrés del enfermero están asociadas con relaciones interpersonales inadecuadas, carga de trabajo y malas decisiones por parte de los administradores del hospital, lo que puede tener resultados negativos en la práctica de enfermería. Un aspecto importante a considerar son las condiciones en las que las enfermeras realizan su labor profesional, en los países en vías de desarrollo se ha observado que la atención al paciente se realiza en condiciones precarias como en ciertas partes del país lo que puede generar frustración. , burnout y, en casos extremos, abandono de carrera (10).

Igualmente a nivel de institución, en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, se ha observado que existe ciertos conflictos dentro de la institución entre el

personal de enfermería, tienen carga de trabajo, constante presión, asimismo, existe algunos trabajadores que se encuentran con cierta insatisfacción en sus labores, lo que podría estar afectando la calidad en el servicio, es por ello importante medir como el clima de la organización se desarrolla y como ello se relaciona con la satisfacción laboral del personal. Formulándose las siguientes interrogantes:

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- ¿Cómo la dimensión autonomía del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- ¿Cómo la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- ¿Cómo la dimensión recompensa del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- ¿Cómo la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar cómo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Identificar cómo la dimensión autonomía del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Identificar cómo la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Identificar cómo la dimensión recompensa del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Identificar cómo la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

El trabajo presenta un análisis de la información pertinente sobre las variables de estudio donde se dio a conocer la relación que se encuentra entre estos dos elementos y su importancia dentro del servicio que se les brinda a los pacientes, con ello poder cubrir algunas dudas sobre el tema en favor del conocimiento y la comprensión de la problemática observada.

### **1.4.2 Metodológica**

El estudio se realizó utilizando una metodología cuantitativa, incorporando análisis estadísticos y la utilización de instrumentos validados y confiables. Estos instrumentos serán empleados para evaluar las variables de estudio, brindando un modelo y aporte valioso para futuros estudios que se realicen en el mismo contexto.

### **1.4.3 Práctica**

Se brinda estadísticas que muestran cual es la magnitud del problema en relación al clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores con ello conocer sus deficiencias y poder recomendar acciones que disminuyan dichas deficiencias, aportando a la mejora del servicio y a la satisfacción de los trabajadores a través de un buen clima organizacional.

## **1.5 Limitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El estudio se desarrolló en los meses de marzo a mayo del 2023.

### **1.5.2 Espacial**

La presente investigación se realizó en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023.

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

Profesionales de enfermería.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **Internacionales:**

Fierro (11) en el año 2021 realizó en Ecuador un estudio con el objetivo de “establecer la relación entre factores de satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito”. El estudio se desarrollo de manera cuantitativa, observacional con una muestra de 70 personal de salud y el uso de dos cuestionarios. Se encontró que la satisfacción de trabajo fue regular en un 45% y el nivel en el cual se presento el clima de trabajo fue medio en un 68%, por lo que se llego a concluir una asociación entre las variables de manera significativa además que los valores fueron mayores en el nivel privado.

Zapata (12) en el año 2022 en México presentó un estudio con el objetivo de “analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural No. 41 en el municipio de Cerritos, San Luis Potosí”. Se trabajo con un nivel descriptivo enfoque cuantitativo con una muestra de 46 personal de enfermería y el uso de dos cuestionarios. Como resultados se pudo observar que el 51.2% refiere que el clima organizacional fue adecuado el 45.75 refirió que presenta un nivel de riesgo y solo el 2.2% refirió que inadecuado, por otro lado el 82.6% mención que tiene una satisfacción alta, por lo que se concluye que la relaciona entre variables es directa.

Toshio et al. (13) en el año 2021, realizaron en Brasil un estudio con el objetivo de “relacionar la satisfacción profesional del equipo de enfermería y el clima organizacional en un Hospital Universitario”. estudio transversal, cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 226 trabajadores de enfermería los cuales resolvieron dos cuestionarios. De los cuales se obtuvo como resultados que el clima en un 49% fue

regular y el nivel de satisfacción de los trabajadores con su trabajo fue regular en un 54%. Por lo que se concluye que el clima organizacional influye de manera positiva en la satisfacción del trabajador además de genera un mayor compromiso con su organización.

### **Nacionales**

De la Cruz (14) en el año 2023 realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022”. El trabajo se realizará utilizando métodos cuantitativos, tipos básicos, diseño no experimental transversal, diseño no experimental basado en la estadística y niveles de investigación aplicada, e involucrará a 85 personal de enfermería a través del uso de cuestionarios, de donde se obtuvo que el 18.8% consideró que el clima organizacional es viciado, el 50.6% de las personas piensa que es normal, el 30,6% piensa que es lo mejor, el 21,2% de las personas tiene baja satisfacción laboral, el 48,2% de las personas tiene mediana satisfacción laboral, y el 30,6% de las personas tiene alta satisfacción laboral. por lo que se evidencia un nivel positivo y moderado de relación entre los elementos investigados.

Bustamante (15) en al año 2022 realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo”. Siendo un estudio descriptivo, cuantitativo, observacional con una muestra de 51 enfermeras, de las cuales resolvieron dos cuestionarios, que mostraron como resultados que el clima encontrado es regular en un 49% y la satisfacción del personal en su mayoría fue media en un 62%. Se concluye que entre los elementos estudiados hay una asociación directa.

Marín (16) en el año 2022 realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo”. Es una investigación básica, cuantitativa, descriptiva, relacional, en la que la muestra estuvo conformada por 48 profesionales de enfermería calificados y licenciados, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados muestran que el 85,4% de las personas piensa que el clima organizacional está en un nivel alto, y el 77,1% piensa que su satisfacción laboral está en un nivel normal. Por otro lado, el clima organizacional y la satisfacción laboral mostraron una menor correlación directa debido al valor de  $r=0.365$ , el cual fue estadísticamente significativo debido al valor de  $p=0.011$  que fue menor al punto de corte  $p<0.05$ . Asimismo se concluyó que las variables presentan una relación directa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Clima organizacional**

Es el estudio y la aplicación de las fortalezas de los recursos humanos y las competencias psicológicas positivas que se miden, desarrollan y administran de manera efectiva para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo actual (17).

Es un conjunto de propiedades perceptibles para una organización particular o sus subsistemas, y puede ser causado por la forma en que la organización y/o sus subsistemas manejan a sus miembros y su entorno (18).

#### **2.2.1.1. Dimensiones del clima organizacional**

**Estructura:** Es un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otras organizaciones e influyen en el comportamiento de

sus miembros (19). Percepciones de las personas que trabajan en una organización sobre la rigidez o flexibilidad de las normas organizacionales, autoridad, responsabilidad, condiciones de trabajo, etc. Tiene que ver con las reglas, procedimientos, procedimientos de trabajo (20).

**Autonomía:** Este es el principio por el cual la voluntad se convierte en un participante moral, en virtud del cual (la voluntad racional) es capaz de formular imperativos categóricos. Cuando la voluntad acepta alguna ley dada no por su propia razón práctica sino por la influencia de algo externo, como el deber y la moral. Debemos entender que la heteronomía implica una falta de autoridad coercitiva, que es la fuente de todos los falsos principios (21).

**Relaciones Interpersonales:** Una interacción entre dos o más personas se llama relación. Son relaciones sociales, definidas por leyes y normas, reguladas y establecidas por la propia interacción social (22). Una interacción mutua entre dos o más personas se llama relación. Bisquerra menciona que las instituciones sociales regulan las prácticas interactivas en las relaciones sociales (23).

**Recompensa:** Es un incentivo que se presenta para lograr un cambio o mayor compromiso en la persona sobre una acciones referida. Esta es la medida en que las organizaciones utilizan más las recompensas que los castigos (24).

**Identidad:** Es un elemento importante dentro de una organización porque a través de él se puede entender su comportamiento, tanto del público interno como externo. Asimismo, tiene un impacto representativo en la toma de decisiones, la aplicación de políticas y la determinación de las estrategias de comunicación organizacional (25). Son todos los elementos que una organización elige para identificarse ante sus usuarios o

clientes, los cuales pueden ser externos (comunidades, clientes, medios, etc.) e internos (empleados) (26).

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

A través de estos sentimientos, el trabajador percibe una serie de sentimientos que son beneficiosos y desfavorables para su trabajo. La satisfacción laboral varía según aumenta y disminuye la satisfacción a medida que aumenta y disminuye la motivación de logro, de modo que la intensidad inicial se complementa con la conducta realizada (27).

Asimismo, la satisfacción laboral es una conducta que se desarrolla en relación al trabajo, siendo una respuesta emocional del sujeto hacia su entorno laboral, la cual se basa en creencias y valores que desarrollan los trabajadores. Las actitudes dependen tanto de las características del trabajo actual como de las percepciones de los trabajadores sobre lo que deberían estar haciendo (28).

De igual forma la satisfacción del trabajador motiva sus acciones y genera una mayor productividad en el trabajador es por ello que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo. Por ello, la satisfacción laboral juega un papel determinante en el desempeño laboral, ya que los empleados tienen diferentes percepciones sobre su ambiente de trabajo y las acciones favorables que realizan las instituciones a las que pertenecen para su bienestar, lo que constituye una decisión que se puede tomar (29).

### **2.2.2.1. Dimensiones de la satisfacción laboral**

#### **Dimensión 1: Reto de trabajo**

Es el desarrollo de un conjunto de habilidades que se realizan para llevar a cabo diferentes actividades que, además del reconocimiento de los trabajadores por su trabajo, generan la motivación suficiente, otorgándoles la autonomía e independencia necesarias para desempeñarse según lo previsto. Este es un proceso de retroalimentación (30).

Asimismo, en medio de los desafíos laborales, los trabajadores presentan una postura que se inclina por las opciones que le invitan a crecer a desarrollar sus habilidades y destrezas, y aquello que le ofrezca ser autónomos. Del mismo modo, los trabajos menos desafiantes inducen irritabilidad, lo que hace que los empleados se sientan frustrados y menos exitosos, por lo que los empleados en trabajos con niveles moderados de demandas y responsabilidades tienen un mayor potencial y oportunidades de crecimiento (31).

#### **Dimensión 2: Sistema de recompensas**

Es un sistema el cual se basa en contribuir y beneficiar al trabajador en base a su productividad y eficiencia, con el fin de motivarlo a seguir en el mismo camino y lograr nuevas metas las cuales pueden ser monetarias, emocionales y de crecimiento profesional. En otras palabras, el compromiso con el trabajo depende de su nivel percibido de reciprocidad; cuanto más trabajo produce los resultados deseados, mayor es este compromiso (32).

### **Dimensión 3: Condiciones favorables**

Se considera que es una combinación de factores que determinan el desempeño del desarrollo de los trabajadores, como el tipo de empresa, el horario de trabajo, el respeto a los derechos laborales y los beneficios sociales, incluidos los aspectos tangibles. La calidad del trabajo, pero la actividad, si estos trabajos son temporales o permanentes, medianos o grandes, etc. Así, cuando estas condiciones ocurren en niveles bajos o deficientes, se dice que son indicadores de problemas como accidentes, accidentes de trabajo, enfermedades infecciosas, enfermedades, estrés y fatiga mental (33).

### **Dimensión 4: Colegas que brindan apoyo**

Es una serie de interacciones entre trabajadores, que se ayudan mutuamente para satisfacer una determinada necesidad y lograr un determinado propósito o meta de manera más eficaz. Además de ayudar a gestionar temas como el estrés laboral, que son hechos fundamentales que pueden mejorar el desarrollo de los procesos dentro de una institución, el tipo de relación entre compañeros es fundamental para lograr mayores bendiciones o impacto en la salud de los trabajadores. Así, dicho apoyo puede mitigar algunos de los efectos negativos del trabajo (34).

## **2.2.3. Teoría de enfermería**

### **Teoría de los cuidados de Swanson**

Los aspectos teóricos de la enfermería fueron tratados desde un principio por la propia Florence Nightingale, su orientación filosófica hacia la interacción paciente-entorno, y sus principios que sustentan la práctica profesional. El énfasis comprensible de Nightingale en el medio ambiente estaba en línea con las preocupaciones generales sobre el saneamiento en Europa, y especialmente en Gran Bretaña, lo que llevó a la

promulgación de la primera Ley de Salud Pública en 1848. Nightingale consideró que la enfermedad es un proceso de recuperación y que la manipulación del entorno puede contribuir al proceso de recuperación y a la salud del paciente (35).

Factores de riesgo predisponentes, causales y contribuyentes (36) relacionados con las condiciones ambientales que favorecen el desarrollo de infección o eventos adversos (como en el caso de los pacientes quirúrgicos), por lo que se considera crítica la provisión de cuidados adecuados, siendo necesario aplicar la teoría de Florentine Nightingale teoría a evitar de esta manera se incrementa un mejor clima organizacional y una mayor satisfacción de los trabajadores.

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

El utilizado en el estudio es el hipotético-deductivo, método científico, propio de las ciencias fácticas y opuesto al inductivismo, que sostiene que las hipótesis científicas son producto de la creatividad humana, que mediante ellas intenta hallar la solución a un problema, donde el recurso a la experiencia sólo es necesario para la contrastación de la hipótesis, deduciendo de ella una conclusión en forma de enunciado observacional, que se compara con los hechos (37).

### **3.2. Enfoque investigativo**

El enfoque es el cuantitativo, es una estrategia de recogida de datos en un contexto de estudios principalmente científicos. En base a los datos recogidos, se pueden probar hipótesis predefinidas utilizando la estadística (38).

### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación propuesta es aplicada porque su propósito es dar como resultado una solución a un problema observado a través del conocimiento(39).

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

Es el no experimental y correlacional porque se realizó sin manipular las variables, además de entender la relación entre variables, describiéndolas como realmente son en la realidad (40). Asimismo, el estudio es de corte transversal porque se realiza en un lugar específico y en un momento específico (41).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Se refiere al conjunto de elementos que se quiere investigar, estos elementos pueden ser objetos, acontecimientos, situaciones o grupo de personas (42). La población estuvo

constituida por 98 profesionales de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023.

#### **Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería con más de un año en el hospital.
- Personal de enfermería administrativo
- Personal de desee participar en la investigación

#### **Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería no titulado
- Personal que no desee participar

#### **Muestra**

Una muestra estadística es un subconjunto de datos perteneciente a una población de datos. Estadísticamente hablando, debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos (43). En este caso la muestra fue censal puesto que se tomó a toda la población como muestra por ser una cantidad mínima.

### 3.6. Variables y operacionalización

| Variables            | Definición Conceptual  | Definición Operacional  | Dimensiones  | Indicadores   | Escala de medición          | Escala valorativa (niveles o rangos)                 |
|----------------------|--|---|--|---|-----------------------------|--|
| Clima organizacional | El clima organizacional es un conjunto de propiedades medibles del entorno laboral que son percibidas de forma directa e indirecta por los empleados, y que afectan su motivación y comportamiento (44). | El clima organizacional se medirá con un cuestionario de 26 ítems, que considera las dimensiones; estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensa, identidad (45)                     | Estructura<br><br>Autonomía<br><br>Relaciones Interpersonales<br><br>Recompensa<br><br>Identidad | Políticas y reglamentos vigentes.<br>Conocimiento de funciones laborales<br>Metas institucionales.<br>Procesos.<br>Iniciativas.<br>Responsabilidad laboral<br>Trabajo en equipo.<br>Confianza.<br>Solidaridad<br>Capacitación<br>Reconocimiento<br>Propuestas del personal.<br>Cumplimiento de objetivos.<br>Comodidad de trabajadores<br>Trabajo estimulante<br>Naturaleza del trabajo<br>Logro<br>Trabajo en sí mismo<br>Identidad de la tarea<br>Recompensas equitativas<br>Reconocimiento laboral | Cuantitativa<br><br>Ordinal | Bueno (96-130)<br>Regular (61-95)<br>Malo (26-60)    |
| Satisfacción laboral | Estado de bienestar y armonía con todo lo que te rodea, esto incluye tanto tus metas personales y laborales. (46)  | La satisfacción laboral será medida por un cuestionario de 20 ítems, que considera las dimensiones; Reto de trabajo, Sistema de recompensas, Condiciones favorables, Colegas que brindan apoyo (47) | Reto de trabajo<br><br>Sistema de recompensas  | Trabajo estimulante<br>Naturaleza del trabajo<br>Logro<br>Trabajo en sí mismo<br>Identidad de la tarea<br>Recompensas equitativas<br>Reconocimiento laboral   | Cuantitativa<br><br>Ordinal | Alta (74 - 100)<br>Media (47 - 73)<br>Baja (20 - 46) |

---

|                           |   |
|---------------------------|---|
|                           | Demandas de trabajo                         |
|                           | Incentivos                                  |
|                           | Oportunidades de ascender                   |
|                           | Compensación                                |
|                           | Condiciones favorables de trabajo e insumos |
| Condiciones favorables    | Horarios                                    |
|                           | Autonomía                                   |
|                           | Ambiente laboral                            |
|                           | Supervisión                                 |
|                           | Colegas                                     |
| Colegas que brindan apoyo | cooperadores                                |
|                           | Líderes tolerantes                          |
|                           | Responsabilidad laboral                     |

---

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

#### **3.7.1. Técnica**

Se uso la encuesta la cual es una técnica que se basa en estructuras y diseño establecidos para lograr de manera ordenada y eficiente obtener información de una muestra de estudio (57).

#### **3.7.2 Descripción**

##### **a) Instrumento para medir la variable clima organizacional:**

El instrumento que se utilizó para medir la “clima organizacional”, fue un cuestionario del autor Gonzales (45), en Perú en el año 2022.

El cuestionario esta constituido por 26 preguntas de las cuales se distribuyen en 5 dimensiones, donde 5 preguntas son para la dimensión estructura, 4 para autonomía, 7 para la dimensión relaciones interpersonales, 5 para recompensa y 5 más para la dimensión identidad

Para la calificación de la respuestas se empleó una escala tipo Likert; Nunca (1), A veces (2), Regularmente (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Para la categorización de la variable, se utilizó los siguientes niveles:

Bueno (96-130)

Regular (61-95)

Malo (26-60)

##### **b) Instrumento para medir la variable satisfacción laboral:**

El instrumento que se utilizó para medir las “satisfacción laboral”, fue un cuestionario de 20 ítems que considera las dimensiones Reto del trabajo (5 ítems), Sistema de recompensas (6 ítems) Condiciones favorables (4 ítems) y Colegas que te brindan apoyo (5 ítems) de la autora Lozano (47), en Perú en el año 2017.

Para la calificación de las respuestas se empleó la escala Likert teniendo como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Para la categorización de la variable, se utilizó los siguientes niveles:

Alta (74 - 100)

Media (47 - 73)

Baja (20 - 46)

### **3.7.3. Validación**

#### **a) Validación de la variable clima organizacional**

La validez del instrumento lo realizó Lozano Barriga Cesar Julián; mediante juicio de expertos evaluados, se sometió a validez del juicio de 3 expertos. Quienes en un 100% concordaron que el instrumento es válido (45).

#### **b) Validación de la variable satisfacción laboral:**

La validez del instrumento lo realizó Lozano Barriga Cesar Julián; mediante juicio de expertos evaluados, se sometió a validez de contenido, mediante el juicio de 3 expertos. Con un  $v$  de Aiken de 0.99 (47).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **a) Confiabilidad de la variable clima organizacional:**

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto con 10 personas, obteniendo un resultado de 0.950 de alfa de Cronbach (45).

#### **b) Confiabilidad de la variable satisfacción laboral:**

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto con 10 personas, obteniendo un resultado de 0.970 de alfa de Cronbach (45).

### 3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos luego de obtener las respuestas de la muestra de estudio, estas se codificaron y con ello se elaborará en Microsoft Excel 2021 la base de datos por cada variable y dimensiones, las cuales fueron procesadas estadísticamente por el programa SPSS 25.0

Asimismo las bases de datos fueron procesadas de la siguiente manera:

**Análisis Estadístico Descriptivo:** El programa SPSS 25.0 arrojará tablas descriptivas de frecuencia y porcentaje además de gráficos de barra con lo cual se podrá apreciar los niveles de las variables de acuerdo a los resultados de la muestra, y con su respectiva interpretación se podrá mostrar el panorama en el comportamiento de las variables.

**Análisis Estadístico Inferencial:** En este estudio se obtuvieron resultados inferenciales a través de investigaciones en profundidad, pero principalmente utilizando la prueba estadística Rho de Spearman, la cual se utilizó para determinar el nivel de relación que pueda existir entre las distintas variables estudiadas.

### 3.9. Aspectos éticos

Se realizó basándose en los siguientes principios bioéticos (49):

**Principio de beneficencia:** Al final de esta investigación los resultados que se obtengan aportarán en la mejora del servicio ofrecido.

**Principio de autonomía:** Es donde se indica que la muestra de estudio tuvo una participación autónoma y decidió participar en el estudio firmando su consentimiento informado.

**Principio de no maleficencia:** el estudio al tener un propósito académico no perjudica a la muestra de estudio ni le produce algún daño, tampoco a la institución investigada.

**Principio de justicia:** Cada participante en el estudio fue tratado con respeto y a todos por igual sin discriminar alguna persona.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1.

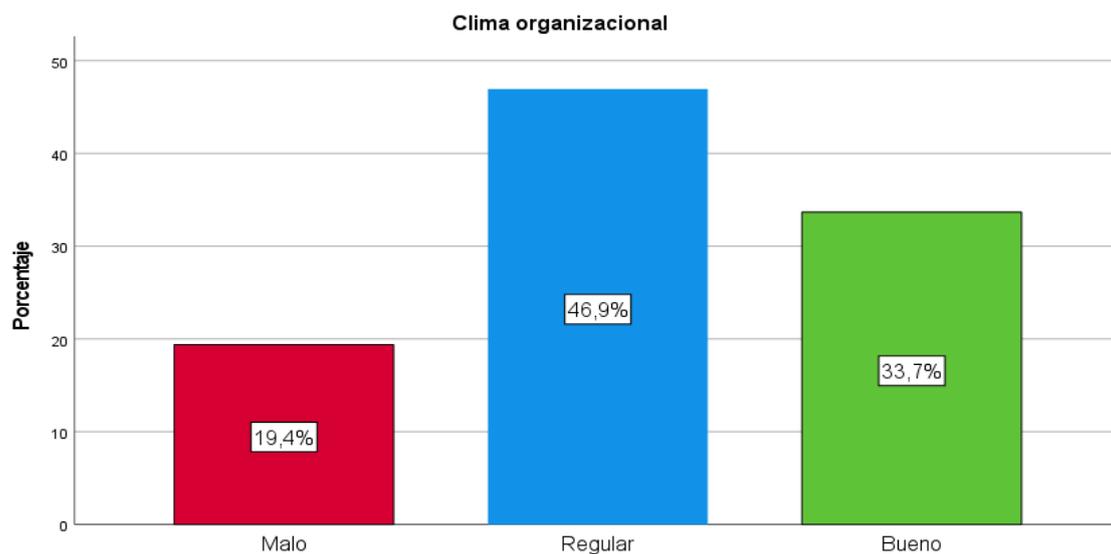
*Distribución de datos según la variable clima organizacional.*

| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo    | 19         | 19,4       |
| Regular | 46         | 46,9       |
| Bueno   | 33         | 33,7       |
| Total   | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 1.

*Distribución de datos según la variable clima organizacional.*



En la tabla 1 se observa que la clima organizacional se presenta según el 46.9% de manera regular, en un nivel bueno con un 33.7% y malo con un 19.4%.

Tabla 2.

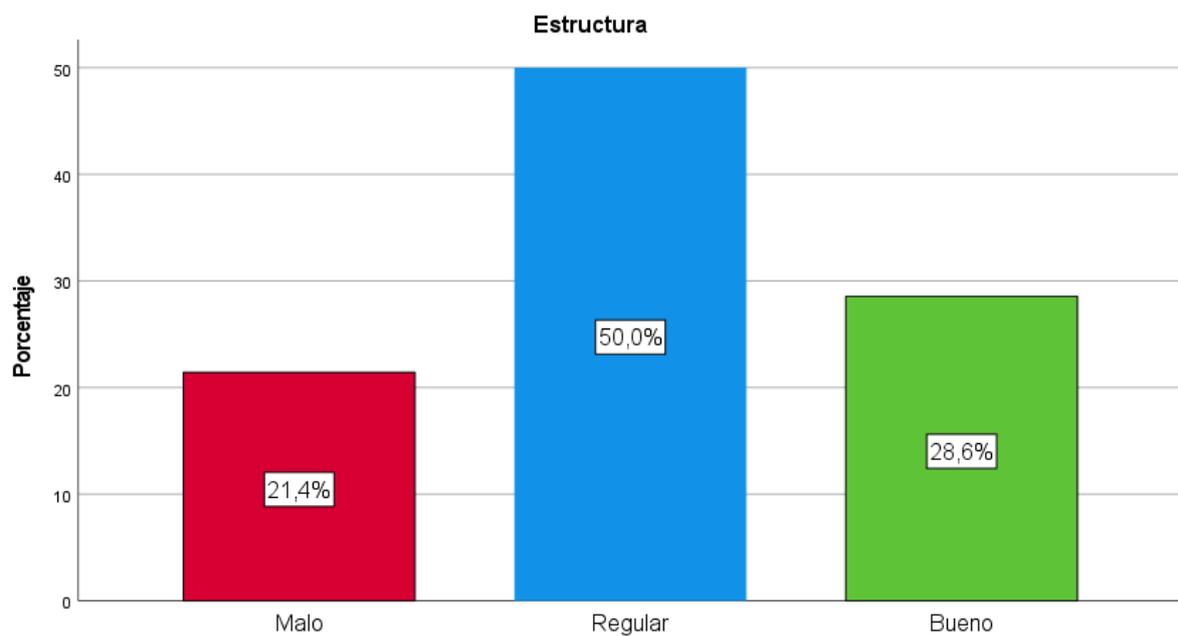
*Clima organizacional según dimensión estructura.*

| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo    | 21         | 21,4       |
| Regular | 49         | 50,0       |
| Bueno   | 28         | 28,6       |
| Total   | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 2.

*Clima organizacional según dimensión estructura.*



En la tabla 2 se observa que la clima organizacional en cuanto a su estructura se presenta según el 50.0% de manera regular, en un nivel bueno con un 28.6% y malo con un 21.4%.

Tabla 3.

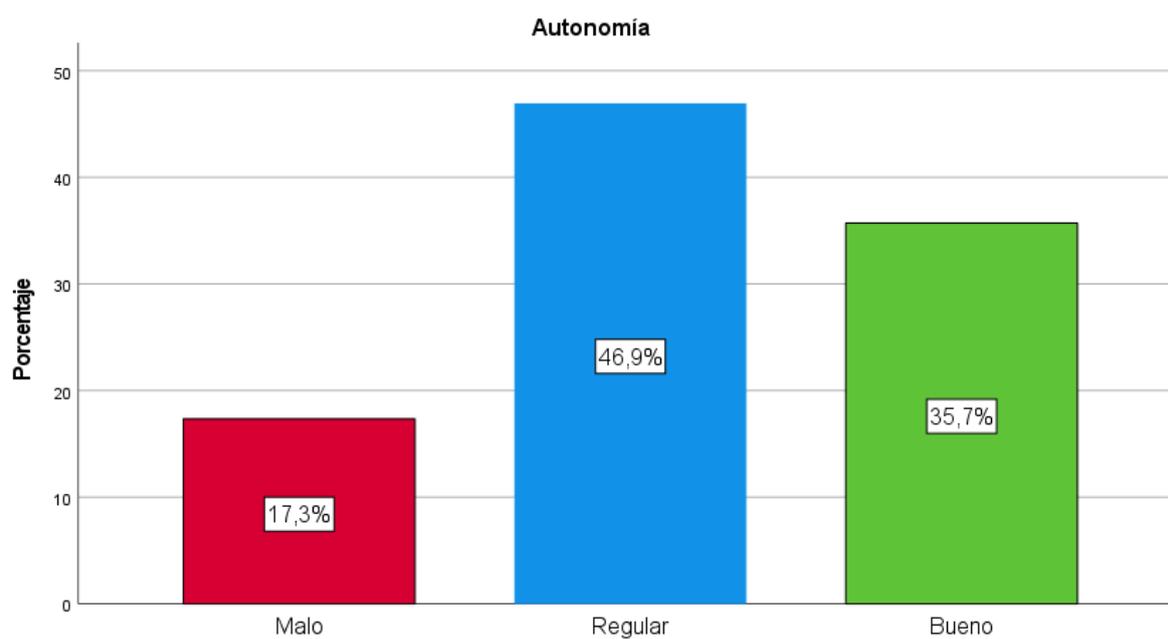
*Clima organizacional según dimensión autonomía.*

| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo    | 17         | 17,3       |
| Regular | 46         | 46,9       |
| Bueno   | 35         | 35,7       |
| Total   | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 3.

*Clima organizacional según dimensión autonomía.*



En la tabla 3 se observa que la clima organizacional en cuanto a su autonomía se presenta según el 46.9% de manera regular, en un nivel bueno con un 35.7% y malo con un 17.3%.

Tabla 4.

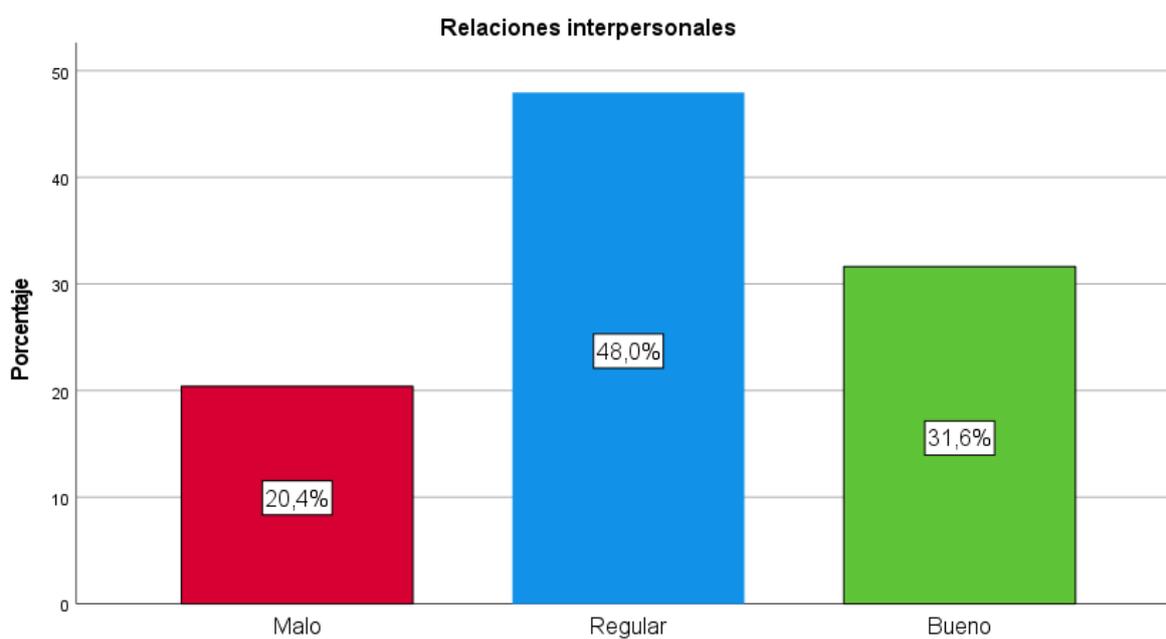
*Clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales.*

| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo    | 20         | 20,4       |
| Regular | 47         | 48,0       |
| Bueno   | 31         | 31,6       |
| Total   | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 4.

*Clima organizacional según dimensión relaciones interpersonales.*



En la tabla 4 se observa que el clima organizacional en cuanto a las relaciones interpersonales se presenta según el 48,0% de manera regular, en un nivel bueno con un 31,6% y malo con un 20,4%.

Tabla 5.

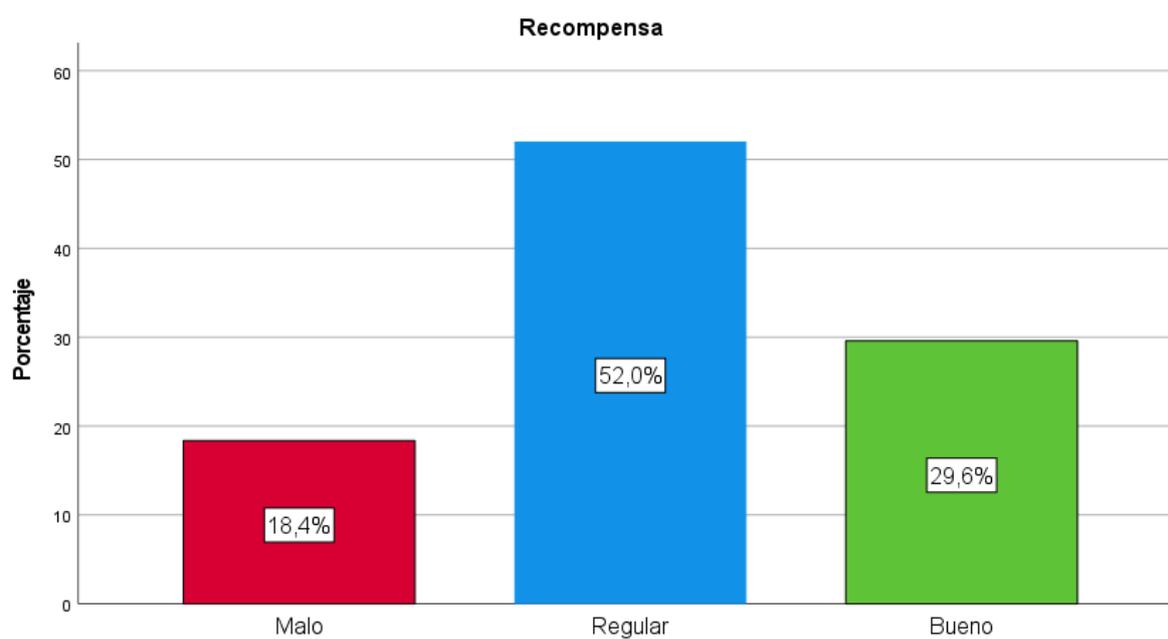
*Clima organizacional según dimensión recompensa.*

| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo    | 18         | 18,4       |
| Regular | 51         | 52,0       |
| Bueno   | 29         | 29,6       |
| Total   | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 5.

*Clima organizacional según dimensión recompensa.*



En la tabla 5 se observa que la clima organizacional en cuanto a la recompensa se presenta según el 52.0% de manera regular, en un nivel bueno con un 29.6% y malo con un 18.4%.

Tabla 6.

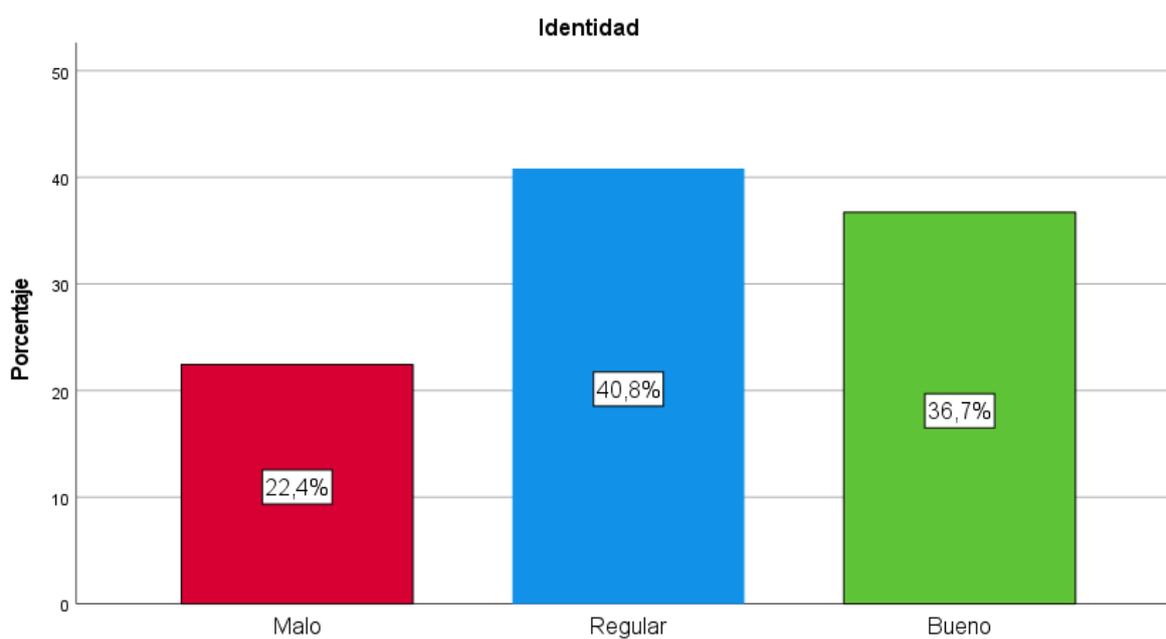
*Clima organizacional según dimensión identidad.*

| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo    | 22         | 22,4       |
| Regular | 40         | 40,8       |
| Bueno   | 36         | 36,7       |
| Total   | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 6.

*Clima organizacional según dimensión identidad.*



En la tabla 5 se observa que la clima organizacional en cuanto a la identidad se presenta según el 40.8% de manera regular, en un nivel bueno con un 36.7% y malo con un 22.4%.

Tabla 7.

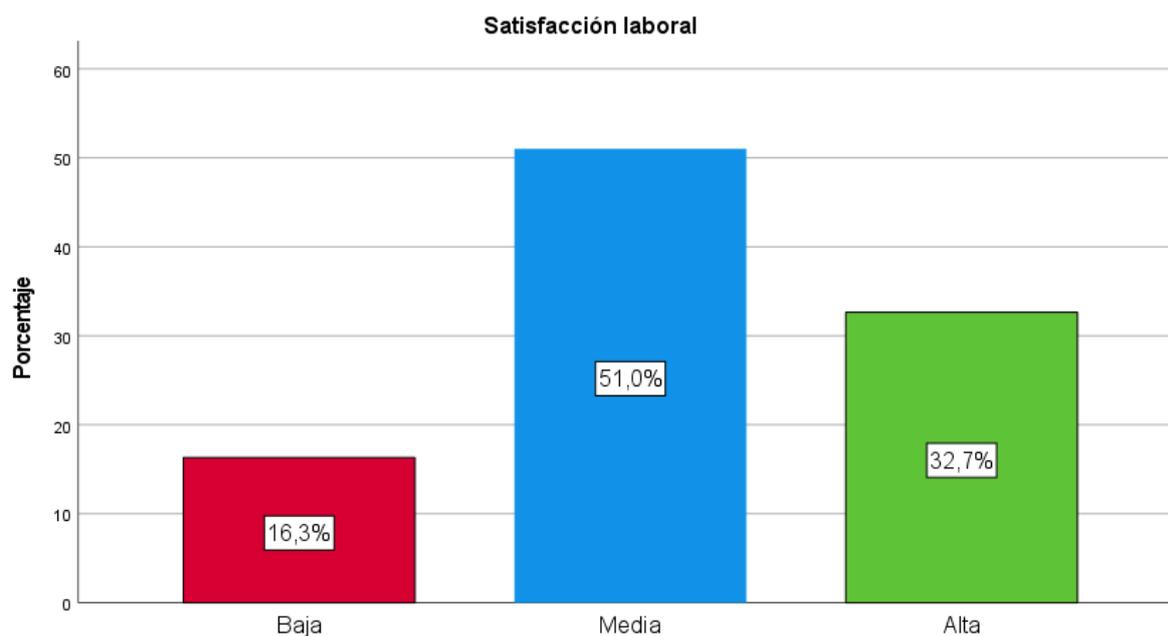
*Distribución de datos según la variable satisfacción laboral.*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja  | 16         | 16,3       |
| Media | 50         | 51,0       |
| Alta  | 32         | 32,7       |
| Total | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 7.

*Distribución de datos según la variable satisfacción laboral.*



En la tabla 7 se observa que la satisfacción laboral se presenta en el 51.0% en un nivel medio, en el 32.7% la satisfacción es alta y en el 16.3% baja.

Tabla 8.

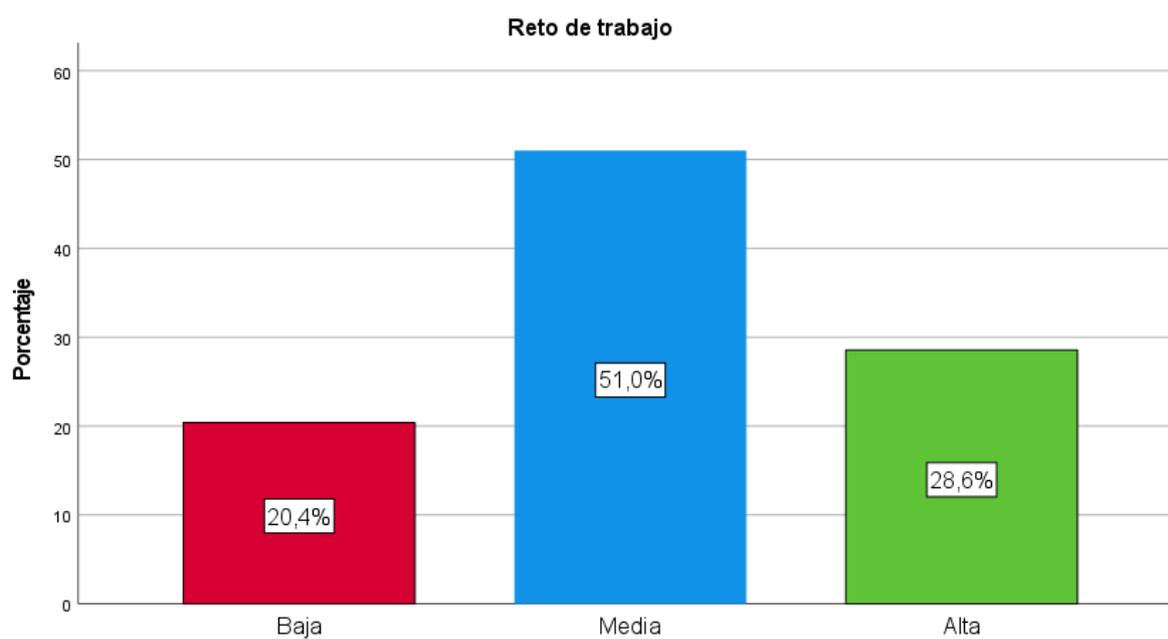
*Satisfacción laboral según dimensión reto de trabajo.*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja  | 20         | 20,4       |
| Media | 50         | 51,0       |
| Alta  | 28         | 28,6       |
| Total | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 8.

*Satisfacción laboral según dimensión reto de trabajo.*



En la tabla 8 se observa que la satisfacción laboral según reto de trabajo se presenta en el 51.0% en un nivel medio, en el 28.6% la satisfacción es alta y en el 20.4% baja.

Tabla 9.

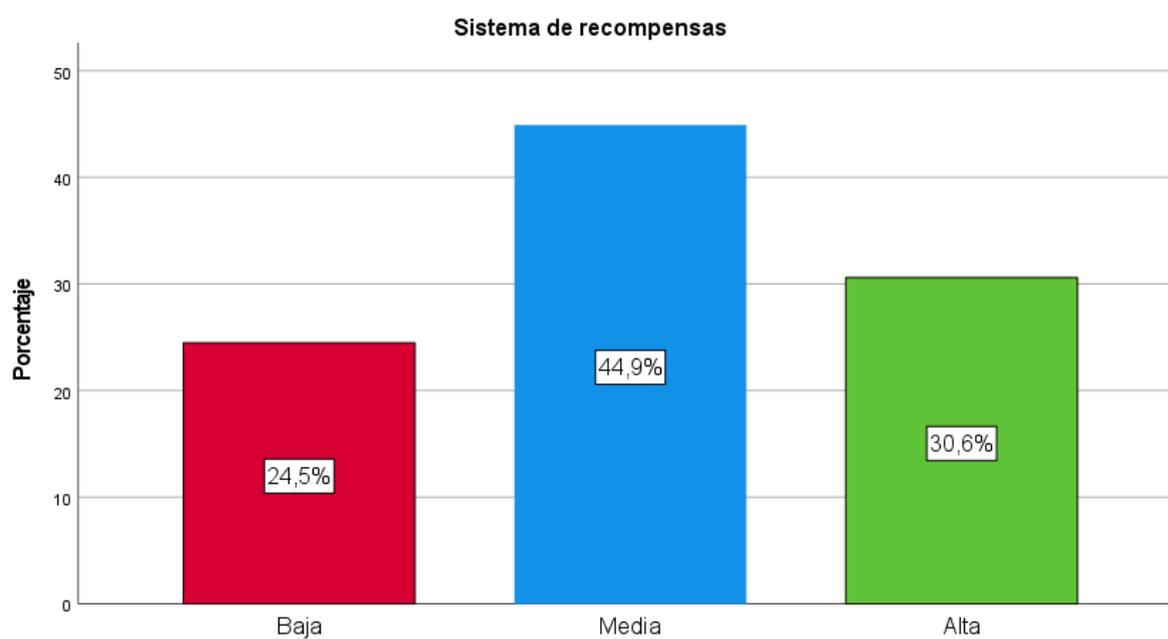
*Satisfacción laboral según dimensión sistema de recompensas.*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja  | 24         | 24,5       |
| Media | 44         | 44,9       |
| Alta  | 30         | 30,6       |
| Total | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 9.

*Satisfacción laboral según dimensión sistema de recompensas.*



En la tabla 9 se observa que la satisfacción laboral según sistema de recompensas se presenta en el 44.9% en un nivel medio, en el 30.6% la satisfacción es alta y en el 24.5% baja.

Tabla 10.

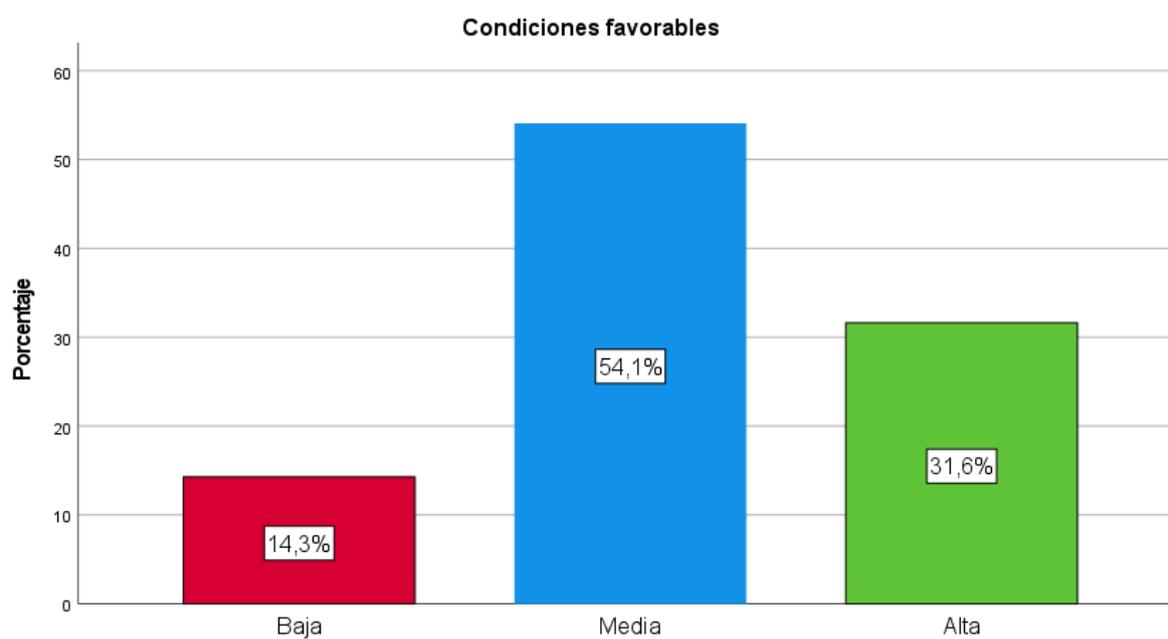
*Satisfacción laboral según dimensión condiciones favorables.*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja  | 14         | 14,3       |
| Media | 53         | 54,1       |
| Alta  | 31         | 31,6       |
| Total | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 10.

*Satisfacción laboral según dimensión condiciones favorables.*



En la tabla 10 se observa que la satisfacción laboral según condiciones favorables se presenta en el 54.1% en un nivel medio, en el 31.6% la satisfacción es alta y en el 14.3% baja.

Tabla 11.

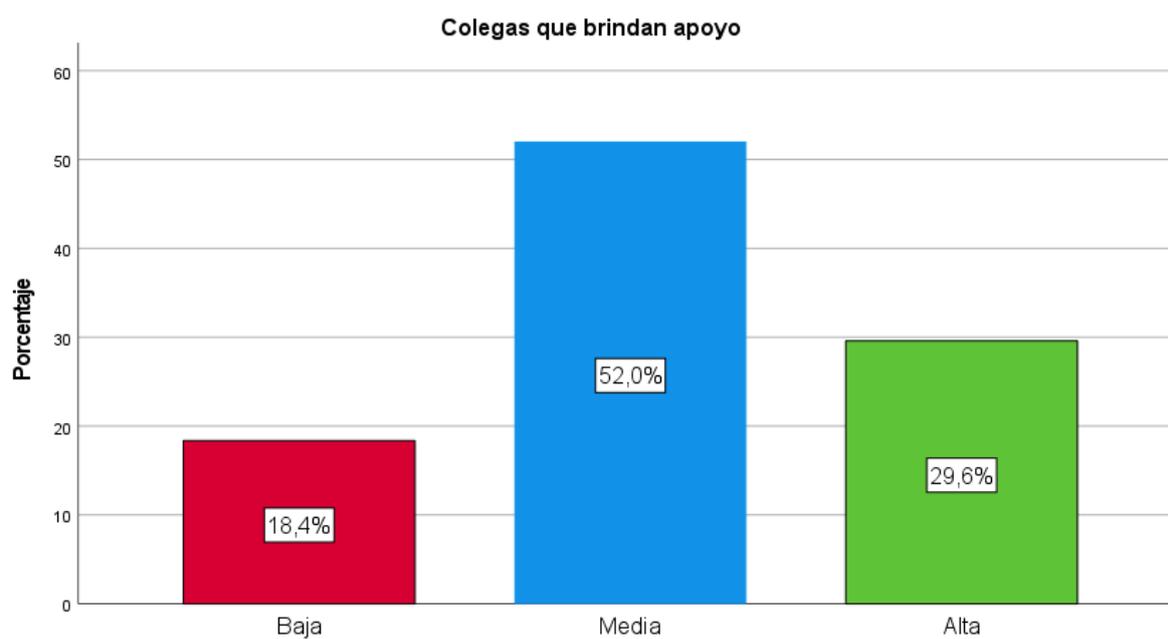
*Satisfacción laboral según dimensión colegas que brindan apoyo.*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja  | 18         | 18,4       |
| Media | 51         | 52,0       |
| Alta  | 29         | 29,6       |
| Total | 98         | 100,0      |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 11.

*Satisfacción laboral según dimensión colegas que brindan apoyo.*



En la tabla 11 se observa que la satisfacción laboral según colegas que brindan apoyo se presenta en el 52.0% en un nivel medio, en el 29.6% la satisfacción es alta y en el 18.4% baja.

Tabla 12.

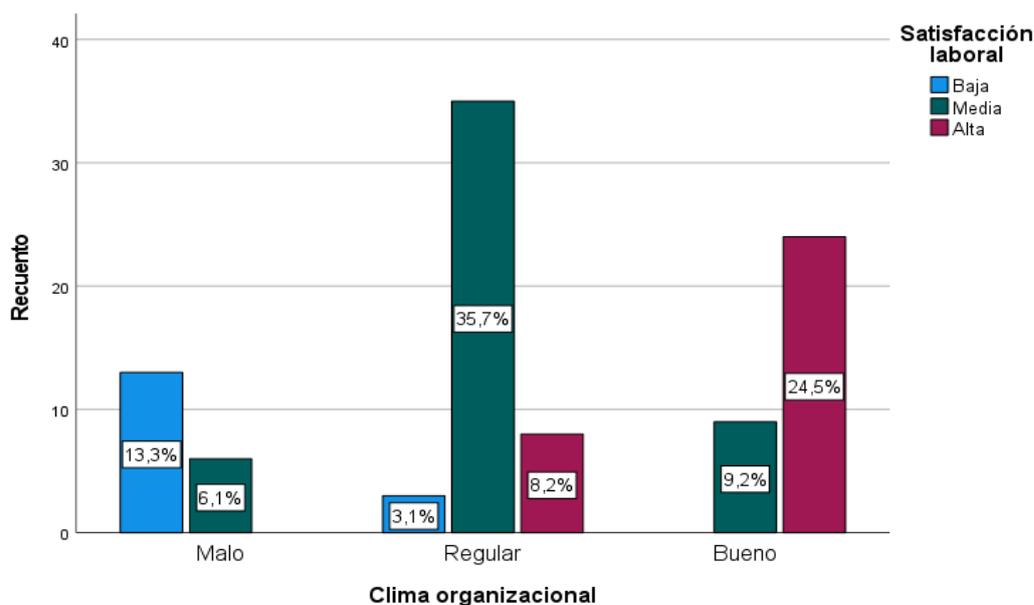
*Clima organizacional según satisfacción laboral.*

|                      |             |             | Satisfacción laboral |       |        | Total |
|----------------------|-------------|-------------|----------------------|-------|--------|-------|
|                      |             |             | Baja                 | Media | Alta   |       |
| Clima organizacional | Malo        | Recuento    | 13                   | 6     | 0      | 19    |
|                      |             | % del total | 13,3%                | 6,1%  | 0,0%   | 19,4% |
|                      | Regular     | Recuento    | 3                    | 35    | 8      | 46    |
|                      |             | % del total | 3,1%                 | 35,7% | 8,2%   | 46,9% |
|                      | Bueno       | Recuento    | 0                    | 9     | 24     | 33    |
|                      |             | % del total | 0,0%                 | 9,2%  | 24,5%  | 33,7% |
| Total                | Recuento    | 16          | 50                   | 32    | 98     |       |
|                      | % del total | 16,3%       | 51,0%                | 32,7% | 100,0% |       |

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 12.

*Clima organizacional según satisfacción laboral.*



En la tabla 12, se observó que cuando el clima organizacional se desarrolla en un nivel malo, la satisfacción laboral en su mayoría se presenta en un nivel bajo con un 13.3%; pero cuando el clima organizacional es regular, la mayoría presenta una satisfacción laboral regular con un 35.7%; pero cuando el clima organizacional se desarrolla en un nivel bueno, la satisfacción laboral también se presenta en un nivel alto en un 24.5%.

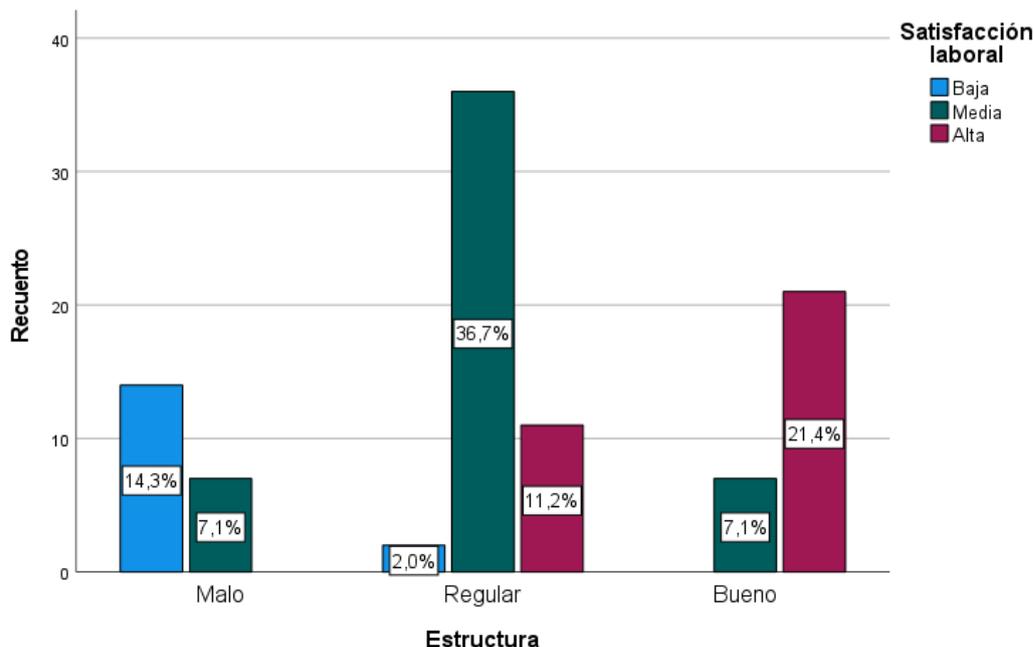
Tabla 13.

*Estructura según satisfacción laboral.*

|            |             |             | Satisfacción laboral |       |        | Total |
|------------|-------------|-------------|----------------------|-------|--------|-------|
|            |             |             | Baja                 | Media | Alta   |       |
| Estructura | Malo        | Recuento    | 14                   | 7     | 0      | 21    |
|            |             | % del total | 14,3%                | 7,1%  | 0,0%   | 21,4% |
|            | Regular     | Recuento    | 2                    | 36    | 11     | 49    |
|            |             | % del total | 2,0%                 | 36,7% | 11,2%  | 50,0% |
|            | Bueno       | Recuento    | 0                    | 7     | 21     | 28    |
|            |             | % del total | 0,0%                 | 7,1%  | 21,4%  | 28,6% |
| Total      | Recuento    | 16          | 50                   | 32    | 98     |       |
|            | % del total | 16,3%       | 51,0%                | 32,7% | 100,0% |       |

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 13.

*Estructura según satisfacción laboral.*

En la tabla 13, se observó que cuando la estructura del clima organizacional se desarrolla en un nivel malo, la satisfacción laboral en su mayoría se presenta en un nivel bajo con un 14.3%; pero cuando la estructura del clima organizacional es regular, la mayoría presenta una satisfacción laboral regular con un 36.7%; pero cuando la estructura del clima organizacional se desarrolla en un nivel bueno, la satisfacción laboral también se presenta en un nivel alto en un 21.4%.

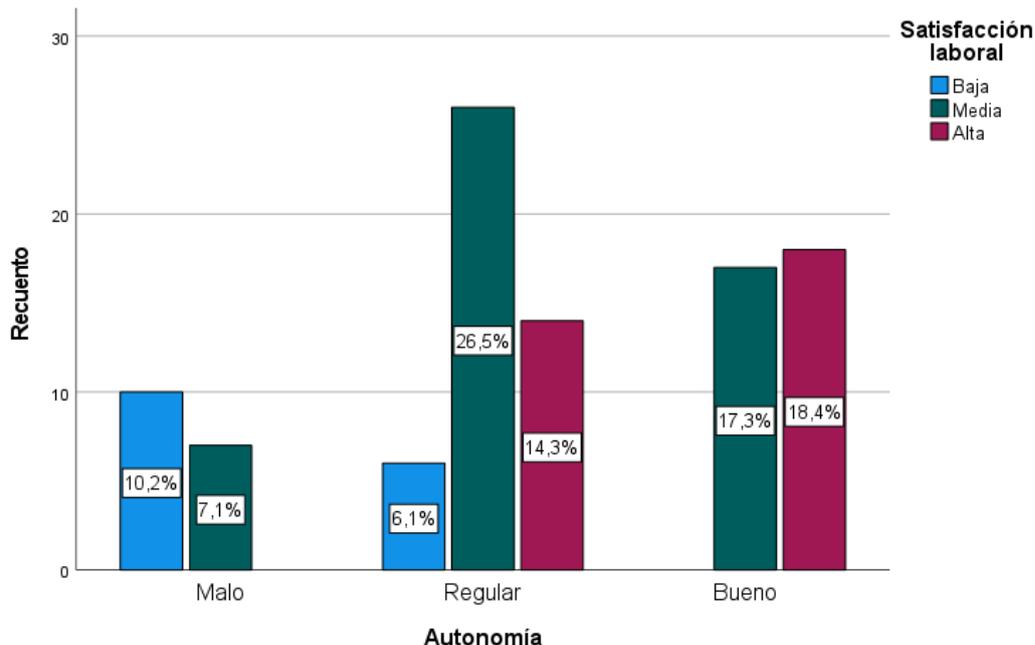
Tabla 14.

*Autonomía según satisfacción laboral.*

|           |             |             | Satisfacción laboral |       |        | Total |
|-----------|-------------|-------------|----------------------|-------|--------|-------|
|           |             |             | Baja                 | Media | Alta   |       |
| Autonomía | Malo        | Recuento    | 10                   | 7     | 0      | 17    |
|           |             | % del total | 10,2%                | 7,1%  | 0,0%   | 17,3% |
|           | Regular     | Recuento    | 6                    | 26    | 14     | 46    |
|           |             | % del total | 6,1%                 | 26,5% | 14,3%  | 46,9% |
|           | Bueno       | Recuento    | 0                    | 17    | 18     | 35    |
|           |             | % del total | 0,0%                 | 17,3% | 18,4%  | 35,7% |
| Total     | Recuento    | 16          | 50                   | 32    | 98     |       |
|           | % del total | 16,3%       | 51,0%                | 32,7% | 100,0% |       |

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 14.

*Autonomía según satisfacción laboral.*

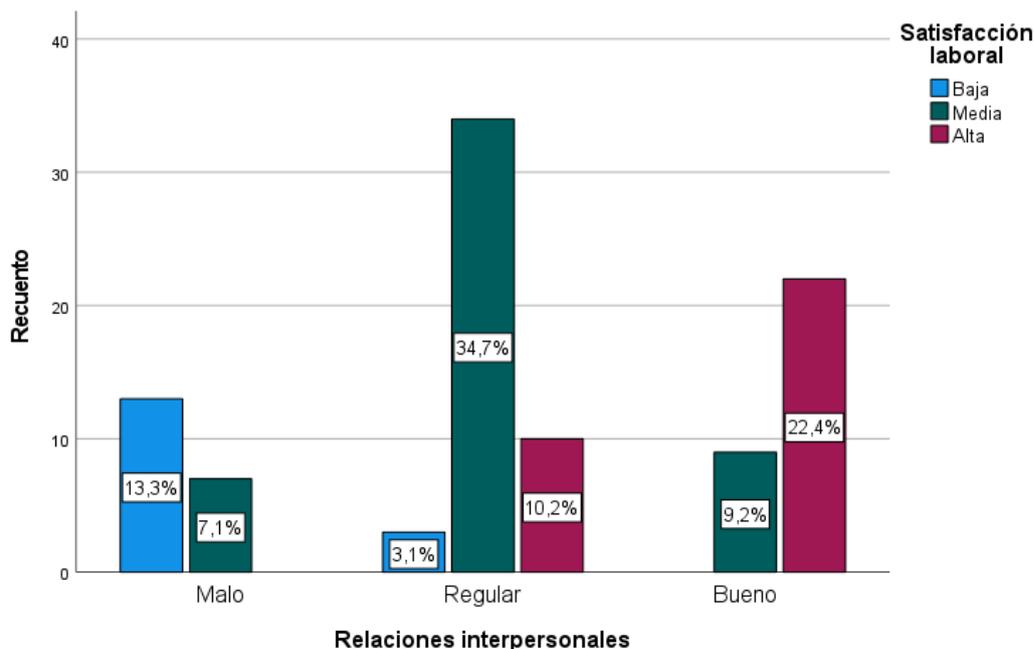
En la tabla 14, se observó que cuando la autonomía del clima organizacional se desarrolla en un nivel malo, la satisfacción laboral en su mayoría se presenta en un nivel bajo con un 10.2%; pero cuando la autonomía del clima organizacional es regular, la mayoría presenta una satisfacción laboral regular con un 26.5%; pero cuando la autonomía del clima organizacional se desarrolla en un nivel bueno, la satisfacción laboral también se presenta en un nivel alto en un 18.4%.

Tabla 15.  
Relaciones interpersonales según satisfacción laboral.

|                               |         | Satisfacción laboral |       |       | Total |        |
|-------------------------------|---------|----------------------|-------|-------|-------|--------|
|                               |         | Baja                 | Media | Alta  |       |        |
| Relaciones<br>interpersonales | Malo    | Recuento             | 13    | 7     | 0     | 20     |
|                               |         | % del total          | 13,3% | 7,1%  | 0,0%  | 20,4%  |
|                               | Regular | Recuento             | 3     | 34    | 10    | 47     |
|                               |         | % del total          | 3,1%  | 34,7% | 10,2% | 48,0%  |
|                               | Bueno   | Recuento             | 0     | 9     | 22    | 31     |
|                               |         | % del total          | 0,0%  | 9,2%  | 22,4% | 31,6%  |
| Total                         |         | Recuento             | 16    | 50    | 32    | 98     |
|                               |         | % del total          | 16,3% | 51,0% | 32,7% | 100,0% |

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 15.  
Relaciones interpersonales según satisfacción laboral.



En la tabla 15, se observó que cuando las relaciones interpersonales del clima organizacional se desarrolla en un nivel malo, la satisfacción laboral en su mayoría se presenta en un nivel bajo con un 13.3%; pero cuando las relaciones interpersonales del clima organizacional es regular, la mayoría presenta una satisfacción laboral regular con un 34.7%; pero cuando las relaciones interpersonales del clima organizacional se desarrolla en un nivel bueno, la satisfacción laboral también se presenta en un nivel alto en un 22.4%.

Tabla 16.

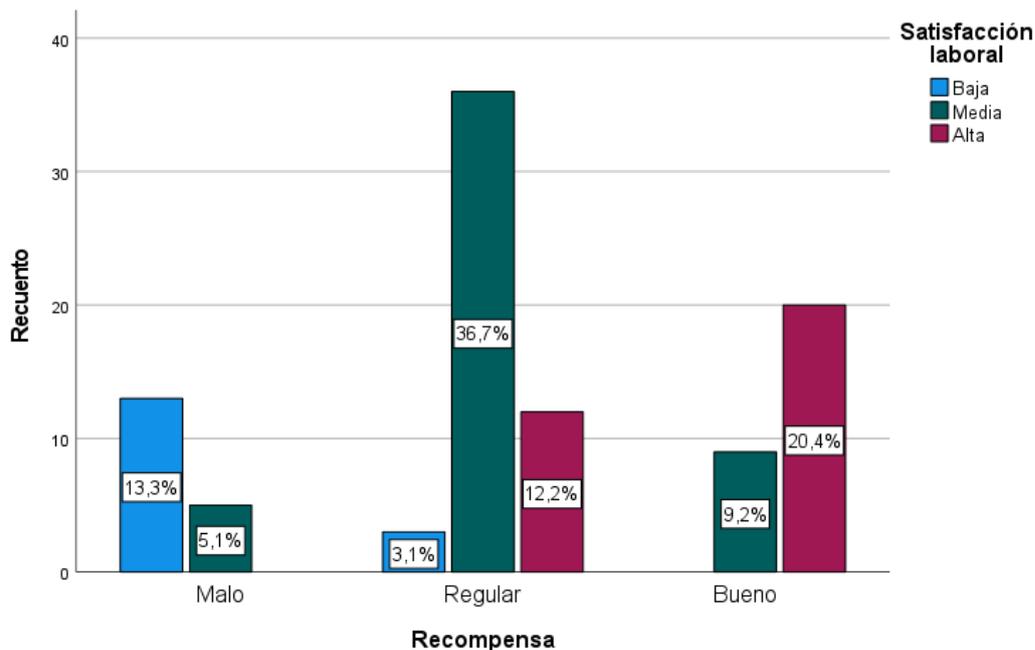
*Recompensa según satisfacción laboral.*

|            |             | Satisfacción laboral |       |       | Total  |       |
|------------|-------------|----------------------|-------|-------|--------|-------|
|            |             | Baja                 | Media | Alta  |        |       |
| Recompensa | Malo        | Recuento             | 13    | 5     | 0      | 18    |
|            |             | % del total          | 13,3% | 5,1%  | 0,0%   | 18,4% |
|            | Regular     | Recuento             | 3     | 36    | 12     | 51    |
|            |             | % del total          | 3,1%  | 36,7% | 12,2%  | 52,0% |
|            | Bueno       | Recuento             | 0     | 9     | 20     | 29    |
|            |             | % del total          | 0,0%  | 9,2%  | 20,4%  | 29,6% |
| Total      | Recuento    | 16                   | 50    | 32    | 98     |       |
|            | % del total | 16,3%                | 51,0% | 32,7% | 100,0% |       |

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 16.

*Recompensa según satisfacción laboral.*



En la tabla 16, se observó que cuando la recompensa del clima organizacional se desarrolla en un nivel malo, la satisfacción laboral en su mayoría se presenta en un nivel bajo con un 13.3%; pero cuando la recompensa del clima organizacional es regular, la mayoría presenta una satisfacción laboral regular con un 36.7%; pero cuando la recompensa del clima organizacional se desarrolla en un nivel bueno, la satisfacción laboral también se presenta en un nivel alto en un 20.4%.

Tabla 17.

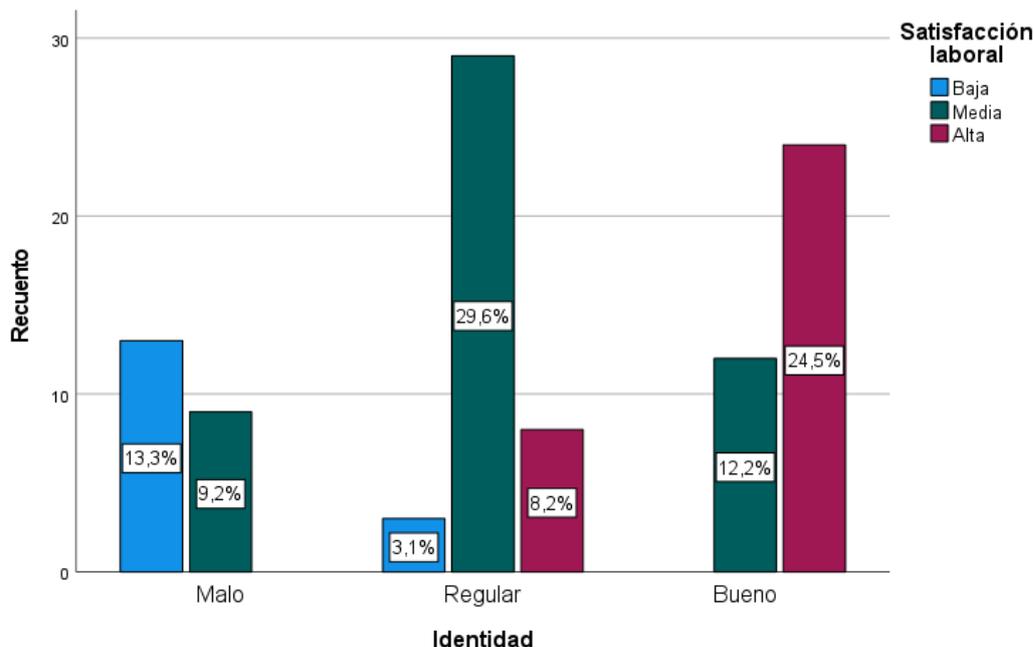
*Identidad según satisfacción laboral.*

|           |         | Satisfacción laboral |       |       |       | Total  |
|-----------|---------|----------------------|-------|-------|-------|--------|
|           |         | Baja                 | Media | Alta  |       |        |
| Identidad | Malo    | Recuento             | 13    | 9     | 0     | 22     |
|           |         | % del total          | 13,3% | 9,2%  | 0,0%  | 22,4%  |
|           | Regular | Recuento             | 3     | 29    | 8     | 40     |
|           |         | % del total          | 3,1%  | 29,6% | 8,2%  | 40,8%  |
|           | Bueno   | Recuento             | 0     | 12    | 24    | 36     |
|           |         | % del total          | 0,0%  | 12,2% | 24,5% | 36,7%  |
| Total     |         | Recuento             | 16    | 50    | 32    | 98     |
|           |         | % del total          | 16,3% | 51,0% | 32,7% | 100,0% |

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 17.

*Identidad según satisfacción laboral.*



En la tabla 17, se observó que cuando la identidad del clima organizacional se desarrolla en un nivel malo, la satisfacción laboral en su mayoría se presenta en un nivel bajo con un 13.3%; pero cuando la identidad del clima organizacional es regular, la mayoría presenta una satisfacción laboral regular con un 29.6%; pero cuando la identidad del clima organizacional se desarrolla en un nivel bueno, la satisfacción laboral también se presenta en un nivel alto en un 24.5%.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### Hipótesis principal

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023.

Tabla 18

*Prueba de correlación según Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.*

|                 |                      |                             | Clima organizacional | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000                | ,719**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | .                    | ,000                 |
|                 |                      | N                           | 98                   | 98                   |
|                 | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,719**               | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | ,000                 | .                    |
|                 |                      | N                           | 98                   | 98                   |

**Interpretación:** Se observa en la tabla 18 que la correlación entre los elementos investigados presenta es directa con un 0.719 significativa al 0.000, lo que nos da la facultad de aprobar la hipótesis alterna y rechazar su nula.

### Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Tabla 19

*Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral.*

|                    |                      |                                | Estructura | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|----------------------|--------------------------------|------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Estructura           | Coefficiente de<br>correlación | 1,000      | ,711**                  |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | .          | ,000                    |
|                    |                      | N                              | 98         | 98                      |
|                    | Satisfacción laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,711**     | 1,000                   |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | ,000       | .                       |
|                    |                      | N                              | 98         | 98                      |

**Interpretación:** Se observa en la tabla 19 que la correlación entre los elementos investigados presenta es directa con un 0.711 significativa al 0.000, lo que nos da la facultad de aprobar la hipótesis alterna y rechazar su nula.

### Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Tabla 20

*Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral.*

|                    |                      |                                | Autonomía | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Autonomía            | Coefficiente de<br>correlación | 1,000     | ,506**                  |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | .         | ,000                    |
|                    |                      | N                              | 98        | 98                      |
|                    | Satisfacción laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,506**    | 1,000                   |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | ,000      | .                       |
|                    |                      | N                              | 98        | 98                      |

**Interpretación:** Se observa en la tabla 20 que la correlación entre los elementos investigados presenta es directa con un 0.506 significante al 0.000, lo que nos da la facultad de aprobar la hipótesis alterna y rechazar su nula.

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Tabla 21

*Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral.*

|                    |                               |                                | Relaciones<br>interpersonales | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Relaciones<br>interpersonales | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                         | ,688**                  |
|                    |                               | Sig. (bilateral)               | .                             | ,000                    |
|                    |                               | N                              | 98                            | 98                      |
|                    | Satisfacción laboral          | Coefficiente de<br>correlación | ,688**                        | 1,000                   |
|                    |                               | Sig. (bilateral)               | ,000                          | .                       |
|                    |                               | N                              | 98                            | 98                      |

**Interpretación:** Se observa en la tabla 21 que la correlación entre los elementos investigados presenta es directa con un 0.688 significante al 0.000, lo que nos da la facultad de aprobar la hipótesis alterna y rechazar su nula.

#### Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Tabla 22

*Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral.*

|                    |                      |                                | Recompensa | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|----------------------|--------------------------------|------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Recompensa           | Coefficiente de<br>correlación | 1,000      | ,667**                  |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | .          | ,000                    |
|                    |                      | N                              | 98         | 98                      |
|                    | Satisfacción laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,667**     | 1,000                   |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | ,000       | .                       |
|                    |                      | N                              | 98         | 98                      |

**Interpretación:** Se observa en la tabla 22 que la correlación entre los elementos investigados presenta es directa con un 0.667 significante al 0.000, lo que nos da la facultad de aprobar la hipótesis alterna y rechazar su nula.

### Hipótesis específica 5

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Tabla 23

*Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral.*

|                    |                      |                                | Identidad | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Identidad            | Coefficiente de<br>correlación | 1,000     | ,679**                  |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | .         | ,000                    |
|                    |                      | N                              | 98        | 98                      |
|                    | Satisfacción laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,679**    | 1,000                   |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | ,000      | .                       |
|                    |                      | N                              | 98        | 98                      |

**Interpretación:** Se observa en la tabla 23 que la correlación entre los elementos investigados presenta es directa con un 0.679 significativo al 0.000, lo que nos da la facultad de aprobar la hipótesis alterna y rechazar su nula.

### 4.1.3. Discusión de resultados

En respuesta Al abordar el objetivo general de investigar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, se estableció que existe una relación directa y positiva entre el factor clima organizacional y el factor satisfacción laboral. Lo que concuerda con el estudio de Fierro (11) en el año 2021 realizó en Ecuador que logro identificar que la satisfacción laboral es mayor en el sector privado que en el público, de igual manera, la variable que representa al clima organizacional es mayor en el sector privado que el público. De manera similar, la población bajo examen mostró un nivel significativo de satisfacción laboral, lo que indica que los empleados experimentan satisfacción con la atmósfera general de la organización. Similar al estudio de Zapata (12) en el año 2022 en México donde se concluyó que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Definir la satisfacción laboral es una cuestión de considerar la actitud de un empleado hacia su trabajo. También se entiende como una respuesta emocional que surge cuando se contrasta con la realidad del trabajo. Esta actitud se basa en las creencias y valores que desarrollan los trabajadores(28). Es por ello que el nivel en el cual el clima organizacional se desarrollen va a influir significativamente en el nivel de satisfacción laboral.

Por otro lado en respuesta del objetivo específico 1; identificar cómo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería, se halló que la dimensión estructura está relacionada de manera directa y positiva con la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.711 con una significancia estadística de  $p=0.000$ , lo que concuerda con el estudio de De la Cruz (14) en el año 2023, donde se encontró que existe una alta

correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un área de enfermería de un hospital público de Lima en el año 2022, asimismo se encontró una relación con la estructura del clima y la satisfacción del personal. Cabe decir que la estructura, es un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otras organizaciones e influyen en el comportamiento de sus miembros (19).

En respuesta del objetivo específico 2; Con base en el análisis de correlación de Spearman, se encontró que existe una relación directa y positiva entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación se calculó en 0,506, con un nivel de significación estadística de  $p=0,000$ . lo que concuerda con el estudio de Toshio et al. (13) en el año 2021 en Brasil donde se obtuvo una relación entre satisfacción laboral y clima organizacional es compleja y está asociada a la experiencia de cada individuo y su autonomía. A medida que aumenta la puntuación del Clima Organizacional, también lo hace la puntuación correspondiente de Satisfacción Laboral, asimismo se considera que la autonomía es el principio por el cual la voluntad se convierte en un participante moral, en virtud del cual (la voluntad racional) es capaz de formular imperativos categóricos. Cuando la voluntad acepta alguna ley dada no por su propia razón práctica sino por un objeto externo que la determina, está moralmente motivada por razones subjetivas e intereses especiales (según el deber) y no por el deber mismo (21).

Por otro lado en razón del objetivo específico 3; Al realizar el análisis de correlación de Spearman se determinó que existe una relación directa y positiva entre la variable de satisfacción laboral y la dimensión de relaciones interpersonales. Esta correlación arrojó un coeficiente de 0,688, lo que indica una asociación estadística significativa con un valor de  $p$  de 0,000. lo que concuerda con el estudio de Bustamante

(15) en el año 2022 donde sus resultados confirmaron que existe una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el valor de correlación es 0.760, y el valor de significación  $p=0.000$  es menor al 5%, indicando que existe una correlación significativa entre las variables, destacándose la dimensión de relación interpersonal, tiene un valor positivo y positivo de 0,610 Moderado y la dimensión autonomía con un valor positivo y justo de 0,380. Cabe mencionar que una interacción entre dos o más personas se llama interrelación. Son relaciones sociales, definidas por leyes y normas, reguladas y establecidas por la propia interacción social (22).

En el caso del objetivo específico 4, El análisis reveló una fuerte correlación positiva ( $r=0,667$ ,  $p=0,000$ ) entre el componente de recompensa y la satisfacción laboral. Lo que concuerda con el estudio de Marín (16) en el año 2022 donde se halló que los elementos relaciones interpersonales y recomen pensá obtuvieron una relación significativa con la satisfacción laboral con un p valor de 0.001. En base a los hallazgos se puede determinar que existe una correlación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En otras palabras, las percepciones de los individuos con respecto a la equidad y adecuación de las recompensas por sus esfuerzos juegan un papel importante en su satisfacción general con su trabajo.. Esta es la medida en que las organizaciones utilizan más las recompensas que los castigos (24).

Por otro lado en respuesta del objetivo específico 5; El análisis de correlación realizado por Spearman revela una relación clara y positiva entre la variable de satisfacción laboral y la dimensión de identidad. Esta relación está respaldada por un coeficiente de correlación de 0,679, que demuestra significación estadística con un valor de p de 0,000.. concordando con el estudio de Toshio et al. (13) en el año 2021

donde evidencia que a mayor sea el puntaje de Clima Organizacional, mayor será el puntaje de Satisfacción Laboral además de un mayor compromiso institucional con una mayor identidad por parte del trabajador. Por lo tanto, se determinó que existe una conexión entre la satisfacción laboral y el ambiente general dentro de la organización. Asimismo la identidad es un elemento importante dentro de una organización porque a través de él se puede entender su comportamiento, tanto del público interno como externo. Asimismo, tiene un impacto representativo en la toma de decisiones, la aplicación de políticas y la determinación de las estrategias de comunicación organizacional (25).

Como se observa el desarrollo del clima organizacional se debe a varios aspectos, como la identidad, la estructura la autonomía entre otros que en un buen desarrollo pueden lograr una satisfacción laboral considerable, lo cual traerá más productividad a la organización.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

- Primera** Se determinó que el clima organizacional se asocia de manera directa con la satisfacción laboral de enfermería con un coeficiente de correlación de 0.719 significativa al 0.000.
- Segunda** Se identificó que el clima organizacional según estructura se asocia de manera directa con la satisfacción laboral de enfermería con un coeficiente de correlación de 0.711 significativa al 0.000.
- Tercera** Se identificó que el clima organizacional según autonomía se asocia de manera directa con la satisfacción laboral de enfermería con un coeficiente de correlación de 0.506 significativa al 0.000.
- Cuarta** Se identificó que el clima organizacional según relaciones interpersonales se asocia de manera directa con la satisfacción laboral de enfermería con un coeficiente de correlación de 0.688 significativa al 0.000.
- Quinta** Se identificó que el clima organizacional según recompensa se asocia de manera directa con la satisfacción laboral de enfermería con un coeficiente de correlación de 0.667 significativa al 0.000.
- Sexta** Se identificó que el clima organizacional según identidad se asocia de manera directa con la satisfacción laboral de enfermería con un coeficiente de correlación de 0.679 significativa al 0.000.

## 5.2 Recomendaciones

- Primera** Se sugiere a los directivos de la institución instaurar un programa de beneficios que fomente una relación fructífera entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así mismo se deben fortalecer las dimensiones que se encuentran inmersas dentro del clima laboral y la satisfacción laboral
- Segunda** A los , directivos brindar voz y voto a cada uno del personal de enfermería; de esta manera todos darán a conocer las ideas que tienen para el mejoramiento de sus servicios. Donde el personal sabrá que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus jefes inmediatos.
- Tercera** Se recomienda a los directivos que empoderen a sus equipos de trabajo, brindándoles la confianza a través de la gestión de diferentes proyectos de alta responsabilidad, innovación y que impacten en los objetivos institucionales.
- Cuarta** A los directivos que refuercen constantemente la retroalimentación con el personal, así como, que establezcan planes de mejora de desempeño y realicen seguimiento al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Quinta** A los directivos de la institución, brindar una línea de carrera a los colaboradores, de esta manera estos se sentirán motivados. Así se podrá retener talentos para beneficio de la institución.
- Sexta** A los futuros investigadores tomar como modelo este trabajo que tiene el potencial de aplicación en varios sectores de las organizaciones de atención médica, así como dentro de diversas poblaciones.

**REFERENCIAS**

1. Gaines K. 2,000 nurses reveal the realities of nursing in 2023 [Internet]. Nurse. 2023 [citado el 6 de abril de 2023]. Disponible en: <https://nurse.org/articles/state-of-nursing-2023/>
2. Organización Mundial de la Salud. Año Internacional del Personal de Enfermería y de Partería. OMS; 2020 [citado el 6 de abril de 2023] Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>
3. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación. OMS; 2021 [citado el 6 de abril de 2023] Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332164>
4. Moradi T, Maghaminejad F, Azizi-Fini I. Quality of working life of nurses and its related factors. Nurs Midwifery Stud [Internet]. 2017 [citado el 6 de abril de 2023];3(2):e19450. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17795/nmsjournal19450>
5. De E, Shaffer F, Buchan J, Catton H, Bonnaud L, Palestina M. Apoyar y retener en 2022 y más allá [Internet]. 2022 [citado el 6 de abril de 2023] Disponible en: [https://www.icn.ch/system/files/2022-02/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond-%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic\\_SP.pdf](https://www.icn.ch/system/files/2022-02/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond-%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic_SP.pdf)
6. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm IMSS [Internet]. 2020 [citado el 6 de abril de 2023];28(1):37–48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>

7. Velasquez R, Loli R, Sandoval M. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2019 [citado el 6 de abril de 2023]; 35 (4) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268>
8. Campos G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev Enferm Hered* [Internet]. 2019 [citado el 6 de abril de 2023] 11(1):11–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
9. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. [Tesis] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020 [citado el 6 de abril de 2023] Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Crivillero O, Saavedra E, Sánchez R, Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 7 de abril de 2023];38(0). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/863>
11. Fierro M. Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito. Universidad Internacional SEK; 2022. [citado el 7 de abril de 2023] Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4635>
12. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2022 [citado el 19 de abril de 2023]; Disponible en: <http://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

13. Toshio R, Pavan P, Albuquerque VA, Rached CDA. Satisfacción laboral vs clima organizacional: estudio transversal en profesionales de enfermería brasileños. Rev Enferm UERJ [Internet]. 2021 [citado el 19 de abril de 2023];29(1). Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/62718>
14. La Cruz Cruzado D, Iriz P. Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106409>
15. Bustamante Vidaurre, Marely L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97697>
16. Marín Novoa, Jacqueline C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79783>
17. Cruz J. Clima organizacional y satisfacción laboral en los agentes del establecimiento penitenciario de Quillabamba, Cusco – 2022. Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/2013>
18. Moreno M, Armando J. “Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la Empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020”. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1314>
19. Alarcón Cañari RM, Barrios Ccahuana AG. Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. PE; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1950>

20. Cahuana Carrillo ME, Pozo Peceros SE. “Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Comisaria PNP Talavera, 2021”. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1035>
21. Mamani Limachi E. Relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal del Banco de la Nación de Puno, 2021. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1161>
22. Altez Salazar EE, Arias Castañeda LE. Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC); 2019. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625954>
23. Camargo Reyes, Rocío P. El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Iberoamericana de Negocios SAC Surquillo - Lima 2017. Universidad Alas Peruanas; 2017. Disponible en: <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/931>
24. Villar Mancilla ES, Chata Tarqui RS. Clima organizacional y compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, Tacna, 2021. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1166>
25. Espino Baldiño, Jhon A. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada de Ica - 2016. Universidad Autónoma de Ica; 2016. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/948>

26. Arias Manrique FR, Ferrer Ponce DI. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores asistenciales y administrativos del Centro Materno Infantil Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo - 2014. Universidad César Vallejo; 2015. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6436>
27. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Cienc Trab. [Internet]. 2018 Dic [citado 2022 Marzo 24]; 20(63):178-186. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es).
28. Guerrero M, Parra R, Arce M. La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. IRJ [Internet]. 6 de agosto de 2018 [citado el 6 de abril de 2023];3(8):140-6. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879>
29. Romero JLM, Rosado. ZMM. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemp: educ política valores [Internet]. 2019 [citado el 6 de abril de 2023]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
30. Lomas R. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. [Tesis de maestría] Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [citado el 6 de abril de 2023] Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1)

31. Tecsihua J. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud de la Marina de Guerra del Perú. Callao 2017. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [citado el 6 de abril de 2023] Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua\\_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
32. Universidad de Sonora. Capítulo 5. sistemas de recompensas. [Internet] Biblioteca digital. 2018 [citado el 6 de abril de 2023] Disponible de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/capitulo5.pdf>
33. Reyes A. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. [Tesis de maestría] Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2016. [citado el 6 de abril de 2023] Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes\\_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
34. Olivari G. Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de Lima metropolitana. [Tesis de maestría] Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2017. [citado el 6 de abril de 2023] Disponible de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2771/1/2017\\_Olivari\\_Satisfaccion-laboral-y-apoyo-social.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2771/1/2017_Olivari_Satisfaccion-laboral-y-apoyo-social.pdf)
35. Bernardes K, Sánchez DL, Hernández L, Arcia RC. Aplicación de la teoría de Florence Nightingale a un anciano con asma bronquial. Rev cienc médicas Pinar Río [Internet]. 2012 [citado el 6 de abril de 2023];16(4):3–12. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-31942012000400002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942012000400002)
36. Sánchez ZT, Mora Y, González LL, Torres JM, Marrero JN, Cambil J. Fundamentos teóricos de Florencia Nightingale sobre higiene de manos. Apuntes para una reflexión

- en tiempos de COVID-19. *Medisur* [Internet]. 2021 [citado el 6 de abril de 2023];19(5):845–51. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2021000500845](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000500845)
37. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado el 6 de abril de 2023]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
38. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. *Rev medica Sanitas* [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
39. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 6 de abril de 2023]; Disponible en: [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
40. Hernández R, Mendoza, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
41. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
42. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
43. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
44. Concur. Clima organizacional: ¿Qué es y cómo medirlo? [Internet].2022 [citado el 7 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.concur.pe/news-center/clima-organizacional-como-medirlo>

45. Gonzales K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 7 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
46. Cofide. Satisfacción laboral: guía para mejorarla [Internet]. Cofide.mx. Corporativo Fiscal Década S.C.; 2019 [citado el 7 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
47. Lozano C. Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público - 2016. Universidad César Vallejo; 2017. [Tesis] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Disponible de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
48. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 7 de abril de 2023]. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
49. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado el 7 de abril de 2023]. Disponible en: [https://www.cep.org.pe/download/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf).

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título de la investigación:** “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023”

| Formulación del problema   | Objetivos  | Hipótesis   | Variables  | Diseño metodológico  |
|--|--|---|--|--|
| <b>Problema general</b>  | <b>Objetivo general</b>  | <b>Hipótesis general</b>  |  |  |
| ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023? | Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.   | Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023.          | Variable 1<br>Clima organizacional   | Tipo de estudio:<br>Aplicada   |
| <b>Problemas específicos</b>   | <b>Objetivos específicos</b>   |   | Dimensiones:<br>Estructura<br>Autonomía<br>Relaciones Interpersonales<br>Recompensa<br>Identidad                 | Método y diseño: El método hipotético deductivo y el diseño no experimental de corte transversal de enfoque cuantitativo |
| ¿Cómo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?                        | Identificar cómo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.                 | Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023.       | Variable 2<br>Satisfacción laboral   | Población, muestra<br>98 personal de enfermería  |
| ¿Cómo la dimensión autonomía del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?                         | Identificar cómo la dimensión autonomía del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.                  | <b>Hipótesis específicas</b><br>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. | Dimensiones:<br>Reto de trabajo<br>Sistema de recompensas<br>Condiciones favorables<br>Colegas que brindan apoyo | Técnicas:<br>Encuesta<br>Instrumentos:<br>Cuestionario   |
| ¿Cómo la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería?        | Identificar cómo la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería. | Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.                                  |  |  |
| ¿Cómo la dimensión recompensa del clima organizacional se relaciona con  | Identificar cómo la dimensión recompensa del clima organizacional se relaciona con   | Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.                 |  |  |

---

|  |   |   |
|--|---|---|
| la satisfacción laboral del personal de enfermería?  | la satisfacción laboral del personal de enfermería.   | Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. |
| ¿Cómo la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería? | Identificar cómo la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería. | Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.  |

---

## Anexo N° 2 Instrumento

## CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación usted encontrará una serie de preguntas que deberá marcar un aspa x la respuesta que considere correspondiente.

- Nunca (1)  
 A veces (2)  
 Regularmente (3)  
 Casi siempre (4)  
 Siempre (5)

| N  |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| <b>Dimensión 1: Estructura.</b>                |   |   |   |   |   |   |
| 1  | Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño  |   |   |   |   |   |
| 2  | Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas   |   |   |   |   |   |
| 3  | Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución  |   |   |   |   |   |
| 4  | Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea   |   |   |   |   |   |
| 5  | Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos   |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 2: Autonomía</b>                  |   |   |   |   |   |   |
| 6  | Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio  |   |   |   |   |   |
| 7  | Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo  |   |   |   |   |   |
| 8  | Usted es responsable del trabajo que realiza  |   |   |   |   |   |
| 9  | Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones   |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 3: Relaciones interpersonales</b> |   |   |   |   |   |   |
| 10   | Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros  |   |   |   |   |   |
| 11   | Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí   |   |   |   |   |   |
| 12   | Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita  |   |   |   |   |   |
| 13   | El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?   |   |   |   |   |   |
| 14   | Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo  |   |   |   |   |   |
| 15   | Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones  |   |   |   |   |   |
| 16   | Puede contar con un trato justo por parte de su jefe  |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 4: Recompensa</b>                 |   |   |   |   |   |   |
| 17   | La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades                                     |   |   |   |   |   |
| 18   | Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo  |   |   |   |   |   |
| 19   | Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser  |   |   |   |   |   |
| 20   | Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas   |   |   |   |   |   |
| 21   | Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 5: Identidad</b>                  |   |   |   |   |   |   |
| 22   | Se siente parte de esta institución   |   |   |   |   |   |

|           |   |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| <b>23</b> | Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo                   |  |  |  |  |  |
| <b>24</b> | Considera importante su contribución en esta institución                          |  |  |  |  |  |
| <b>25</b> | Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución |  |  |  |  |  |
| <b>26</b> | Disfruta usted trabajar en la institución   |  |  |  |  |  |

Fuente: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales\\_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78809/Gonzales_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

**1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre**

| N                                   |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| <b>Reto del trabajo</b>             |   |   |   |   |   |   |
| 1                                   | Te produce satisfacción tu trabajo  |   |   |   |   |   |
| 2                                   | Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta                     |   |   |   |   |   |
| 3                                   | Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo                          |   |   |   |   |   |
| 4                                   | Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo       |   |   |   |   |   |
| 5                                   | Tu trabajo estimula tus ganas de superación                                     |   |   |   |   |   |
| <b>Sistema de recompensas</b>       |   |   |   |   |   |   |
| 6                                   | Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás  |   |   |   |   |   |
| 7                                   | Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral                      |   |   |   |   |   |
| 8                                   | Las cargas de trabajo están bien repartidas                                     |   |   |   |   |   |
| 9                                   | Se valora los altos niveles de desempeño  |   |   |   |   |   |
| 10                                  | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo                       |   |   |   |   |   |
| 11                                  | Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica                |   |   |   |   |   |
| <b>Condiciones favorables</b>       |   |   |   |   |   |   |
| 12                                  | Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral       |   |   |   |   |   |
| 13                                  | Me disgusta mi horario  |   |   |   |   |   |
| 14                                  | Tienes independencia para organizar tu trabajo                                  |   |   |   |   |   |
| 15                                  | En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral |   |   |   |   |   |
| <b>Colegas que te brindan apoyo</b> |   |   |   |   |   |   |
| 16                                  | Te supervisan constantemente en tu institución                                  |   |   |   |   |   |
| 17                                  | Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas                          |   |   |   |   |   |
| 18                                  | Comparan al personal en esta institución  |   |   |   |   |   |
| 19                                  | Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo                |   |   |   |   |   |
| 20                                  | Creas que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo     |   |   |   |   |   |

Fuente: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>

### Anexo 03: Confiabilidad del instrumento

#### Confiabilidad de clima organizacional

##### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 30 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 30 | 100,0 |

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

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,887                       | 26             |

##### Estadísticas de total de elemento

|        | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| Item01 | 82,87  | 274,740   | ,316                                     | ,886  |
| Item02 | 82,70  | 279,597   | ,183                                     | ,889  |
| Item03 | 82,13  | 271,982   | ,348                                     | ,885  |
| Item04 | 82,23  | 272,461   | ,322                                     | ,886  |
| Item05 | 81,90  | 260,852   | ,573                                     | ,879  |
| Item06 | 82,20  | 275,683   | ,307                                     | ,886  |
| Item07 | 82,13  | 271,499   | ,407                                     | ,884  |
| Item08 | 82,63  | 262,447   | ,608                                     | ,879  |
| Item09 | 82,40  | 262,524   | ,572                                     | ,880  |
| Item10 | 82,20  | 265,407   | ,625                                     | ,879  |
| Item11 | 82,17  | 256,557   | ,663                                     | ,877  |
| Item12 | 81,87  | 263,361   | ,588                                     | ,879  |
| Item13 | 82,53  | 259,430   | ,590                                     | ,879  |
| Item14 | 81,87  | 268,602   | ,446                                     | ,883  |
| Item15 | 81,67  | 267,954   | ,447                                     | ,883  |
| Item16 | 81,67  | 272,713   | ,393                                     | ,884  |
| Item17 | 81,70  | 274,424   | ,409                                     | ,884  |
| Item18 | 81,70  | 267,666   | ,511                                     | ,881  |
| Item19 | 82,03  | 270,309   | ,498                                     | ,882  |
| Item20 | 81,80  | 270,166   | ,454                                     | ,883  |
| Item21 | 81,57  | 281,013   | ,165                                     | ,889  |
| Item22 | 82,10  | 276,990   | ,267                                     | ,887  |
| Item23 | 81,97  | 271,068   | ,419                                     | ,883  |
| Item24 | 82,10  | 263,059   | ,566                                     | ,880  |
| Item25 | 82,13  | 262,395   | ,586                                     | ,879  |
| Item26 | 81,90  | 265,679   | ,506                                     | ,881  |

## Confiabilidad de satisfacción laboral

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 30 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 30 | 100,0 |

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,860             | 20             |

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

### Estadísticas de total de elemento

|        | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| Item01 | 55,93  | 199,375   | ,350                                     | ,857  |
| Item02 | 55,90  | 199,334   | ,405                                     | ,855  |
| Item03 | 56,10  | 191,886   | ,587                                     | ,848  |
| Item04 | 55,83  | 195,385   | ,463                                     | ,853  |
| Item05 | 56,13  | 198,809   | ,447                                     | ,853  |
| Item06 | 55,93  | 189,099   | ,580                                     | ,848  |
| Item07 | 56,10  | 193,679   | ,505                                     | ,851  |
| Item08 | 56,23  | 197,013   | ,421                                     | ,854  |
| Item09 | 56,07  | 199,237   | ,365                                     | ,856  |
| Item10 | 55,97  | 192,309   | ,506                                     | ,851  |
| Item11 | 56,07  | 198,409   | ,357                                     | ,857  |
| Item12 | 55,90  | 198,300   | ,434                                     | ,854  |
| Item13 | 55,83  | 194,213   | ,590                                     | ,848  |
| Item14 | 56,27  | 190,823   | ,593                                     | ,847  |
| Item15 | 55,50  | 201,362   | ,341                                     | ,857  |
| Item16 | 55,93  | 196,754   | ,472                                     | ,852  |
| Item17 | 55,63  | 195,551   | ,486                                     | ,852  |
| Item18 | 55,43  | 197,357   | ,448                                     | ,853  |
| Item19 | 56,07  | 202,547   | ,310                                     | ,858  |
| Item20 | 55,63  | 200,861   | ,322                                     | ,858  |

## Anexo 04: BASE DE DATOS

### Variable clima organizacional

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

|    | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | Item 26 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1  | 5       | 4       | 3       | 3       | 4       | 5       | 5       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4       | 5       | 3       | 3       | 5       | 5       | 3       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       |
| 2  | 3       | 3       | 3       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 5       | 3       | 3       | 3       | 5       | 4       | 5       | 3       | 5       | 5       | 4       | 3       | 4       | 5       | 3       | 4       | 3       | 3       |
| 3  | 4       | 4       | 3       | 3       | 5       | 3       | 5       | 5       | 5       | 3       | 3       | 5       | 3       | 3       | 4       | 3       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       |
| 4  | 5       | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 5       | 5       | 4       | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       |
| 5  | 5       | 5       | 4       | 3       | 5       | 5       | 4       | 4       | 5       | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 3       | 3       | 3       | 5       | 4       | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 3       |
| 6  | 3       | 5       | 3       | 4       | 3       | 5       | 3       | 3       | 5       | 3       | 5       | 4       | 5       | 4       | 5       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 5       | 5       | 3       | 5       | 5       | 3       |
| 7  | 5       | 3       | 5       | 3       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 5       | 4       | 3       | 3       | 5       | 3       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 3       | 4       | 5       | 3       | 5       |
| 8  | 3       | 4       | 3       | 5       | 4       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 5       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       |
| 9  | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 5       | 4       | 4       | 3       | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 5       | 5       | 3       | 3       | 5       | 3       |
| 10 | 3       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       | 3       | 5       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 5       | 5       | 3       | 5       |
| 11 | 3       | 4       | 4       | 5       | 5       | 3       | 5       | 4       | 5       | 5       | 3       | 5       | 3       | 3       | 5       | 3       | 5       | 4       | 4       | 3       | 5       | 3       | 3       | 4       | 5       | 3       |
| 12 | 3       | 3       | 4       | 5       | 5       | 4       | 3       | 5       | 4       | 3       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 5       | 3       | 3       | 3       | 4       | 5       | 5       |
| 13 | 5       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4       | 3       | 5       | 4       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 5       | 4       | 3       | 3       | 4       | 5       |
| 14 | 3       | 4       | 3       | 5       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       | 5       | 4       | 4       | 5       | 4       | 3       | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 5       | 5       |
| 15 | 3       | 3       | 3       | 5       | 5       | 3       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 5       | 3       | 5       | 3       | 4       | 4       | 5       | 4       | 5       | 3       | 5       | 4       | 4       | 3       |
| 16 | 1       | 3       | 3       | 1       | 3       | 2       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 2       | 3       | 3       | 3       | 1       | 4       | 2       | 1       | 5       | 2       | 2       | 1       | 2       | 1       |
| 17 | 5       | 5       | 3       | 2       | 1       | 2       | 5       | 1       | 3       | 4       | 3       | 4       | 2       | 2       | 2       | 1       | 5       | 1       | 2       | 4       | 5       | 3       | 4       | 4       | 3       | 5       |
| 18 | 1       | 4       | 1       | 4       | 2       | 1       | 1       | 5       | 3       | 2       | 3       | 3       | 4       | 1       | 5       | 5       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 1       | 2       | 1       | 2       | 3       |
| 19 | 4       | 5       | 1       | 4       | 3       | 5       | 5       | 5       | 2       | 5       | 2       | 3       | 5       | 2       | 1       | 4       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4       | 1       | 3       | 2       | 2       | 3       |
| 20 | 1       | 2       | 2       | 4       | 3       | 2       | 3       | 1       | 5       | 5       | 2       | 5       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 5       | 4       | 2       | 1       | 2       | 1       | 4       |
| 21 | 1       | 5       | 5       | 1       | 3       | 3       | 3       | 1       | 5       | 3       | 1       | 4       | 5       | 2       | 1       | 2       | 5       | 3       | 4       | 2       | 3       | 3       | 5       | 5       | 2       | 5       |

Vista de datos Vista de variables

Recuperar los cuadros de diálogo recientes IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 26 de 26 variables

|    | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | Item 26 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 22 | 2       | 3       | 1       | 2       | 2       | 4       | 2       | 4       | 5       | 5       | 4       | 1       | 3       | 5       | 1       | 3       | 1       | 3       | 3       | 1       | 2       | 1       | 3       | 4       | 4       | 4       |
| 23 | 5       | 5       | 2       | 3       | 5       | 1       | 3       | 4       | 2       | 2       | 1       | 3       | 4       | 4       | 1       | 2       | 5       | 1       | 1       | 5       | 4       | 5       | 5       | 5       | 1       | 3       |
| 24 | 2       | 5       | 5       | 3       | 4       | 1       | 1       | 2       | 4       | 2       | 1       | 5       | 3       | 3       | 4       | 5       | 3       | 4       | 1       | 1       | 3       | 5       | 3       | 1       | 1       | 1       |
| 25 | 3       | 5       | 2       | 3       | 5       | 2       | 5       | 4       | 1       | 1       | 1       | 4       | 4       | 4       | 3       | 2       | 3       | 1       | 5       | 5       | 4       | 5       | 2       | 3       | 4       | 2       |
| 26 | 2       | 2       | 1       | 5       | 2       | 5       | 5       | 4       | 1       | 4       | 5       | 4       | 2       | 4       | 5       | 1       | 2       | 3       | 2       | 3       | 4       | 3       | 3       | 2       | 3       | 5       |
| 27 | 4       | 3       | 1       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 3       | 1       | 5       | 3       | 1       | 4       | 1       | 1       | 5       | 3       | 5       | 5       | 5       | 4       | 1       | 3       | 5       |
| 28 | 2       | 5       | 2       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       | 1       | 5       | 1       | 1       | 5       | 5       | 5       | 4       | 4       | 5       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       |
| 29 | 5       | 3       | 4       | 4       | 2       | 2       | 4       | 2       | 1       | 1       | 3       | 5       | 3       | 1       | 3       | 2       | 5       | 3       | 4       | 4       | 2       | 4       | 5       | 4       | 1       | 5       |
| 30 | 4       | 2       | 1       | 1       | 1       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4       | 5       | 5       | 2       | 1       | 3       | 3       | 5       | 1       | 5       | 2       | 1       | 4       | 1       | 2       | 4       | 3       |
| 31 | 4       | 2       | 2       | 2       | 1       | 3       | 2       | 2       | 3       | 1       | 3       | 1       | 3       | 4       | 2       | 5       | 1       | 5       | 1       | 1       | 1       | 5       | 5       | 5       | 4       | 2       |
| 32 | 4       | 3       | 2       | 4       | 5       | 4       | 5       | 2       | 2       | 4       | 3       | 5       | 3       | 5       | 5       | 5       | 4       | 4       | 1       | 5       | 1       | 2       | 3       | 4       | 2       | 2       |
| 33 | 1       | 2       | 3       | 5       | 4       | 3       | 5       | 3       | 5       | 2       | 2       | 1       | 1       | 5       | 2       | 2       | 5       | 2       | 5       | 4       | 3       | 3       | 5       | 5       | 3       | 4       |
| 34 | 1       | 2       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       | 1       | 1       | 3       | 3       | 5       | 1       | 2       | 4       | 5       | 3       | 5       | 1       | 3       | 2       | 4       | 4       | 2       | 3       | 4       |
| 35 | 2       | 5       | 1       | 3       | 3       | 5       | 5       | 1       | 4       | 5       | 4       | 1       | 4       | 4       | 5       | 3       | 2       | 4       | 2       | 4       | 1       | 4       | 4       | 3       | 2       | 4       |
| 36 | 1       | 5       | 5       | 5       | 3       | 3       | 5       | 3       | 1       | 3       | 4       | 1       | 4       | 2       | 3       | 5       | 1       | 4       | 4       | 4       | 1       | 3       | 5       | 2       | 3       | 1       |
| 37 | 3       | 4       | 3       | 4       | 2       | 5       | 2       | 1       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 1       | 3       | 5       | 3       | 1       | 1       | 1       | 5       | 1       | 4       | 4       | 1       | 3       |
| 38 | 1       | 3       | 1       | 5       | 5       | 1       | 4       | 3       | 2       | 3       | 2       | 5       | 2       | 2       | 3       | 3       | 3       | 5       | 4       | 5       | 3       | 2       | 5       | 5       | 3       | 4       |
| 39 | 2       | 3       | 1       | 3       | 5       | 5       | 3       | 1       | 2       | 2       | 2       | 3       | 5       | 4       | 2       | 1       | 5       | 4       | 2       | 2       | 2       | 1       | 2       | 5       | 3       | 3       |
| 40 | 1       | 1       | 3       | 5       | 3       | 2       | 4       | 2       | 2       | 4       | 3       | 2       | 3       | 3       | 5       | 3       | 2       | 5       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       |
| 41 | 5       | 1       | 4       | 1       | 2       | 4       | 2       | 1       | 4       | 1       | 3       | 4       | 1       | 1       | 3       | 5       | 4       | 3       | 1       | 3       | 5       | 5       | 1       | 2       | 3       | 5       |
| 42 | 2       | 3       | 5       | 3       | 5       | 5       | 5       | 2       | 5       | 1       | 4       | 3       | 4       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 1       | 3       | 5       | 4       | 1       | 5       | 1       | 2       |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 26 de 26 variables

|    | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | Item 26 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 43 | 4       | 5       | 1       | 1       | 2       | 1       | 1       | 3       | 5       | 2       | 2       | 1       | 1       | 2       | 3       | 1       | 5       | 4       | 5       | 1       | 4       | 1       | 1       | 4       | 4       | 4       |
| 44 | 1       | 3       | 3       | 5       | 4       | 2       | 5       | 5       | 3       | 1       | 5       | 1       | 3       | 3       | 3       | 2       | 4       | 1       | 2       | 5       | 2       | 2       | 2       | 1       | 4       | 4       |
| 45 | 4       | 3       | 4       | 3       | 5       | 2       | 3       | 3       | 2       | 5       | 5       | 1       | 2       | 4       | 3       | 2       | 1       | 5       | 1       | 3       | 1       | 4       | 2       | 1       | 4       | 2       |
| 46 | 3       | 1       | 2       | 2       | 1       | 5       | 2       | 5       | 1       | 2       | 4       | 3       | 5       | 4       | 4       | 2       | 5       | 5       | 1       | 1       | 5       | 3       | 3       | 2       | 2       | 3       |
| 47 | 4       | 5       | 3       | 5       | 2       | 2       | 1       | 3       | 4       | 5       | 3       | 5       | 4       | 2       | 4       | 5       | 3       | 5       | 5       | 5       | 5       | 2       | 1       | 5       | 5       | 5       |
| 48 | 4       | 2       | 5       | 2       | 5       | 2       | 5       | 4       | 5       | 5       | 3       | 4       | 5       | 5       | 2       | 4       | 3       | 2       | 5       | 1       | 4       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       |
| 49 | 5       | 5       | 1       | 4       | 2       | 5       | 1       | 3       | 3       | 5       | 3       | 1       | 1       | 3       | 3       | 1       | 2       | 1       | 5       | 4       | 1       | 1       | 3       | 4       | 2       | 5       |
| 50 | 3       | 2       | 3       | 2       | 5       | 5       | 2       | 4       | 4       | 5       | 2       | 3       | 4       | 1       | 1       | 2       | 1       | 1       | 1       | 5       | 2       | 3       | 2       | 3       | 4       | 2       |
| 51 | 5       | 1       | 5       | 1       | 1       | 2       | 2       | 5       | 2       | 1       | 1       | 4       | 5       | 1       | 4       | 4       | 1       | 3       | 3       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       | 5       | 3       |
| 52 | 1       | 2       | 5       | 2       | 3       | 2       | 5       | 4       | 4       | 3       | 2       | 2       | 5       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 5       | 3       | 4       | 5       | 1       | 3       |
| 53 | 1       | 4       | 5       | 2       | 3       | 4       | 5       | 3       | 2       | 2       | 4       | 2       | 3       | 5       | 1       | 2       | 3       | 3       | 2       | 4       | 1       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       |
| 54 | 2       | 3       | 4       | 2       | 3       | 4       | 5       | 1       | 5       | 2       | 3       | 1       | 1       | 2       | 3       | 4       | 1       | 1       | 3       | 5       | 1       | 1       | 5       | 4       | 5       | 4       |
| 55 | 1       | 1       | 5       | 3       | 3       | 3       | 1       | 2       | 1       | 3       | 3       | 3       | 5       | 4       | 2       | 1       | 2       | 4       | 1       | 2       | 1       | 4       | 1       | 2       | 1       | 5       |
| 56 | 2       | 4       | 5       | 5       | 1       | 4       | 4       | 5       | 3       | 2       | 3       | 5       | 3       | 1       | 5       | 3       | 5       | 1       | 3       | 2       | 1       | 1       | 1       | 5       | 1       | 3       |
| 57 | 2       | 1       | 1       | 5       | 5       | 2       | 5       | 2       | 2       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 5       | 2       | 3       | 4       | 3       | 1       | 4       | 4       | 2       |
| 58 | 1       | 5       | 3       | 4       | 5       | 2       | 3       | 1       | 4       | 5       | 3       | 5       | 4       | 4       | 1       | 1       | 4       | 5       | 3       | 5       | 1       | 2       | 3       | 4       | 4       | 5       |
| 59 | 2       | 3       | 2       | 2       | 4       | 4       | 2       | 5       | 3       | 2       | 3       | 1       | 5       | 1       | 3       | 3       | 3       | 2       | 1       | 5       | 2       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       |
| 60 | 3       | 5       | 2       | 1       | 2       | 1       | 1       | 5       | 3       | 2       | 4       | 4       | 2       | 1       | 4       | 2       | 4       | 5       | 2       | 2       | 3       | 4       | 1       | 1       | 5       | 4       |
| 61 | 3       | 4       | 4       | 5       | 2       | 5       | 3       | 2       | 3       | 1       | 2       | 2       | 3       | 4       | 5       | 5       | 3       | 5       | 1       | 5       | 1       | 3       | 2       | 2       | 5       | 2       |
| 62 | 1       | 3       | 3       | 5       | 1       | 2       | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 2       | 5       | 3       | 2       | 5       | 5       | 1       | 5       | 5       | 5       | 2       | 3       | 1       | 1       | 1       |
| 63 | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 5       | 2       | 1       | 2       | 3       | 1       | 3       | 1       | 3       | 5       | 5       | 2       | 4       | 4       | 2       | 2       | 4       | 3       | 2       | 2       | 1       |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 26 de 26 variables

|    | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | Item 26 |   |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| 64 | 2       | 4       | 1       | 1       | 1       | 2       | 3       | 5       | 1       | 1       | 1       | 5       | 4       | 2       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2       | 2       | 1       | 2       | 2       | 1       | 2       |   |
| 65 | 1       | 3       | 4       | 5       | 1       | 2       | 1       | 1       | 2       | 2       | 3       | 3       | 2       | 1       | 4       | 2       | 1       | 1       | 2       | 5       | 4       | 2       | 1       | 5       | 1       | 1       |   |
| 66 | 1       | 2       | 5       | 3       | 1       | 2       | 5       | 4       | 1       | 4       | 3       | 1       | 1       | 2       | 5       | 2       | 1       | 4       | 4       | 5       | 1       | 3       | 3       | 5       | 5       | 3       |   |
| 67 | 2       | 4       | 1       | 5       | 5       | 5       | 3       | 1       | 4       | 5       | 3       | 5       | 3       | 4       | 4       | 3       | 5       | 1       | 3       | 1       | 1       | 3       | 3       | 1       | 4       | 4       |   |
| 68 | 1       | 5       | 4       | 5       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 1       | 2       | 1       | 2       | 3       | 2       | 4       | 1       | 5       | 2       | 3       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       | 1       |   |
| 69 | 5       | 1       | 2       | 4       | 3       | 5       | 2       | 2       | 3       | 3       | 1       | 2       | 5       | 1       | 3       | 3       | 3       | 5       | 2       | 4       | 1       | 4       | 4       | 5       | 3       | 2       |   |
| 70 | 2       | 1       | 4       | 3       | 5       | 5       | 1       | 5       | 4       | 2       | 1       | 2       | 5       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 1       | 1       | 2       | 1       | 1       | 4       | 1       | 5       |   |
| 71 | 1       | 3       | 1       | 3       | 3       | 5       | 4       | 2       | 1       | 1       | 4       | 1       | 4       | 4       | 5       | 2       | 3       | 5       | 4       | 3       | 3       | 2       | 1       | 4       | 5       | 1       |   |
| 72 | 1       | 5       | 2       | 5       | 2       | 5       | 3       | 2       | 3       | 5       | 5       | 1       | 3       | 4       | 3       | 3       | 1       | 5       | 1       | 4       | 5       | 1       | 2       | 1       | 4       | 4       |   |
| 73 | 5       | 2       | 2       | 1       | 4       | 5       | 2       | 4       | 1       | 4       | 4       | 5       | 2       | 3       | 2       | 2       | 2       | 5       | 2       | 4       | 2       | 4       | 3       | 4       | 3       | 3       |   |
| 74 | 3       | 5       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 4       | 4       | 3       | 4       | 1       | 3       | 4       | 2       | 4       | 4       | 1       | 2       | 1       | 2       | 3       | 3       | 1       | 1       | 5       |   |
| 75 | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 1       | 5       | 2       | 3       | 2       | 1       | 4       | 1       | 4       | 5       | 3       | 5       | 2       | 1       | 1       | 5       | 5       | 5       | 4       | 2       | 3       |   |
| 76 | 2       | 5       | 1       | 4       | 4       | 4       | 2       | 3       | 1       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 2       | 2       | 3       | 1       | 2       | 3       | 4       | 4       | 5       | 1       | 3       | 5       |   |
| 77 | 3       | 3       | 1       | 1       | 5       | 4       | 2       | 4       | 3       | 3       | 1       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 5       | 2       | 4       | 1       | 5       | 2       | 4       | 2       | 1       |   |
| 78 | 4       | 2       | 4       | 1       | 1       | 5       | 2       | 1       | 3       | 2       | 3       | 1       | 1       | 5       | 1       | 4       | 2       | 2       | 2       | 5       | 5       | 3       | 4       | 1       | 1       | 1       |   |
| 79 | 2       | 1       | 2       | 5       | 2       | 3       | 5       | 1       | 2       | 3       | 2       | 2       | 5       | 4       | 5       | 5       | 3       | 3       | 3       | 3       | 5       | 1       | 2       | 4       | 1       | 2       |   |
| 80 | 2       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 3       | 3       | 3       | 1       | 1       | 3       | 1       | 3       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 1       | 1       | 2       | 2       | 3       | 3 |
| 81 | 1       | 3       | 3       | 1       | 2       | 3       | 3       | 1       | 1       | 3       | 1       | 3       | 2       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       | 1       | 2       | 3       | 3       | 1       | 1       | 1       | 1       |   |
| 82 | 2       | 2       | 3       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       | 2       | 1       | 1       | 2       | 1       | 3       | 2       | 3       | 1       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       |   |
| 83 | 2       | 3       | 3       | 3       | 1       | 3       | 1       | 2       | 3       | 3       | 3       | 1       | 1       | 2       | 2       | 1       | 2       | 3       | 3       | 3       | 1       | 2       | 2       | 1       | 3       | 3       |   |
| 84 | 1       | 1       | 1       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 2       | 2       | 3       |   |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

|     | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | Item 26 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 85  | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 1       | 2       | 2       | 3       | 2       | 1       | 1       | 3       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 1       | 2       | 2       | 1       |
| 86  | 1       | 3       | 1       | 3       | 1       | 1       | 2       | 3       | 2       | 3       | 1       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 1       | 1       |
| 87  | 3       | 1       | 1       | 3       | 1       | 1       | 3       | 2       | 1       | 1       | 3       | 2       | 3       | 3       | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 1       | 2       | 1       | 2       | 1       | 3       |
| 88  | 1       | 3       | 1       | 2       | 1       | 3       | 2       | 2       | 1       | 3       | 1       | 1       | 2       | 3       | 2       | 1       | 3       | 1       | 3       | 1       | 3       | 1       | 2       | 3       | 2       | 2       |
| 89  | 2       | 2       | 1       | 2       | 2       | 3       | 1       | 2       | 1       | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       | 2       | 1       | 2       | 1       | 1       |
| 90  | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       | 1       | 2       | 3       | 1       | 1       | 2       | 1       | 3       | 1       | 2       | 1       | 1       | 1       | 3       | 1       | 3       | 2       | 1       | 1       | 3       | 1       |
| 91  | 2       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 2       | 2       | 3       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2       | 3       | 1       | 2       |
| 92  | 2       | 3       | 3       | 1       | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 1       | 1       | 3       | 1       | 1       | 2       | 2       | 1       | 3       | 2       | 1       | 3       | 3       | 1       | 2       |
| 93  | 3       | 1       | 2       | 3       | 2       | 2       | 2       | 3       | 1       | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 3       | 3       | 2       | 1       | 3       | 2       | 3       |
| 94  | 1       | 2       | 1       | 2       | 3       | 2       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 1       | 1       | 3       | 1       | 2       | 1       | 1       | 1       | 2       | 1       | 3       | 3       | 3       | 2       | 3       |
| 95  | 2       | 1       | 2       | 3       | 1       | 2       | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       | 3       | 3       | 3       | 2       | 2       | 1       | 3       | 2       | 3       | 1       | 3       | 1       | 2       | 3       | 2       |
| 96  | 3       | 3       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 1       | 2       | 3       | 1       | 3       | 2       | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 1       | 2       | 1       | 3       |
| 97  | 2       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 1       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 3       | 3       | 1       | 3       | 2       | 2       | 3       | 1       | 1       | 1       | 2       | 1       | 3       | 2       |
| 98  | 1       | 2       | 2       | 2       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 1       | 3       | 2       | 2       | 1       | 1       | 3       | 1       | 2       | 1       | 3       | 1       | 3       | 1       | 3       | 2       |
| 99  |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 100 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 101 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 102 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 103 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 104 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 105 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

### Variable satisfacción laboral

Data\_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 20 de 20 variables

|    | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | var | var | var |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|-----|
| 1  | 5       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 5       | 3       | 5       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 5       | 4       | 5       | 3       | 5       | 3       |     |     |     |
| 2  | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 5       | 5       | 3       | 3       | 3       | 4       | 5       | 4       | 5       | 3       | 5       | 3       | 4       | 4       | 4       |     |     |     |
| 3  | 3       | 3       | 3       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 3       | 5       | 3       | 5       | 3       | 3       | 5       | 5       | 4       | 3       | 3       | 5       |     |     |     |
| 4  | 4       | 5       | 5       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 5       | 4       | 4       | 5       | 5       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 5       | 4       |     |     |     |
| 5  | 5       | 4       | 5       | 3       | 5       | 5       | 4       | 4       | 5       | 5       | 3       | 4       | 3       | 5       | 4       | 5       | 3       | 5       | 4       | 4       |     |     |     |
| 6  | 4       | 3       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 5       | 3       | 5       |     |     |     |
| 7  | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 5       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 5       |     |     |     |
| 8  | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 3       | 5       | 3       | 3       | 4       | 5       | 5       | 4       | 3       | 5       | 3       | 4       | 5       | 5       | 5       |     |     |     |
| 9  | 5       | 4       | 5       | 4       | 3       | 3       | 4       | 5       | 3       | 3       | 4       | 5       | 4       | 5       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 5       |     |     |     |
| 10 | 5       | 4       | 5       | 5       | 5       | 3       | 5       | 5       | 4       | 3       | 5       | 4       | 5       | 4       | 5       | 4       | 3       | 5       | 3       | 3       |     |     |     |
| 11 | 5       | 4       | 3       | 5       | 3       | 3       | 4       | 5       | 3       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       | 5       | 3       | 3       | 5       | 4       | 3       |     |     |     |
| 12 | 3       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 5       | 5       | 3       | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       |     |     |     |
| 13 | 5       | 4       | 5       | 4       | 3       | 5       | 4       | 5       | 3       | 5       | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       |     |     |     |
| 14 | 5       | 4       | 4       | 5       | 5       | 3       | 4       | 5       | 3       | 5       | 4       | 3       | 5       | 3       | 5       | 4       | 3       | 3       | 5       | 4       |     |     |     |
| 15 | 3       | 3       | 4       | 3       | 5       | 4       | 3       | 4       | 4       | 5       | 3       | 5       | 4       | 5       | 3       | 5       | 4       | 5       | 3       | 3       |     |     |     |
| 16 | 4       | 4       | 3       | 1       | 5       | 5       | 3       | 2       | 4       | 2       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 2       | 1       | 4       | 5       | 1       |     |     |     |
| 17 | 5       | 2       | 5       | 5       | 5       | 5       | 2       | 4       | 1       | 2       | 2       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 2       | 5       | 4       | 2       |     |     |     |
| 18 | 2       | 5       | 1       | 3       | 4       | 2       | 2       | 3       | 3       | 2       | 2       | 2       | 4       | 2       | 5       | 1       | 3       | 3       | 1       | 3       |     |     |     |
| 19 | 1       | 3       | 3       | 5       | 5       | 4       | 5       | 3       | 4       | 2       | 3       | 1       | 3       | 5       | 5       | 4       | 1       | 3       | 5       | 5       |     |     |     |
| 20 | 1       | 4       | 1       | 3       | 1       | 2       | 2       | 2       | 3       | 5       | 2       | 1       | 5       | 3       | 1       | 4       | 4       | 3       | 5       | 5       |     |     |     |
| 21 | 5       | 5       | 3       | 5       | 3       | 3       | 3       | 3       | 5       | 3       | 5       | 1       | 2       | 2       | 2       | 1       | 3       | 2       | 4       | 2       |     |     |     |
| 22 | 4       | 1       | 1       | 3       | 2       | 5       | 1       | 3       | 3       | 5       | 4       | 2       | 3       | 4       | 1       | 3       | 3       | 1       | 1       | 3       |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data\_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

|    | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | var | var | var |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|-----|
| 23 | 1       | 2       | 1       | 1       | 2       | 5       | 2       | 1       | 4       | 2       | 1       | 1       | 1       | 4       | 2       | 4       | 1       | 5       | 5       | 1       |     |     |     |
| 24 | 2       | 1       | 4       | 2       | 3       | 4       | 4       | 1       | 2       | 3       | 1       | 4       | 5       | 4       | 1       | 1       | 2       | 1       | 4       | 4       |     |     |     |
| 25 | 2       | 5       | 1       | 4       | 5       | 1       | 5       | 2       | 2       | 2       | 5       | 3       | 1       | 1       | 2       | 5       | 4       | 2       | 4       | 4       |     |     |     |
| 26 | 5       | 1       | 4       | 1       | 5       | 1       | 1       | 4       | 4       | 2       | 1       | 4       | 2       | 1       | 5       | 3       | 2       | 1       | 3       | 2       |     |     |     |
| 27 | 3       | 5       | 4       | 5       | 3       | 2       | 1       | 5       | 1       | 4       | 2       | 3       | 5       | 5       | 4       | 3       | 3       | 5       | 5       | 1       |     |     |     |
| 28 | 3       | 2       | 4       | 1       | 2       | 2       | 3       | 5       | 1       | 2       | 1       | 3       | 3       | 3       | 1       | 1       | 3       | 1       | 2       | 2       |     |     |     |
| 29 | 1       | 2       | 5       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 3       | 4       | 3       | 5       | 4       | 1       | 4       | 4       | 1       | 1       | 3       | 2       |     |     |     |
| 30 | 4       | 1       | 3       | 5       | 3       | 2       | 1       | 5       | 2       | 1       | 4       | 4       | 1       | 1       | 3       | 5       | 4       | 5       | 1       | 1       |     |     |     |
| 31 | 2       | 1       | 4       | 2       | 1       | 2       | 4       | 3       | 1       | 3       | 3       | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 5       | 4       | 5       | 1       |     |     |     |
| 32 | 2       | 3       | 2       | 1       | 5       | 4       | 1       | 3       | 1       | 1       | 5       | 5       | 1       | 4       | 3       | 5       | 2       | 5       | 5       | 4       |     |     |     |
| 33 | 4       | 5       | 4       | 2       | 4       | 1       | 2       | 1       | 2       | 1       | 4       | 1       | 3       | 5       | 1       | 2       | 2       | 1       | 4       | 1       |     |     |     |
| 34 | 4       | 5       | 5       | 4       | 3       | 2       | 2       | 4       | 1       | 5       | 5       | 2       | 1       | 5       | 5       | 3       | 1       | 5       | 3       | 1       |     |     |     |
| 35 | 3       | 4       | 5       | 2       | 1       | 4       | 4       | 1       | 3       | 1       | 1       | 4       | 1       | 3       | 2       | 4       | 3       | 3       | 5       | 5       |     |     |     |
| 36 | 4       | 4       | 3       | 1       | 3       | 4       | 3       | 1       | 3       | 4       | 4       | 2       | 2       | 5       | 3       | 5       | 5       | 3       | 1       | 4       |     |     |     |
| 37 | 3       | 4       | 4       | 1       | 2       | 4       | 1       | 3       | 3       | 5       | 5       | 1       | 5       | 5       | 4       | 1       | 4       | 3       | 3       | 4       |     |     |     |
| 38 | 5       | 2       | 4       | 5       | 5       | 3       | 4       | 3       | 4       | 1       | 2       | 3       | 4       | 3       | 3       | 4       | 5       | 3       | 5       | 1       |     |     |     |
| 39 | 1       | 2       | 2       | 2       | 5       | 1       | 2       | 2       | 4       | 3       | 5       | 5       | 5       | 1       | 5       | 5       | 4       | 5       | 1       | 3       |     |     |     |
| 40 | 3       | 2       | 5       | 1       | 4       | 1       | 2       | 1       | 2       | 5       | 4       | 3       | 4       | 2       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       |     |     |     |
| 41 | 2       | 3       | 2       | 2       | 1       | 2       | 5       | 3       | 3       | 1       | 1       | 3       | 5       | 4       | 5       | 1       | 4       | 2       | 2       | 3       |     |     |     |
| 42 | 5       | 1       | 4       | 1       | 3       | 3       | 3       | 1       | 1       | 4       | 4       | 5       | 3       | 5       | 3       | 5       | 3       | 1       | 5       | 5       |     |     |     |
| 43 | 4       | 2       | 5       | 1       | 3       | 5       | 2       | 2       | 4       | 5       | 2       | 2       | 2       | 1       | 4       | 2       | 1       | 5       | 4       | 1       |     |     |     |
| 44 | 3       | 5       | 5       | 1       | 1       | 5       | 1       | 2       | 1       | 2       | 1       | 3       | 4       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       | 4       | 4       |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data\_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

|    | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | var | var | var |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|-----|
| 45 | 1       | 1       | 2       | 4       | 3       | 2       | 4       | 1       | 2       | 5       | 2       | 4       | 2       | 1       | 2       | 5       | 4       | 5       | 1       | 2       |     |     |     |
| 46 | 5       | 1       | 2       | 5       | 3       | 1       | 3       | 4       | 2       | 3       | 1       | 1       | 2       | 1       | 4       | 4       | 2       | 4       | 1       | 3       |     |     |     |
| 47 | 4       | 3       | 5       | 2       | 3       | 1       | 1       | 1       | 4       | 1       | 4       | 5       | 2       | 1       | 1       | 3       | 2       | 1       | 1       | 4       |     |     |     |
| 48 | 2       | 3       | 2       | 4       | 1       | 2       | 1       | 1       | 1       | 2       | 1       | 2       | 2       | 4       | 5       | 2       | 3       | 4       | 4       | 5       |     |     |     |
| 49 | 3       | 1       | 1       | 1       | 3       | 1       | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       | 2       | 2       | 2       | 5       | 3       | 4       | 2       | 3       | 4       |     |     |     |
| 50 | 5       | 5       | 2       | 1       | 4       | 4       | 1       | 4       | 4       | 3       | 2       | 1       | 4       | 4       | 5       | 4       | 3       | 5       | 1       | 3       |     |     |     |
| 51 | 5       | 2       | 1       | 4       | 4       | 5       | 1       | 3       | 2       | 4       | 1       | 2       | 1       | 1       | 3       | 2       | 2       | 4       | 3       | 5       |     |     |     |
| 52 | 4       | 2       | 2       | 3       | 1       | 5       | 4       | 2       | 1       | 5       | 1       | 3       | 4       | 2       | 3       | 3       | 2       | 5       | 3       | 1       |     |     |     |
| 53 | 1       | 2       | 2       | 3       | 1       | 2       | 4       | 5       | 1       | 1       | 5       | 1       | 4       | 4       | 5       | 1       | 5       | 4       | 4       | 5       |     |     |     |
| 54 | 1       | 4       | 1       | 4       | 3       | 2       | 3       | 5       | 2       | 5       | 4       | 2       | 5       | 1       | 4       | 2       | 5       | 4       | 1       | 3       |     |     |     |
| 55 | 1       | 4       | 1       | 2       | 3       | 1       | 3       | 3       | 5       | 1       | 3       | 2       | 3       | 2       | 2       | 3       | 3       | 1       | 1       | 1       |     |     |     |
| 56 | 1       | 4       | 2       | 1       | 1       | 5       | 5       | 3       | 3       | 5       | 1       | 3       | 4       | 2       | 2       | 3       | 5       | 4       | 1       | 2       |     |     |     |
| 57 | 5       | 1       | 4       | 5       | 4       | 4       | 3       | 1       | 3       | 3       | 5       | 5       | 5       | 2       | 4       | 2       | 4       | 4       | 4       | 2       |     |     |     |
| 58 | 4       | 2       | 4       | 5       | 2       | 4       | 4       | 5       | 2       | 2       | 3       | 3       | 3       | 5       | 3       | 1       | 4       | 5       | 3       | 1       |     |     |     |
| 59 | 2       | 3       | 2       | 2       | 1       | 2       | 3       | 1       | 2       | 1       | 5       | 2       | 2       | 2       | 4       | 2       | 1       | 1       | 5       | 5       |     |     |     |
| 60 | 1       | 3       | 3       | 2       | 2       | 3       | 1       | 2       | 2       | 5       | 5       | 4       | 5       | 1       | 4       | 2       | 1       | 3       | 3       | 1       |     |     |     |
| 61 | 3       | 5       | 3       | 5       | 4       | 5       | 2       | 2       | 4       | 2       | 5       | 3       | 5       | 2       | 1       | 2       | 1       | 3       | 1       | 3       |     |     |     |
| 62 | 1       | 3       | 2       | 3       | 3       | 5       | 4       | 5       | 4       | 1       | 3       | 5       | 5       | 2       | 5       | 3       | 1       | 2       | 5       | 5       |     |     |     |
| 63 | 4       | 3       | 4       | 2       | 3       | 1       | 4       | 1       | 3       | 4       | 4       | 1       | 2       | 4       | 5       | 3       | 5       | 2       | 3       | 3       |     |     |     |
| 64 | 1       | 4       | 1       | 4       | 2       | 4       | 5       | 1       | 1       | 1       | 2       | 1       | 5       | 4       | 3       | 3       | 5       | 1       | 1       | 2       |     |     |     |
| 65 | 3       | 1       | 1       | 4       | 4       | 4       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 1       | 1       | 3       | 1       | 3       | 4       | 5       | 1       |     |     |     |
| 66 | 5       | 3       | 3       | 5       | 4       | 2       | 2       | 1       | 4       | 1       | 3       | 5       | 2       | 2       | 4       | 2       | 2       | 2       | 1       | 4       |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data\_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

|    | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | var | var | var |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|-----|
| 67 | 3       | 1       | 2       | 3       | 4       | 1       | 3       | 1       | 4       | 1       | 4       | 4       | 2       | 5       | 5       | 2       | 3       | 2       | 5       | 5       |     |     |     |
| 68 | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 4       | 1       | 3       | 2       | 2       | 4       | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 3       | 1       | 1       | 2       |     |     |     |
| 69 | 2       | 5       | 2       | 3       | 1       | 4       | 2       | 3       | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 1       | 2       | 3       | 2       | 2       | 5       | 4       |     |     |     |
| 70 | 2       | 4       | 2       | 2       | 1       | 3       | 1       | 5       | 4       | 4       | 2       | 5       | 1       | 5       | 1       | 2       | 5       | 3       | 3       | 1       |     |     |     |
| 71 | 1       | 2       | 1       | 3       | 1       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 4       | 1       | 4       | 4       | 3       | 2       | 1       | 1       | 4       |     |     |     |
| 72 | 3       | 4       | 4       | 5       | 2       | 4       | 2       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 5       | 3       | 1       | 1       | 4       | 3       | 2       | 4       |     |     |     |
| 73 | 2       | 4       | 4       | 4       | 3       | 1       | 1       | 1       | 4       | 1       | 5       | 3       | 2       | 2       | 4       | 3       | 1       | 5       | 2       | 5       |     |     |     |
| 74 | 1       | 5       | 2       | 2       | 3       | 1       | 2       | 1       | 5       | 3       | 5       | 1       | 4       | 2       | 4       | 3       | 5       | 3       | 4       | 4       |     |     |     |
| 75 | 1       | 2       | 2       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       | 3       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       | 2       | 2       | 3       | 1       |     |     |     |
| 76 | 1       | 2       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 1       | 2       | 2       | 2       | 2       | 3       | 1       | 1       | 2       | 3       | 3       | 3       | 1       |     |     |     |
| 77 | 3       | 2       | 1       | 1       | 3       | 2       | 1       | 2       | 1       | 1       | 1       | 3       | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 1       | 1       | 3       |     |     |     |
| 78 | 3       | 1       | 2       | 1       | 2       | 1       | 1       | 2       | 3       | 2       | 1       | 3       | 1       | 2       | 3       | 1       | 1       | 3       | 3       | 1       |     |     |     |
| 79 | 2       | 3       | 1       | 3       | 2       | 1       | 2       | 3       | 1       | 2       | 2       | 1       | 1       | 3       | 1       | 1       | 3       | 1       | 2       | 2       |     |     |     |
| 80 | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       | 2       | 3       | 2       | 3       | 2       | 2       | 1       | 2       | 2       | 3       |     |     |     |
| 81 | 1       | 1       | 1       | 1       | 3       | 3       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       | 3       | 2       | 3       | 2       | 1       | 3       |     |     |     |
| 82 | 3       | 1       | 1       | 3       | 2       | 2       | 1       | 1       | 2       | 3       | 2       | 1       | 3       | 1       | 2       | 1       | 2       | 2       | 3       | 1       |     |     |     |
| 83 | 1       | 3       | 2       | 3       | 2       | 1       | 2       | 3       | 1       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       | 1       | 2       | 2       | 3       | 2       | 3       |     |     |     |
| 84 | 1       | 2       | 1       | 3       | 3       | 1       | 1       | 2       | 1       | 3       | 2       | 3       | 1       | 3       | 1       | 3       | 3       | 1       | 2       | 2       |     |     |     |
| 85 | 1       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2       | 1       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       | 2       | 1       | 3       |     |     |     |
| 86 | 1       | 1       | 3       | 2       | 2       | 3       | 1       | 3       | 1       | 1       | 3       | 1       | 3       | 2       | 3       | 2       | 1       | 2       | 3       | 3       |     |     |     |
| 87 | 1       | 3       | 2       | 3       | 1       | 1       | 2       | 2       | 1       | 2       | 2       | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       | 2       | 3       | 3       | 3       |     |     |     |
| 88 | 1       | 1       | 2       | 1       | 1       | 2       | 3       | 1       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 1       | 1       | 3       | 2       | 2       | 2       | 1       |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data\_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

|     | Item 01 | Item 02 | Item 03 | Item 04 | Item 05 | Item 06 | Item 07 | Item 08 | Item 09 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | var | var | var |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|-----|
| 89  | 1       | 3       | 1       | 3       | 3       | 2       | 1       | 3       | 1       | 2       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 3       |     |     |     |
| 90  | 3       | 2       | 1       | 3       | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 1       | 3       | 1       | 3       | 1       | 3       | 2       | 1       | 1       | 2       | 3       |     |     |     |
| 91  | 1       | 3       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 3       | 1       | 2       | 1       | 2       | 1       | 1       | 1       | 2       |     |     |     |
| 92  | 1       | 2       | 3       | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       |     |     |     |
| 93  | 2       | 2       | 1       | 2       | 3       | 2       | 1       | 1       | 1       | 2       | 3       | 2       | 2       | 3       | 2       | 1       | 2       | 1       | 3       | 3       |     |     |     |
| 94  | 1       | 2       | 1       | 2       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 1       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 2       | 1       | 1       | 1       |     |     |     |
| 95  | 1       | 1       | 2       | 1       | 1       | 3       | 2       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 2       | 3       |     |     |     |
| 96  | 2       | 2       | 3       | 1       | 3       | 1       | 1       | 1       | 3       | 2       | 2       | 3       | 1       | 1       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 2       |     |     |     |
| 97  | 3       | 2       | 2       | 3       | 1       | 1       | 2       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 1       | 3       | 1       | 3       | 2       | 2       | 2       | 2       |     |     |     |
| 98  | 1       | 1       | 1       | 3       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 1       | 2       | 2       | 2       | 3       | 3       | 2       | 1       | 1       | 3       | 2       |     |     |     |
| 99  |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 100 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 101 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 102 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 103 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 104 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 105 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 106 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 107 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 108 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 109 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |
| 110 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

## **Anexo 5: Formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023”.

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:** Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería..

**Participantes:** profesionales de enfermería.

**Participación voluntaria:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios por participar:** Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Remuneración por participar:** Ninguna es voluntaria.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la ..... ubicada en la 4, correo electrónico:  
.....

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mención a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma

**Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos**

 **PERÚ** **Ministerio de Salud** **Hospital Carlos Lanfranco La Hoz**

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**CONSTANCIA 027- 2023 – HCLLH**

Lima 10 de mayo 2023

Srta.

**Claudia Andrea Vasquez Leiva**

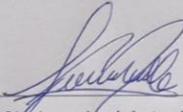
Referencia: Carta de autorización S/N de fecha 4 de mayo del 2023

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Uds., con realización al documento de la referencia, mediante el cual solicitan la autorización para realizar encuestas al personal de enfermería del Hospital, a fin de desarrollar el trabajo de investigación titulada: **"Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023"**

Por lo tanto, lo expuesto en atención al pedido efectuado, se autoriza, para que, en el mes de Mayo a Junio del 2023, pueda llevar a cabo las encuestas al personal de enfermería del Hospital, esto con fines de estudio y sustento de su investigación, para obtener el título profesional de enfermería en la universidad Privada Norbert Wiener.

Atentamente

  
Médico Cirujano José Antonio Mendoza Rojas  
Director Ejecutivo  
Hospital Carlos Lanfranco La Hoz



## Turnitin

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

#### FUENTES PRINCIPALES

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

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | <b>Submitted on 1693066880195</b><br>Submitted works       | 1%  |
| 2 | <b>uwiener on 2023-03-29</b><br>Submitted works            | 1%  |
| 3 | <b>uwiener on 2023-03-19</b><br>Submitted works            | 1%  |
| 4 | <b>uwiener on 2023-03-05</b><br>Submitted works            | 1%  |
| 5 | <b>uwiener on 2023-10-09</b><br>Submitted works            | 1%  |
| 6 | <b>uwiener on 2023-03-03</b><br>Submitted works            | 1%  |
| 7 | <b>Universidad Wiener on 2022-09-12</b><br>Submitted works | <1% |
| 8 | <b>Submitted on 1686194287795</b><br>Submitted works       | <1% |