



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE MEDICINA DE UN HOSPITAL DE LIMA
NORTE, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**

AUTOR:

LIC. RUTH, ESPINOZA ASENCIO

ASESOR:

MG. JEANNETTE GISELLE, AVILA VARGAS-MACHUCA

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mi familia por su constante apoyo

AGRADECIMIENTO:

Primeramente, doy gracias a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y a todas las personas que de otra forma me apoyaron.

ASESOR:
MG. JEANNETTE GISELLE, AVILA VARGAS-MACHUCA

JURADO

PRESIDENTE : Dr. Gamarra Bustillos Carlos

SECRETARIO : Dr. Arevalo Marcos Rodolfo Amado

VOCAL : Mg. Fuentes Siles Maria Angelica

Índice general

| | |
|---|-----------|
| Índice de Anexos | 05 |
| Resumen | 06 |
| Abstract | 07 |
| <u>I. EL PROBLEMA</u>..... | 08 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 08 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 10 |
| 1.2.1. Problema general | 10 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 10 |
| 1.3 Objetivos de la investigación..... | 11 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 11 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 11 |
| 1.4 Justificación de la investigación | 12 |
| 1.4.1. Teórica..... | 12 |
| 1.4.2. Metodológica | 12 |
| 1.4.3. Práctica | 12 |
| 1.5 Delimitación de la investigación..... | 13 |
| 1.5.1. Temporal | 13 |
| 1.5.2. Espacial | 13 |
| 1.5.3. Recursos | 13 |
| <u>II. MARCO TEÓRICO</u>..... | 13 |
| 2.1 Antecedentes..... | 13 |
| 2.2 Bases Teóricas | 16 |
| 2.3 Formulación de hipótesis..... | 21 |
| 2.3.1 Hipótesis general..... | 21 |
| 2.3.2 Hipótesis específicas..... | 21 |

| | |
|---|-----------|
| III. METODOLOGÍA..... | 22 |
| 3.1 Método de la investigación..... | 22 |
| 3.2 Enfoque de la investigación..... | 22 |
| 3.3 Tipo de investigación | 22 |
| 3.4 Diseño de la investigación..... | 22 |
| 3.5 Población, muestra y muestreo | 22 |
| 3.6 Variables y operacionalización..... | 24 |
| 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 26 |
| 3.7.1 Técnica | 26 |
| 3.7.2 Descripción de instrumentos | 26 |
| 3.7.3 Validación | 26 |
| 3.7.4 Confiabilidad | 26 |
| 3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos..... | 27 |
| 3.9 Aspectos éticos..... | 27 |
| IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | 29 |
| 4.1 Cronograma de actividades | 29 |
| 4.2 Presupuesto | 30 |
| V. REFERENCIAS..... | 32 |
| ANEXOS | 38 |

Índice de Anexos

| | |
|--|------|
| Anexo 1. Matriz de Consistencia | 3943 |
| Anexo 2. Instrumento de recolección de datos | 4347 |
| Anexo 3. Consentimiento informado | 4747 |

Resumen

Introducción: Desde hace muchos años, se ha prestado una atención creciente a la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en la gestión de recursos humanos. La actitud del empleado hacia su organización, debido al entorno laboral, es una preocupación significativa en el lugar de trabajo. El clima organizacional es uno de los más críticos desafíos de gestión y se ha identificado como un factor de influencia directo en el comportamiento de los empleados. **Objetivo:** Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2021. **Métodos:** el estudio será observacional, descriptivo, correlacional y transversal. La población estará conformada por 45 profesionales de enfermería de un Hospital de Lima Norte. Los instrumentos serán administrados de manera presencial, previa administración del consentimiento informado. Se realizará un análisis estadístico descriptivo y correlacional. El instrumento para medir el clima organizacional cuyos autores fueron Koys D., y DeCottis A. Consta de 40 ítems y 8 dimensiones. El cuestionario para evaluar la satisfacción laboral fue elaborado por Meliá J. y Peiró J., consta de 30 ítems y 5 dimensiones. El proceso de validación de ambos cuestionarios mediante juicio de 3 expertos, los cuales sugirieron algunos cambios en los ítems para su aplicación en el contexto nacional, siendo su valoración final muy alto. La confiabilidad del instrumento clima organizacional fue alpha de Crombach de 0,969 y para el cuestionario de satisfacción laboral 0,903.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo, recursos humanos, enfermería (DeCS).

Abstract

Introduction: For many years, increasing attention has been paid to the relationship between job satisfaction and organizational climate in human resource management. The employee's attitude toward your organization, due to the work environment, is a significant concern in the workplace. The organizational climate is one of the most critical management challenges and has been identified as a direct influence factor on employee behavior. **Objective:** To determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the professional nursing staff of the medical service of a Hospital in North Lima, 2021. **Methods:** the study will be observational, descriptive, correlational and cross-sectional. The population will be made up of 45 nursing professionals from a Hospital in North Lima. The instruments will be administered in person, after the administration of informed consent. A descriptive and correlational statistical analysis will be carried out. The instrument to measure the organizational climate whose authors were Koys D., and DeCottis A. It consists of 40 items and 8 dimensions. The questionnaire to assess job satisfaction was prepared by Meliá J. and Peiró J., it consists of 30 items and 5 dimensions. The validation process of both questionnaires through the judgment of 3 experts, who suggested some changes in the items for their application in the national context, with a very high final assessment. The reliability of the organizational climate instrument was Crombach's alpha of 0.969 and 0.969 for the job satisfaction questionnaire.

Keywords: job satisfaction, human resources, nursing (DeCS).

I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Las actitudes de los empleados hacia su organización, como resultado de su entorno de trabajo, son cuestiones importantes en la literatura sobre los comportamientos organizacionales. El comportamiento de los empleados es el resultado de sus características personales, así como del clima en el que trabajan. En este sentido, el clima organizacional es un aspecto relevante para comprender el comportamiento laboral de los empleados (1).

En los últimos años, debido a las condiciones económicas imperantes, los hospitales, a pesar de contar con un importante papel en la promoción de la salud pública, se enfrentan a condiciones difíciles. En el entorno competitivo actual, se reconoce la importancia del personal sanitario y sus enfermeras en el desarrollo cuantitativo y cualitativo de los sistemas de atención de la salud. Por ello, la creación de una atmósfera organizacional positiva para mejorar la productividad y el desempeño de las enfermeras es necesario (2).

En España, un estudio realizado en los servicios de salud pública de Asturias, encontrando un mejor clima organizacional en atención primaria que en las atenciones especializadas, y una percepción mayor entre los trabajadores más longevos. En general, el clima laboral fue percibido como positivo en forma moderada (3). En otro estudio, en España, concluyeron que, en los hospitales públicos hay una mayor especialización y el clima organizacional cobra mayor importancia en los hospitales públicos que en los hospitales privados. Además, en los hospitales públicos, las características de los recursos humanos y su gestión pueden tener un impacto significativo en la percepción del clima, que otorga mayor importancia al clima organizacional (4). Por otro lado, a nivel de Perú, un estudio realizado en el Instituto Nacional de Salud del Niño, encontró que el 76% consideró como mejorable el clima organizacional (5). Un estudio realizado en Ica-Perú, en un hospital regional, encontró que, el 10,3% de enfermeras percibieron el clima organizacional como medianamente favorable.

Numerosos estudios han demostrado que la satisfacción laboral puede verse influenciada por una amplia variedad de factores como un salario competitivo, una dotación de personal adecuada, un ambiente de trabajo agradable, oportunidades de crecimiento personal y

profesional, una carga de trabajo razonable, supervisión, reconocimiento, progreso notable de los pacientes, positivas relaciones con los compañeros de trabajo, autonomía en el trabajo, seguridad laboral, avance profesional y recompensas contingentes. Un estudio demostró la importancia de la satisfacción laboral para una organización en términos de su relación positiva con el desempeño individual, las relaciones con los empleados, las relaciones físicas y salud mental y satisfacción. Así, los empleados más satisfechos tienden a ser más productivos y creativos (6).

Por el contrario, la insatisfacción laboral tiene un impacto negativo en la estructura y los flujos de trabajo de las organizaciones. Algunos impactos negativos identificados incluyen mayor incumplimiento de procedimientos y políticas, aumento de accidentes laborales y conflictos organizacionales, que pueden incrementar la tasa de errores médicos, poniendo en peligro la seguridad del paciente, y mayores costos laborales, que contribuyen a la escasez de proveedores de servicios de salud. En resumen, la calidad de los trabajadores de la salud depende del nivel de satisfacción en el trabajo (7).

Un estudio realizado en Uganda en profesionales de salud, encontró que algo más de la mitad (52,3%) de los proveedores estaban muy satisfechos con su trabajo y el 42,8% estaban totalmente de acuerdo en que seguirían trabajando en sus instalaciones durante algún tiempo (8). Un estudio realizado en el personal de salud de un servicio hospitalario de Perú, encontró que, evidenció que el 28% expresó una alta satisfacción laboral, además, encontró mayores niveles de satisfacción en el personal que labora más años (9). En otro estudio, realizado en enfermeras de un instituto especializado en Perú, encontró que el 48% presentó un nivel de satisfacción promedio y el 49% estuvieron insatisfechas con su trabajo (10).

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Formulación del problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?

1.2.2 Formulación del problema específico

¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión presión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión presión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La investigación utilizará las diversas teorías y conceptos sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para explicar los resultados de las variables en enfermeros de un Hospital de Lima Norte. Además, existen escasos estudios respecto a la correlación de las variables, siendo un valioso aporte al estado del arte en dicho campo.

1.4.2 Metodológica

A nivel metodológico, la investigación utilizará todos los pasos del método científico para buscar respuestas a la hipótesis planteada. Además, hará uso de instrumentos validados y confiables en el contexto nacional.

1.4.3 Práctica

El desarrollo de los sectores económicos y sociales nacionales no es posible sin la ayuda, el apoyo y la orientación de los recursos humanos. Las enfermeras, como uno de los recursos humanos más relevantes en las organizaciones de atención de la salud, desempeñan un papel importante. El clima organizacional, que es parte integral de la organización general de los hospitales, de hecho, un clima organizacional eficiente conduce a una comunicación más dinámica entre los integrantes de la organización, lo que se traduce en la disposición de los miembros a aceptar más responsabilidades con el fin de lograr sus metas organizacionales comunes.

Por otro lado, las organizaciones necesitan empleados que cumplan con los valores y metas de la institución, tengan alta motivación, estén comprometidos, están inclinados a continuar siendo miembros de la organización y están involucrados con su trabajo. En las organizaciones de salud, la implicación laboral es uno de los temas que puede afectar significativamente la satisfacción.

Por lo anterior, la investigación aportará información relevante para el equipo de gestión del hospital, permitiendo implementar acciones de mejor en los profesionales de enfermería.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se desarrollará en el año 2021, año caracterizado por la pandemia COVID-19. Se desarrollará desde enero del 2022.

1.5.2 Espacial

La investigación se desarrollará en un Hospital de Lima Norte, el cual dispone de servicios de hospitalización, salas quirúrgicas, consultorios especializados y diagnóstico por imágenes. Dicho hospital tiene una antigüedad de 50 años brindando servicios a la población de Lima norte, además, cuenta con diversos establecimientos de salud a su cargo.

1.5.3 Recursos

Para la elaboración del trabajo académico se recurrirá a las diversas fuentes bibliográficas procedentes de repositorios, revistas indexadas a nivel nacional e internacional. Así mismo se hará uso de los recursos tecnológicos, tecnologías de la informática y comunicación. Para ello, el investigador financiará la totalidad del trabajo sin apoyo de recursos externos.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Del Ángel et al. (2020) en su estudio cuyo objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud que incluye enfermeras de un hospital público”. El estudio fue observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta. Fueron 182 profesionales de salud participantes, fueron utilizados dos cuestionarios para evaluar las variables. Los resultados evidenciaron que el 56% expresó que se debía mejorar el clima organizacional y el 40% refirieron estar satisfechos con su

labor en el hospital. Se concluyó que existe una correlación positiva entre ambas variables ($p < 0,05$) (11).

Noboa et al., (2018), en su estudio cuyo objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada”. El estudio fue observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta. Fueron 250 participantes. Se utilizó el instrumento previamente validado por Ortega-Santos (2018) y en el caso de la medición de los factores de satisfacción laboral se implementó el instrumento Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ). Los resultados mostraron que, existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0,05$) (12).

Peralta, (2017), en su estudio cuyo objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital público”. El estudio fue observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta. La muestra se conformó por 74 enfermeras, fueron utilizados el cuestionario de clima organizacional elaborado en Chile y el cuestionario S20/23 de satisfacción laboral. el 84% calificó el clima organizacional como positivo, seguido de un 15% neutral y el 72% se encuentran satisfechos. Se concluyó que existe una correlación positiva entre ambas variables ($p < 0,05$) (13).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Campos, (2020) en su estudio cuyo objetivo “Analizar la relación Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas”. El estudio fue observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta. Participaron 112 enfermeros, fueron utilizados el cuestionario de clima organizacional de MINSAL, y el cuestionario de Sonia Palma para la satisfacción laboral. los resultados evidenciaron que, el 65% expresa que el clima organizacional debe mejorar y el 45% se encuentra satisfecho. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables ($p < 0,05$)(14).

Sánchez et al., (2020) en su estudio cuyo objetivo “Determinar y analizar la relación existente entre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una red de salud”. El estudio fue observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de

encuesta. La muestra se conformó por 155 trabajadores. Los resultados mostraron que, perciben el Clima Organizacional: 61,3% por mejorar; 36,8% saludable y 1,9% no saludable. Satisfacción laboral: 65,2% de trabajadores se encuentran satisfechos; 30,3% ni satisfecho ni insatisfecho y 4,5% insatisfecho. Se concluyó que hubo correlación significativa ($p < 0,001$) (15).

Blanco, (2018) en su estudio cuyo objetivo “Analizar la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015”. El estudio fue observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta. La muestra se integró por 54 enfermeros, los instrumentos fueron el cuestionario de Koys y Decottis para el clima organizacional el cuestionario de Melia y Peiró para la satisfacción laboral. los resultados mostraron que el 55% percibió como regular el clima organizacional y un 50% tuvo baja satisfacción laboral. se concluyó que existe correlación entre ambas variables Rho 0,578(16).

Lovon, (2018), en su estudio cuyo objetivo “Analizar la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía del Hospital Regional del Cusco”. El estudio fue observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta. Fueron 24 enfermeros participantes de la investigación, los instrumentos fueron dos cuestionarios elaborados y validados por el investigador. Los resultados mostraron que, el 45% casi nunca oyeron sobre temas de clima organizacional en su hospital, mientras que un 25% escuchó algunas veces. El 41% expresó una satisfacción laboral media. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables ($p < 0,05$) (17).

Chávez, (2018) en su estudio cuyo objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital ESSALUD”. El estudio fue observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta. 90 enfermeras participaron en la investigación, fue aplicada el cuestionario EDCO para el clima organizacional y el cuestionario del Ministerio de Salud para la satisfacción laboral. el 52% percibió el clima organizacional como bueno, el 54% tuvo satisfacción laboral alta. Se

concluyó que existe correlación significativa positiva entre las variables (Tau-b de Kendall de 0.695) (18).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

Definición

Según McGregor, el clima organizacional se define como los empleados perciben las funciones internas de las organizaciones, como la toma de decisiones y el establecimiento de reglas en el lugar de trabajo. También puede definirse como un conjunto de comportamientos que describen una institución. Un clima organizacional puede ser específicos para cada organización. Puede hacer que una organización sea diferente de otras organizaciones e influir en la conducta laboral de los trabajadores. El clima organizacional también puede dejar una percepción en la mente de los empleados hacia la gestión de su unidad de trabajo.

El clima organizacional es más conductual orientado para la creatividad, la innovación, la seguridad o el servicio. Estos climas representan las percepciones de los trabajadores sobre las políticas, y procedimientos, y patrones de interacciones. Explorar los valores y los supuestos culturales de la organización en relación, por ejemplo, con el individualismo / colectivismo puede mejorar la comprensión de las percepciones de los trabajadores respecto al clima en el equipo de trabajo (19).

Otros estudiosos del clima organizacional como Litwin y Stringer lo define como “los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización”. Brunet, en su libro El clima de trabajo en las organizaciones, lo define como “las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales”.

Finalmente, Koys y Decottis, autores que se utilizaron para la construcción del instrumento, lo definen como “son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas, y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales” (20).

Modelos teóricos clima organizacional

Modelo de Litwin y Stringer

El modelo propone que el clima organizacional engloba las tecnologías, estructuras organizacionales, estructuras sociales, prácticas administrativas, lo cual genera un ambiente dentro de la institución, lo cual desencadena motivación en los empleados, expresando en comportamientos emergentes, dando como resultado en la institución, mayor productividad, innovaciones, satisfacción y reputación.

Teoría del clima organizacional de Likert

Según su teoría, la conducta de los empleados se ve influenciada directamente por las conductas administrativas y el entorno organizacional que perciben los mismos empleados. Para ello, Likert estableció 3 tipos de variables que determinan la percepción del clima organizacional: variables causales, intermedias y finales. Las variables causales son denominadas también independientes, y permiten la obtención de resultados. Las variables intermedias, permiten la medición de los estados internos de la institución. Las variables finales son producto de la influencia de las variables anteriores

Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son:

Dimensión 1: autonomía

“la percepción de los trabajadores respecto a la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones sobre los procedimientos del trabajo, metas y prioridades”

Dimensión 2: cohesión

“la percepción de las relaciones entre los empleados dentro de la institución, la existencia de un entorno amical y de confianza donde se proporciona ayudas materiales en la ejecución de las labores”

Dimensión 3: confianza

“la percepción de libertad para la comunicación con los superiores, para tratar temáticas sensibles o individuales con la confidencialidad suficiente de que ventilada con el resto de empleados”

Dimensión 4: presión

“la percepción sobre los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de las tareas en la organización”

Dimensión 5: apoyo

La percepción que tienen los integrantes sobre el respaldo y tolerancia en los comportamientos dentro de la organización, el cual abarca los aprendizajes de los errores, por parte del empleado, sin temores a represalias de sus jefes o compañeros de labor.

Dimensión 6: reconocimiento

“la percepción que tienen los integrantes de la institución, con respecto a las recompensas recibidas, por su aporte a la institución”

Dimensión 7: equidad

“la percepción que los trabajadores tienen, sobre la existencia de políticas y reglamentos justos y claros dentro de la organización”

Dimensión 8: innovación

“la percepción respecto del ánimo que se tiene para la asunción de riesgos, ser creativo y asumir nuevas zonas de labor, en dónde tenga escasa o nula experiencia”

2.2.2 Satisfacción laboral

Definición

La satisfacción laboral se define como la medida en que un empleado se siente motivado, contento y satisfecho con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida. Esto implica que el empleado se siente satisfecho en el trabajo, ya que el trabajo cumple con las expectativas del individuo (21).

Hoppock lo definió como una mixtura de factores psicológicos, fisiológicos y del ambiente. Todo ello, permite que el individuo exprese con total sinceridad su satisfacción con el trabajo. Según este enfoque, a pesar que son múltiples los factores externos que tienen influencia en la satisfacción laboral, sigue teniendo un componente interno muy importante, los cual produce los sentimientos de satisfacción. Por su parte, Vroom, se focaliza en el rol de desempeñan los trabajadores en la organización (21).

Por otra parte, otros autores mencionan que, la satisfacción laboral representa una mixtura de sentimientos positivos o negativos que los empleados tienen hacia su centro de labores. La satisfacción laboral representa el grado en que las expectativas coinciden con los premios objetivos. La satisfacción laboral se vincula estrechamente con las conductas en el centro de labores.

Modelos teóricos

Teoría de Herzberg

La teoría sugiere que la satisfacción y la insatisfacción durante las labores no son extremos opuestos del mismo continuo, sino dos conceptos distintos y, en ocasiones, incluso no vinculados. Los factores "motivadores" como el sueldo y los beneficios, reconocimientos y las metas cumplidas para que un trabajador exprese satisfacción. Por otro lado, los factores de "higiene" (condiciones laborales, las políticas y la estructura de la institución, la interacción con los compañeros y la calidad de la gestión) están vinculados con la insatisfacción hacia la organización (21).

Teoría de la jerarquía de las necesidades

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow fue una de las más utilizadas para explicar la satisfacción laboral. La teoría menciona que las necesidades humanas forman una estructura jerárquica de cinco niveles: necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia / amor, estima y autorrealización. La jerarquía de necesidades de Maslow postula que hay necesidades esenciales que deben satisfacerse primero (como las necesidades fisiológicas y la seguridad), antes de que se puedan satisfacer las necesidades más complejas (como la pertenencia y la estima).

Modelo de características del trabajo

El Modelo de Características Laborales (JCM-inglés) explica que la satisfacción laboral se produce cuando el entorno laboral fomenta características intrínsecamente motivadoras. Cinco características laborales clave: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación, influyen en tres estados psicológicos (Figura 3). Posteriormente, los 3 estados psicológicos conllevan una diversidad de resultados potenciales, que abarcan: satisfacción laboral. Por lo tanto, desde el enfoque de una institución, se cree que, al producir mejora en las cinco dimensiones principales del trabajo, esto conllevará a una mejora del entorno de trabajo y una mayor satisfacción laboral.

Dimensiones

Las dimensiones de la satisfacción laboral, están basados en el desarrollo teórico de Meliá y Peiró:

Dimensión 1: satisfacción por el trabajo en general

Hace referencia a las buenas relaciones entre los integrantes de la institución, generando un trabajo colaborativo, estimulando a todos sus integrantes a mejorar su labor diaria, además participan en la toma de decisiones de su institución, recibiendo reconocimientos.

Dimensión 2: satisfacción con el ambiente físico del trabajo

Hace referencia a la evaluación que realiza el empleado sobre los elementos estructurales de la institución, así como los componentes normativos reguladores de su actividad.

Dimensión 3: Satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo

Hace referencia a la evaluación que realiza el empleado basado en los reconocimientos individuales y de sus compañeros respecto a los logros obtenidos en su centro laboral.

Dimensión 4: Satisfacción con la relación subordinado –supervisor

Hace referencia a las relaciones amistosas que tienen los empleados con los supervisores, creando un entorno laboral bueno, permitiendo trato igualitario.

Dimensión 5: Satisfacción con la relación remuneración

Hace referencia a la conformidad con el reconocimiento monetario brindado a los empleados debido al esfuerzo realizado en su jornada laboral.

2.3 Formulación de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de un Hospital de Chancay, 2021.

H₀: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de un Hospital de Chancay, 2021.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₀: No Existe relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₀: No Existe relación entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₀: No Existe relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión presión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₀: No Existe relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₀: No Existe relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₀: No Existe relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₀: No Existe relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

H₀: No Existe relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.

III. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método hipotético deductivo, porque parte de hipótesis y luego busca probar su aceptabilidad o falsedad determinando si sus consecuencias lógicas son consistentes con los datos observados (22).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque a utilizar es cuantitativo debido a que este estudio utilizará técnicas estadísticas para su desarrollo, las cuales permitieron respaldar las conclusiones obtenidas (23).

3.3 Tipo de la investigación

El tipo de investigación es aplicada, porque busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad (24).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño de investigación es transversal porque se recolectarán los datos en un solo punto del tiempo. Es correlacional porque se buscará establecer la relación entre las dos variables.(25).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población. La población estará conformada por todos los profesionales de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte. Según la oficina de recursos humanos del hospital, actualmente se cuenta con 45 profesionales de enfermería que rotan por dicho servicio.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Enfermeras que firman el consentimiento informado para participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- Enfermeras que no firman el consentimiento informado
- Enfermeras que se encuentren con licencia por algún motivo.

Muestra

El estudio incluye a toda la población, no se realizará muestreo, debido a que se trabajará con una población pequeña.

3.6 Variables y operacionalización

Variable: clima organizacional

DEFINICIÓN OPERACIONAL: son percepciones compartidas de políticas, prácticas, y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales de los profesionales de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, el cual será medido con un cuestionario de 8 dimensiones y 40 ítems (20).

| DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | ESCALA VALORATIVA |
|----------------|---|--------------------|--------------------|
| Autonomía | Toma de decisiones, Estándares de trabajo, organización del trabajo. | Ordinal | Adecuado (148-200) |
| Cohesión | Entorno amigable, trabajo en equipo, Ayuda mutua | | Regular (94-147) |
| Confianza | Libertad para comunicarse, libertad de opinión | | Inadecuado (40-93) |
| Presión | Estándares de desempeño, funcionamiento trabajo, finalización de la tarea | | |
| Apoyo | Respaldo, tolerancia en el comportamiento. | | |
| Reconocimiento | Recompensa que reciben, rapidez en la recompensa. | | |
| Equidad | Políticas laborales, reglamentos equitativos. | | |
| Innovación | Creatividad, asumir nuevas áreas de trabajo. | | |

Variable: satisfacción laboral

DEFINICIÓN OPERACIONAL: la medida en profesionales de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte que se siente motivado, contento y satisfecho con su trabajo, el cual será evaluado con un cuestionario de 5 dimensiones y 30 ítems (21).

| DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | ESCALA VALORATIVA |
|---|--|--------------------|---|
| Satisfacción por el trabajo en general | Relaciones Colaboración y ayuda Información Participación Reconocimiento Autonomía Apoyo administrativo | Nominal | Satisfecho 21 a 28 puntos Insatisfecho menor a 21 puntos |
| Satisfacción con el ambiente físico del trabajo | Relativo al espacio físico limpieza, higiene, salubridad | | |
| Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo | Oportunidades Satisfacción que produce los objetivos, metas y/o tasas de producción | | |
| Satisfacción con la relación subordinado - supervisor | Relaciones personales con los supervisores, Supervisión recibida | | |
| Satisfacción con la remuneración | Salario Condiciones laborales | | |

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica a utilizar es la encuesta, por ser una técnica muy útil para recoger información de variables cualitativas (26).

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento para medir el clima organizacional es un cuestionario cuyos autores fueron Koys D., y DeCottis A (27). Consta de 40 ítems y 8 dimensiones (Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta (muy de acuerdo=5, de acuerdo=4, no estoy seguro=3, en desacuerdo=2, totalmente en desacuerdo=1). La forma de aplicación del cuestionario es individual, con una duración de 15 minutos. Los valores finales son adecuados (148-200), regular (94-147), inadecuado (40-93).

El cuestionario para evaluar la satisfacción laboral fue elaborado por Meliá J. y Peiró J. (28) Consta de 30 ítems y 5 dimensiones (Satisfacción por el trabajo en general, con el ambiente físico del trabajo, con la forma en que realiza su trabajo, con la relación subordinado-supervisor y con la remuneración). Cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta (muy insatisfecho=1, algo insatisfecho=2, indiferente=3, algo satisfecho=4, muy satisfecho=5). Los valores finales son altos (110-150), medio (70-109), bajo (30-69).

3.7.3 Validación

Blanco, en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015” realizó el proceso de validación de ambos cuestionarios mediante juicio de 3 expertos, los cuales sugirieron algunos cambios en los ítems para su aplicación en el contexto nacional, siendo su valoración final muy alto (16).

3.7.4 Confiabilidad

Blanco en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015”

sometió el instrumento de clima organizacional a una prueba piloto de 30 personas con características similares, encontrando un alpha de Crombach de 0,969. En el mismo trabajo se realizó una prueba de confiabilidad para el cuestionario de satisfacción laboral encontrando un alpha de Crombach 0,903 (16).

3.8 Plan de análisis

Los datos serán recolectados mediante la aplicación de los cuestionarios a los profesionales de enfermería. Ello se llevará a cabo al ingreso de sus turnos de al nosocomio. La duración de la aplicación de los cuestionarios será 20 minutos. Una vez recolectada la información, se vaciarán los datos a una matriz Excell donde se verificará que se encuentre correctamente llenados. Luego se exportará al programa estadístico SPSS 25, donde se realizará un análisis descriptivo e inferencial de los mismos. El análisis correlacional buscará establecer la relación de ambas variables, para ello, basado en la naturaleza y tipo de variables, se utilizará el estadístico Chi cuadrado.

3.9 Aspectos éticos

A se tendrán en cuenta los 4 principios bioéticos de la investigación (29), los cuales serán aplicados en la investigación según:

Principio de autonomía

El principio de autonomía será aplicado estrictamente en este estudio, al abordar al paciente, se respetará sus decisiones y libre voluntad de participación (30).

Principio de beneficencia

Este principio hace referencia a que los actos médicos deben buscar maximizar los beneficios y minimizar los riesgos de los participantes de una investigación. A los pacientes se les explicará sobre los beneficios indirectos que se obtendrá con los resultados de este estudio (31).

Principio de no maleficencia

Se explicará a cada uno de los colaboradores en este estudio no implica ningún riesgo a su salud e integridad individual (32).

Principio de justicia

Serán tratados con respeto quienes participarán en nuestro estudio (29).

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|
| | enero | | | | febrero | | | | marzo | | | | abril | | | | mayo | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del Problema | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Búsqueda bibliográfica | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación | | | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo | | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos | | | | | | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de los anexos | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Aprobación del proyecto | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | |
| Presentación al comité de ética | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | |
| Ejecución del estudio | | | | | | | | | | | | | X | X | X | x | x | | | |
| Redacción del informe final: | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | x | x | x |

4.2 Presupuesto

| MATERIALES | 2022 | | | | TOTAL |
|-------------------------------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | enero | febrero | marzo | abril | s/. |
| Equipos | | | | | |
| 1 laptop | 1000 | | | | 1000 |
| USB | 30 | | | | 30 |
| Útiles de escritorio | | | | | |
| Lapiceros | 3 | | | | 3 |
| Hojas bond A4 | | 10 | | | 10 |
| Material Bibliográfico | | | | | |
| Libros | 60 | 60 | | | 120 |
| Fotocopias | 30 | 30 | | 10 | 70 |
| Impresiones | 50 | 10 | | 30 | 90 |
| Espiralado | 7 | 10 | | 10 | 27 |
| Otros | | | | | |
| Alimentos | 50 | 10 | | | 60 |
| Llamadas | 50 | 20 | 10 | | 80 |
| Recursos Humanos | | | | | |
| Digitadora | 100 | | | | 100 |
| Imprevistos* | | 100 | | 100 | 200 |
| TOTAL | 1380 | 250 | 10 | 150 | 1790 |

V. REFERENCIAS

1. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* [revista en Internet] 2018 [acceso 24 de diciembre de 2021];18(1):1-9. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5984786/pdf/12913_2018_Article_3149.pdf
2. Shahnnavazi A, Fadaei Eshkiki M, Shahnnavazi H, Bouraghi H. The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *J Clin Res Paramed Sci* [revista en Internet] 2021 [acceso 22 de noviembre de 2021]. 2021;In Press(In Press). Disponible en: <https://sites.kowsarpub.com/jcrps/articles/108532.html>
3. Muñiz J, Peña-Suárez E, la Roca Y de, Fonseca-Pedrero E, Cabal ÁL, García-Cueto E. Organizational climate in Spanish Public Health Services: Administration and Services Staff. *Int J Clin Heal Psychol* [revista en Internet] 2014 [acceso 20 de noviembre de 2021];14(2):102-10. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1016/S1697-2600\(14\)70043-2](http://dx.doi.org/10.1016/S1697-2600(14)70043-2)
4. García IG, Castillo RF, Santa-Bárbara ES. Nursing organizational climates in public and private hospitals. *Nurs Ethics* [revista en Internet] 2014 [acceso 18 de noviembre de 2021];21(4):437-46. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24122762/>
5. Fernández-Oliva D, Revilla-Velásquez ME, Kolevic-Roca LA, Cabrejos-Castilla I, Muchaypiña-Gallegos I, Sayas-Avilés I, et al. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *An la Fac Med* [revista en Internet] 2019 [acceso 16 de noviembre de 2021];80(2):188-92. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n2/a09v80n2.pdf>

6. Khamlub S, Harun-Or-Rashid M, Sarker MAB, Hirosawa T, Outavong P, Sakamoto J. Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane capital and Bolikhamsai province, Lao pdr. Nagoya J Med Sci [revista en Internet] 2013 [acceso 10 de diciembre de 2021]. 2013;75(3-4):233-41. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4345678/pdf/2186-3326-75-0233.pdf>
7. Deriba BK, Sinke SO, Ereso BM, Badacho AS. Health professionals' job satisfaction and associated factors at public health centers in West Ethiopia. Hum Resour Health [revista en Internet] 2017 [acceso 8 de noviembre de 2021];15(1):1-7. Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12960-017-0206-3.pdf>
8. Kim MK, Arsenault C, Atuyambe LM, Kruk ME. Predictors of job satisfaction and intention to stay in the job among health-care providers in Uganda and Zambia. Int J Qual Heal Care [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021];33(3):1-9. Disponible en: <https://academic.oup.com/intqhc/article/33/3/mzab128/6366862>
9. Holguin Morales Y, Contreras Camarena C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horiz Médico [revista en Internet] 2020 [acceso 4 de diciembre de 2021];20(2):e1238. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v20n2/1727-558X-hm-20-02-e1238.pdf>
10. Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev Enferm Hered [revista en Internet] 2019 [acceso 2 de diciembre de 2021]. 2019;11(1):11-7. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520/3846+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

11. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm Univ*[revista en Internet] 2020 [acceso 1 de noviembre de 2021];17(3):1-9. Disponible en: <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>
12. Noboa Salazar JG, Barrera Cosiun GJ, Rojas Torres D. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Rev Científica Ecociencia* [revista en Internet] 2019 [acceso 19 de noviembre de 2021];6(1):1-24. Disponible en: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
13. Peralta H. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada [tesis titulación]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2017. Disponible en: <http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Campos G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas , Lima - 2018 [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional mayor de San Marcos; 2020. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/323348532.pdf>
15. Sanchez, J . Nuñez L. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - red de salud Chota, 2017. *Rev Científica Enfermería* [revista en Internet] 2020 [acceso 16 de noviembre de 2021]. 2020;9(2):1-10. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27/26>
16. Blanco Inga K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015 [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25315>

17. Lovon C. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía del Hospital Regional del Cusco [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33859/lovon_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Chávez L. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Essalud. 2018 [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10535/Chavez_bl.pdf?sequence=3

19. Patterson M, West M, Shackleton V, Robinson D, Wallace A. Global trade and technology regimes: The South's asymmetrical struggle. J Organ Behav [revista en Internet] 2005 [acceso 2 de noviembre de 2021];26(2):379-408. Disponible en: <https://wiki.uio.no/admin/amunder/images/a/a0/OCM-1-.pdf>

20. Chiang M, Salazar C, Martin M, Nuñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud los Trab [revista en Internet] 2008 [acceso 03 de noviembre de 2021];16(1):53-9. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

21. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales [revista en Internet] 2018 [acceso 19 enero de 2020]; 34(146): 3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

22. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Rev Digit Investig en Docencia Univ [revista en Internet]

2019 [acceso 10 de noviembre de 2021];13:101-22. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

23. Sousa V, Driessnack M, Costa I. Revisión de Diseños de Investigación resaltantes para enfermería. Rev Latino-am Enferm [revista en Internet] 2007 [acceso 14 de noviembre de 2021];15(3):173-9. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
24. Vargas Cordero RZ. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Rev Educación [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de noviembre de 2021];33(1):155-65. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
25. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. 6ª ed. México D. F.: McGraw-Hill; 2014. 1-600 p.
26. Casas J, Labrador R, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). Rev Atención Primaria [revista en Internet] 2003 [acceso 8 de agosto de 2021]; 31(9): 592-600. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
27. Sampieri RH, Valencia SM, Soto RC. Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. Contaduría y Adm [revista en Internet] 2014 [acceso 18 de diciembre de 2021];59(1):229-57. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-contaduria-administracion-87-pdf-S0186104214712501>
28. Vega C, Margarita M, Botello S, Mauricio C, Partido N. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. Theoria [revista en Internet] 2007 [acceso 10 de diciembre de 2021];16(2):61-76. Disponible

en: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>

29. Gomez P. Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de diciembre de 2021]; 55(4): 230-233. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf
30. Velasco J. La Bioética y el Principio de Autonomía. Revista Facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 1(2): 72-78. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872012000200005
31. Mendoza A. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. Rev Peru Ginecol Obstet [revista en Internet] 2017 [acceso 20 de diciembre 2020]; 63(4): 555-564. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-51322017000400007
32. Marasso N. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de diciembre de 2022]; 1(2): 72-78. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500012

ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

| Formulación del Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Diseño metodológico |
|--|--|--|--|---|
| <p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Determinar la relación</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>H1: existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de un Hospital de Chancay, 2021</p> <p>H0: No existe relación el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de un Hospital de Chancay, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la dimensión autonomía del clima</p> | <p>Variable 1</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Autonomía Cohesión Confianza Presión Apoyo Reconocimiento Equidad Innovación</p> <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Satisfacción por el trabajo en general</p> <p>Satisfacción con el</p> | <p>Tipo de Investigación</p> <p>Descriptivo</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Transversal y correlacional</p> <p>Población Muestra</p> <p>Población: La población estará conformada por los profesionales de enfermería del Hospital de Lima Norte. Según la oficina de recursos humanos del hospital, actualmente se cuenta con 45 profesionales de enfermería que rotan por dicho servicio.</p> <p>Muestra: en la investigación la población es igual a la muestra.</p> <p>Instrumentos: encuesta</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión presión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión</p> | <p>entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión presión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión</p> | <p>organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión cohesión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión confianza del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión presión del clima organizacional y la</p> | <p>ambiente físico del trabajo</p> <p>Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo</p> <p>Satisfacción con la relación subordinado - supervisor</p> <p>Satisfacción con la remuneración</p> | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión</p> | <p>apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión</p> | <p>satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión apoyo del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión equidad del clima organizacional y la</p> | | |
|---|---|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022?</p> | <p>innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> | <p>satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022. Existe relación entre la dimensión innovación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2022.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario clima organizacional

INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario pretende medir el nivel de clima organizacional que ud. percibe en su institución.

AUTOR:

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|---------------|-----------------|------------|----------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | No estoy seguro | De acuerdo | Muy de acuerdo |

| N ^o | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | Autonomía | | | | |
| 1 | Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo | | | | | |
| 2 | Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo | | | | | |
| 3 | Yo propongo mis propias actividades de trabajo. | | | | | |
| 4 | Determino los estándares de ejecución de mi trabajo. | | | | | |
| 5 | Organizo mi trabajo como mejor me parece. | | | | | |
| Cohesión | | | | | | |
| 6 | Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros. | | | | | |
| 7 | Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si. | | | | | |
| 8 | Las personas que trabajan en mi empresa tiene un interés personal el uno por el otro. | | | | | |
| 9 | Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa. | | | | | |
| 10 | Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad. | | | | | |
| Confianza | | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial. | | | | | |
| 12 | Mi jefe es una persona de principios definidos | | | | | |
| 13 | Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente. | | | | | |
| 14 | Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo. | | | | | |
| 15 | No es probable que mi jefe me de un mal consejo | | | | | |
| Presión | | | | | | |
| 16 | Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo. | | | | | |
| 17 | Mi institución es un lugar relajado para trabajar. | | | | | |
| 18 | En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo. | | | | | |
| 19 | Me siento como si nunca tuviese un día libre. | | | | | |
| 20 | Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo. | | | | | |
| Apoyo | | | | | | |
| 21 | Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito | | | | | |
| 22 | A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente. | | | | | |
| 23 | Mi jefe me respalda 100% | | | | | |
| 24 | Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo. | | | | | |
| 25 | Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores. | | | | | |
| Reconocimiento | | | | | | |
| 26 | Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo. | | | | | |
| 27 | La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error. | | | | | |
| 28 | Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar. | | | | | |
| 29 | Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución. | | | | | |
| 30 | Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer. | | | | | |
| Equidad | | | | | | |
| 31 | Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe. | | | | | |
| 32 | Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables. | | | | | |
| 33 | Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos. | | | | | |
| 34 | Mi jefe no tiene favoritos | | | | | |
| 35 | Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece. | | | | | |
| Innovación | | | | | | |
| 36 | Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas. | | | | | |
| 37 | A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas | | | | | |
| 38 | Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas. | | | | | |
| 39 | Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas. | | | | | |
| 40 | Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas. | | | | | |
| | | | | | | |

Cuestionario satisfacción laboral

INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario pretende medir el nivel de clima organizacional que ud. percibe en su institución.

AUTOR:

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

| | | | | |
|------------------|-------------------|-------------|-----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Muy insatisfecho | Algo insatisfecho | Indiferente | Algo satisfecho | Muy satisfecho |

| N° | ITEMS | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Satisfacción por el trabajo en general | | | | | |
| 1 | Hay buena relación entre los miembros de la unidad. | | | | | |
| 2 | En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda. | | | | | |
| 3 | La unidad me estimula para mejorar mi trabajo. | | | | | |
| 4 | Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección | | | | | |
| 5 | Sus colegas de su grupo de trabajo | | | | | |
| 6 | Atención que se presta a sus sugerencias | | | | | |
| 7 | Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo. | | | | | |
| 8 | La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo. | | | | | |
| 9 | Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo. | | | | | |
| 10 | El apoyo administrativo que usted recibe. | | | | | |
| | Satisfacción con el ambiente físico del trabajo | | | | | |
| 11 | La iluminación de su lugar de trabajo | | | | | |
| 12 | La ventilación de su lugar de trabajo. | | | | | |
| 13 | El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo | | | | | |
| 14 | Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo. | | | | | |
| 15 | La temperatura de su local de trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 16 | La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. | | | | | |
| 17 | La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo | | | | | |
| Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo | | | | | | |
| 18 | Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan | | | | | |
| 19 | Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo | | | | | |
| 20 | Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. | | | | | |
| 21 | Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar. | | | | | |
| 22 | Con su relación con sus autoridades más inmediatas. | | | | | |
| 23 | El apoyo que recibe de sus superiores. | | | | | |
| Satisfacción con la relación subordinado - supervisor | | | | | | |
| 24 | La proximidad y frecuencia con que es supervisado. | | | | | |
| 25 | La supervisión que ejercen sobre usted | | | | | |
| 26 | La forma en que sus superiores juzgan su tarea | | | | | |
| 27 | La forma en que usted es dirigido | | | | | |
| Satisfacción con la remuneración | | | | | | |
| 28 | El salario que usted recibe | | | | | |
| 29 | Sus condiciones laborales | | | | | |
| 30 | La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales | | | | | |

Anexo C. Consentimiento informado

A usted se le está invitando a 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.

Título del proyecto: Clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2021.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Ruth Espinoza Asencio

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un Hospital de Lima Norte, 2021.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

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

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 usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo (NOMBRE) al celular , correo

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 , Preesidente del Comité de Ética de la

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido

indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Fecha:

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante