



Universidad
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Clima organizacional y satisfacción laboral del
profesional de enfermería en la unidad de cuidados
intensivos, hospital Lima provincias, 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado por:

Serrano Rivera, Kely Mayra

Código ORCID: 0000-0001-9158-8222

Asesora: Dra. Cardenas De Fernandez, María Hilda

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

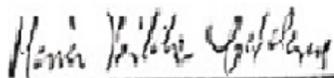
Yo, Serrano Rivera, Kely Mayra, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, hospital Lima provincias, 2022”, Asesorado por La Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:206006584, 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(a)
 Serrano Rivera, Kely Mayra
 DNI N° 77417102



.....
 Firma de Asesor(a)
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda
 CE N° 114238186

Lima, 13 de Noviembre de 2022

DEDICATORIA:

A Dios por darme fuerzas para seguir adelante, a mi familia por ser mi soporte de apoyo y brindarme motivación en todo momento para alcanzar mis metas propuestas.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Norbert Wiener por ser mi segunda casa de estudio en mi formación de todo el proceso de mi especialidad y a mi asesora de tesis por su paciencia y apoyo incondicional.

Asesora: Dra. Cardenas De Fernandez, María Hilda
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Secretario : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022, con una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, método hipotético deductivo, donde la población estará conformada por 70 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión, la técnica para la recolección de datos será la encuesta y el instrumento dos cuestionarios tipo escala de Likert en la cual han sido validados por cinco jueces de expertos en el primer cuestionario de clima organizacional con un valor mayor del 90%, y en el segundo cuestionario de satisfacción laboral validado con tres jueces de expertos obteniendo un validez adecuada, con respecto al grado de confiabilidad se realizó el alfa de Cronbach con un valor de 0.99 para la variable de clima organizacional y el otro valor de 0.720 para la satisfacción laboral.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, profesional de enfermería, cuidados intensivos.

Abstract

The general objective of this study is to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the nursing professional in the intensive care unit, Hospital Lima Provincias, 2022, with a quantitative approach methodology, of an applied type, design not experimental, hypothetical-deductive method, where the population will be made up of 70 nursing professionals who work in the intensive care unit, complying with the inclusion and exclusion criteria, the technique for data collection will be the survey and the instrument will be two scale-type questionnaires of Likert in which they have been validated by five expert judges in the first organizational climate questionnaire with a value greater than 90%, and in the second job satisfaction questionnaire validated with three expert judges obtaining an adequate validity, with respect to the degree of reliability, Cronbach's alpha was performed with a value of 0.99 p for the organizational climate variable and the other value of 0.720 for job satisfaction.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, nursing professional, intensive care.

Índice de contenidos

Caratula	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice de contenidos.....	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodología.....	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas.....	9
2.3. Formulación de hipótesis	16
2.3.1. Hipótesis general.....	16
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de la investigación	18

3.5.	Población, muestra y muestreo	18
3.6.	Variables y operacionalización	19
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.1.	Técnica.....	22
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	22
3.7.3.	Validación.....	22
3.7.4.	Confiabilidad.....	23
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9.	Aspectos éticos	24
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1.	Cronograma de actividades.....	25
4.2.	Presupuesto.....	26
5.	REFERENCIAS.....	27
	Anexo 1: matriz de consistencia.....	33
	Anexo 2: instrumentos	35
	Anexo 3: formato de consentimiento informado	40
	Anexo 4: informe del asesor de turniting	¡Error! Marcador no definido.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud señaló que el 60% de los trabajadores presento fuerza en el trabajo dentro de los sectores de salud por las condiciones de empleo inseguro, la insatisfacción laboral, generando un clima organizacional no saludable lo cual ha ido afectando en el rendimiento laboral y la productividad de atención a los usuarios e incluso la seguridad y el bienestar de los trabajadores de salud (1).

Por otro lado, a nivel internacional se demostró que la problemática de insatisfacción laboral se encuentra enfocado en el profesional de enfermería dentro de las áreas hospitalarias, en la cual se debe a la mayor cantidad de tareas, sobrecarga de trabajo, escasez de los recursos humanos, y el exceso de demanda de los usuarios en los hospitales públicos que ha generado consecuencias negativas para profesional y el paciente (2).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo indicó que existe más de 2 millones de muertes al año asociado a los accidentes de trabajo y enfermedades en los profesionales de salud causado principalmente por las condiciones del ambiente físico, psicosocial y el mal clima organizacional del entorno laboral conllevando al profesional de salud a la insatisfacción laboral, al agotamiento físico, psicológico y los cambios de humor que repercuten en el cuidado de los pacientes (3).

De igual forma en México se evidencio que el 56% del profesional de enfermería refiere mejorar el clima organizacional en la unidad de cuidados intensivos sin embargo existe un gran porcentaje de los trabajadores que se encuentran moderadamente satisfechos con su trabajo donde el 76.4% presento regulares relaciones interpersonales, el 40.1% baja disponibilidad de recursos, el 42.9% inadecuada estabilidad laboral mostrando insatisfacción total en el 51.1% de los profesionales de salud (4).

En ese sentido en Cuba analizo que el 15.3% del personal de enfermería indicaron que el clima organizacional suele ser bajo influyendo de forma negativa en el emprendimiento de los trabajadores lo cual demuestran insatisfacción en el área de trabajo, bajo rendimiento y poca productividad, con mayores dificultades en el liderazgo, la reciprocidad que lleva a ser desfavorable para el compromiso con la labor que realiza dentro de la institución, así mismo la mayoría de las enfermeras refieren sentirse poco satisfechas con su trabajo por la deficiente interacción entre sus compañeros de trabajo y el ambiente laboral que incluye la deficiente infraestructura, falta de capacitaciones para el desarrollo del crecimiento profesional y personal (5).

En relación a la Organización Panamericana de la Salud demostró que el 50% del personal de enfermería representan la mayor fuerza laboral en las áreas de salud existiendo una inequidad laboral, irregulares condiciones del ambiente laboral, falta de educación y mala distribución del profesional, dentro de ello en Brasil se encontró que los profesionales de enfermería percibieron bajo clima organizacional en el 69.2% en la unidad de cuidados intensivos, a su vez las enfermeras no se encuentran 100% satisfechas dentro de su ambiente de trabajo que influye desfavorablemente en el cuidado del paciente crítico que requiere de una atención especializada para lograr su pronta recuperación (6, 7).

Igualmente, en Colombia la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los ámbitos hospitalarios especialmente en las unidades de cuidados intensivos se evidencio que el 57% de los profesionales estuvieron insatisfechos, mientras que el 99% de ellos se sintieron insatisfechos en la relación interpersonal con sus jefes, el 90% estuvieron insatisfechas en la relación interpersonal que mantienen con sus compañeros, y un 40% tuvieron la insatisfacción por la monotonía laboral (8).

A nivel nacional en el Perú se consideró que el 66.7% de los trabajadores de salud tuvieron un clima organizacional regular con infraestructura inadecuada, con regular potencial humano, caracterizado por largas horas de jornada, la condición laboral, incluso la categoría del profesional al cual pertenece, sin embargo el profesional de enfermería especializado en la unidad de cuidados intensivos ha generado sentir insatisfacción por encontrarse sometido diariamente a las exigencias en la atención que requiere el paciente crítico, la rutina de trabajo, las malas relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo afectando su rendimiento laboral, responsabilidad, y motivación para brindar una atención de calidad al paciente hemo dinámicamente inestable (9, 10).

Dentro de la realidad local no se evidenciaron estudios relacionados al tema, en la unidad de cuidados intensivos lo cual es importante mantener un buen clima organizacional que logre una alta satisfacción laboral reflejado en el compromiso institucional siendo necesario el trabajo en equipo con equidad para mantener las buenas relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo para brindar el cuidado adecuado al paciente crítico, ya que la falta de insumos, la mala distribución del personal no ayudan a trabajar adecuadamente (11).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de cultura de la organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de cultura de la organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.
2. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.
3. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio contribuirá en el aporte al conocimiento científico mediante una recopilación exhaustiva de investigaciones previas porque pretende vincular la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería con la finalidad de implementar estrategias y orientaciones efectivas para lograr que el clima organizacional sea saludable para los profesionales que forman parte de la unidad de cuidados intensivos ya que el buen ambiente laboral genera satisfacción completa del personal que ayuda a mejorar la atención al paciente crítico cubriendo todas sus necesidades que requieren al encontrarse dentro de estas áreas críticas logrando completamente la recuperación del paciente .

1.4.2. Metodología

En cuanto al aporte metodológico se enriqueció a la línea de investigación mediante la recolección de datos en la cual se utilizarán instrumentos ya validados por otras investigaciones mediante jueces de expertos con la finalidad de proporcionar datos reales y confiables a través de la población estudiada.

1.4.3. Práctica

En relación a la justificación práctica se evidenciará los resultados de las dos variables de estudio para que en base a ello se puedan brindar estrategias de gestión que permitan mejorar el clima organizacional y se logre la satisfacción completa dentro del área laboral que son necesarios dentro de la unidad de cuidados intensivos que serán reflejados en cada profesional de enfermería para favorecer su desarrollo y crecimiento personal y profesional logrando un buen desenvolvimiento como parte del equipo de trabajo para convertirse en un equipo interdisciplinario empático y solidario fortaleciendo y beneficiando el cuidado de los pacientes

críticos. Finalmente es muy importante este estudio para toda la población porque se considera que las enfermeras que tienen un buen clima organizacional brindaran un mejor servicio de atención tanto al usuario, familia y a su entorno social logrando su mayor satisfacción tanto para el profesional como para el paciente al recibir los servicios de salud en el área de cuidados intensivos.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El periodo de tiempo en que se recolectarán los datos estimados para la ejecución del trabajo de investigación se encontrará comprendido entre los meses de noviembre a diciembre del 2022.

1.5.2. Espacial

La investigación se desarrollará en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima provincias que se encuentra ubicado en la provincia de Huaral y distrito de Chancay.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población del estudio serán todos los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos que brindan atención directa a los pacientes críticos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Zapata, C. (12) en el año 2022 en Colombia se evidencio como objetivo “analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital rural”, con una metodología descriptivo correlacional con una población conformada por 46 profesionales de enfermería en donde se utilizó como instrumento evaluación del clima organizacional por Segredo y escala de satisfacción por Mueller demostrando los siguientes resultados que el 51.2% de las enfermeras tuvieron un adecuado clima organizacional mientras que el 45.7% de ellos lo califico como riesgo a inadecuado el clima organizacional, de ellos el 82.6% expresaron una alta satisfacción laboral, en donde solo el 17.4% tuvo una satisfacción moderada demostrando que si existe una correlación de Pearson positiva de 0.9732 con un nivel de significancia de 0.017 entre las dos variables de estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Fierro, M. (13) en el año 2022 en Ecuador tuvo como objetivo general “establecer la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de un centro de salud”, con método correlacional de diseño no experimental, con una población conformada por 70 médicos y enfermeros a quienes se les aplico dos cuestionarios validados en otros estudios, llegando a los siguientes resultados que el 45.7% del profesional se encuentra insatisfecho con su trabajo en el factor intrínseco, el 80% se sintió insatisfecho en el factor extrínseco, el 61.60% del profesional presento un clima organizacional media evidenciando que existe correlación significativa entre el clima organización y la satisfacción laboral con un p valor de 0.000 con el valor de rho de spearman de 0.882.

Salazar, A., et al (14) en el año 2020 en México tuvo el objetivo principal de “analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”, donde el tipo de estudio fue analítico correlación de corte transversal con una muestra conformada por 182 trabajadores de salud en la cual se aplicó instrumentos validados como el cuestionario obteniendo los siguientes resultados que la gran mayoría del personal tuvo el 56% del clima organizacional por mejorar, un 40.7% de los trabajadores registro satisfacción laboral encontrándose una correlación significativa entre las dos variables de estudio con un p valor menor de 0.05 y un puntaje moderado del rho de spearman.

A nivel nacional

Noriega, C. (15), efectivizo su estudio en el año 2021 en Chiclayo cuyo objetivo fue “determinar la relación que existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la unidad de cuidados intensivos”, con una metodología de tipo aplicada, no experimental descriptivo correlacional con un total de 95 profesionales de salud a quienes se les aplico dos cuestionarios validados por el ministerio de salud, demostrando los siguientes resultados que el 63.2% de los profesionales tuvo la percepción de que el clima organizacional esta por mejorar, el 62.1% de ellos no se encontró ni satisfecho ni insatisfecho en su área de trabajo, en cuanto a las dimensiones del clima organizacional fueron percibidas por mejorar en el 63.2% en relación al potencial humano, el 50.5% en diseño organizacional y el 58.8% cultura de la organización concluyendo que existe una correlación significativa directo con p valor de 0.01 menor que 0.05 entre las dos variables de estudio obteniendo un Rho de spearman de 0.740.

Ñique, M. (16) realizo su tesis en el año 2020 en Trujillo donde se evidencio como objetivo “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, estudio no experimental, correlacional de corte transversal constituida por 33 enfermeros de la unidad de cuidados

intensivos en la cual se utilizó como instrumento un cuestionario tipo Likert para ambas variables obteniendo los resultados que el 78.8% del personal de enfermería tuvo un clima organizacional regular en la cual el 84.8% un mal clima organizacional en su dimensión de recompensa con una satisfacción regular en el 60.6% en los factores extrínsecos y el 84.8% en los factores intrínsecos indicando que el nivel de significancia fue de 0.000 existiendo relación significativa con un nivel de correlación positiva de 0.596.

Bautista, E. (17) realizó su tesis en el año 2020 en Arequipa con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos cardiovascular”, estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, que permitió trabajar con un total de 40 enfermeros en la cual se ha aplicado dos cuestionarios con una escala de evaluación de Litwin y Stringer modificada, se concluye que el 27.5% de las enfermeras percibieron un clima organizacional regular a deficiente siendo el mínimo porcentaje de 10% excelente, así mismo las dimensiones dentro de ello tuvieron porcentajes bajos a moderado en la responsabilidad, riesgo, identidad, estructura y responsabilidad, de igual manera la satisfacción laboral fue baja en el 50%, demostrando que si existe correlación moderada positiva de Pearson con un valor de 0.596 y un nivel de significancia con un p valor de 0.000 menor de 0.05.

2.2.Bases teóricas

Variable de clima organizacional

Definición:

El clima organizacional es el conjunto de percepciones globales de un individuo sobre su organización, donde estas representaciones globales reflejan la interacción entre las características individuales y organizacionales (18).

Por otro lado, el clima organizacional suele ser el resultado del proceso de interacción social del empleado, influenciado por sus propios valores, actitudes y creencias, así como del entorno externo de la empresa, todo lo cual contribuye a la percepción que surge de su origen, que conduce a la percepción de la organización como un todo unificado (19).

De igual manera el clima organizacional es el ambiente emocional percibido en la empresa, es decir, depende de la interpretación de los miembros organizacionales y puede generarse bajo la influencia de factores tanto endógenos como exógenos (20).

Así mismo el clima organizacional está relacionado con el sistema de desarrollo organizacional, es decir el proceso estratégico de búsqueda de legitimidad, en la funcionalidad dada y la sostenibilidad de la organización; dinamizando procesos o creando nuevas prácticas que contribuyan consistentemente al logro de los resultados institucionales, este desarrollo organizacional es posible cuando los empleados se identifican con la organización y hacen todo lo posible para lograr su visión cumpliendo su misión todos los días (21).

De acuerdo al Ministerio de salud el clima organizacional se define como la percepción que tiene un empleado de su ambiente de trabajo diario, que incide en la satisfacción y por ende en la productividad, que también está relacionada con el conocimiento de las personas que lideran el equipo y su interacción con la organización, los equipos y materiales utilizados, así como las actividades de cada empleador (22).

Teoría sobre el clima organizacional

La teoría interpersonal enfatiza la importancia de las relaciones personales y sociales en la vida organizacional y sugiere estrategias para mejorar las organizaciones aumentando la satisfacción de los miembros y creando organizaciones que ayuden a los individuos a desarrollar su potencial, también se afirma que la motivación de los empleados es de naturaleza puramente económica y psicosocial, ignorando la necesidad de aprender y

actualizar conocimientos, así como las necesidades relacionadas con el desempeño del trabajo en sí (23).

Según la teoría de enfermería de Peplau señala sobre el aprendizaje social, donde las enfermeras aplican principios interpersonales en la resolución de problemas y descubren la motivación humana y el desarrollo de la personalidad en el entorno laboral, por ello un modelo de investigación muy influyente en el ambiente de trabajo de la organización nos lleva a que existe una correlación entre el ambiente de trabajo y la productividad en una organización para brindar un cuidado adecuado al paciente (24).

Peplau definió que el rol de líder de la enfermera ayuda a mantener las buenas relaciones con el paciente mediante la cooperación y la participación activa, también asume el rol de sustituta que sitúa a la enfermera con actitudes y conductas que generen sentimientos durante la relación entre los pacientes y compañeros de trabajo cumpliendo con su rol de profesional por ello el clima organizacional de los enfermeros dependen en gran medida del cuidado de los pacientes, familias y grupos en relación con el ambiente de trabajo y otros empleados para sentirse bien consigo mismos y con los demás (25).

Características del clima organizacional

- Son aspectos relacionados con el ambiente organizacional en el que trabajan y se desarrollan los miembros.
- Es algo perdurable y aunque puede cambiar por circunstancias temporales, influye fuertemente en el comportamiento y desempeño de los miembros de la organización.
- Afecta el nivel de compromiso y aceptación de los miembros de la organización.
- Está influida por diversas variables estructurales como el estilo de gestión, las políticas, los planes de gestión, etc (26).

Dimensiones del clima organizacional

Cultura organizacional: Es un conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes compartidos por los miembros de una organización, generalmente un sistema de significado compartido por los miembros de la organización y, por otro lado, un sistema dinámico dentro de la organización con valores que se pueden cambiar como resultado del aprendizaje continuo del individuo que valora los procesos sensibles como parte especial de la cultura (27).

Sin embargo, si una organización no cuenta con el apoyo de personas comprometidas con el logro de sus objetivos, es necesario considerar el entorno en el que se desarrollarán todas las relaciones, normas y patrones de comportamiento, lo que ayuda a convertirse en una organización cultural, ser una organización productiva eficaz o ser improductiva e ineficaz que depende de la relación entre los elementos de la organización creada desde un principio (28).

Como parte de sus indicadores se encontró a la identidad que es un sentido de pertenencia a la organización y es un elemento importante y valioso en el grupo de trabajo. Por lo general, un sentimiento de que la organización comparte metas personales (28).

Conflictos y cooperación: Es un sentimiento que los miembros de la empresa sienten el espíritu de ayuda de los directores del grupo y otros empleados manteniendo énfasis en el apoyo mutuo, con niveles superiores e inferiores (28).

Motivación: Es un conjunto de intenciones y expectativas que las personas tienen en su entorno organizacional, y cuando existen algunos estímulos del entorno, expresarán sus típicas reacciones y actitudes naturales (28).

Diseño organizacional: Son sistemas en los que dos o más personas coordinan acciones o fuerzas conscientemente, y en esta definición de coordinación consciente incluyen los cuatro denominadores comunes de todas las organizaciones, tales como coordinación de esfuerzos,

metas comunes, división del trabajo y jerarquías que forman parte de las estructuras organizacionales (28). Presentan los diversos indicadores:

Estructura: Refleja los puntos de vista de los miembros de la organización sobre las reglas, los procedimientos, el papeleo y otras limitaciones que enfrentan al hacer su trabajo, donde las organizaciones enfatizan un nivel de burocracia en lugar de un ambiente de trabajo libre, informal y desestructurado (29).

Toma de decisiones: se encarga de evaluar la información que está disponible y se utiliza en la toma de decisiones en la organización y el papel de los empleados en este proceso, y analizar cómo la organización fortalece el proceso de toma de decisiones de acuerdo con la jerarquía (29).

Comunicación organizacional: Se basa en la red de comunicación que existe en la organización y en la facilidad con que los empleados pueden expresar sus quejas a la gerencia (29).

Remuneraciones: En este sentido, se basa en la forma en que se paga a los empleados (29).

Potencial humano: Conformar el sistema social interno de la organización, formado por grandes y pequeños individuos y grupos, en los que viven, piensan y sienten las personas, en donde los seres que integran la organización logren sus objetivos (28), encontrándose indicadores como:

Liderazgo: Es la influencia que algunas personas, en especial los líderes, que ejercen sobre el comportamiento de los demás para lograr resultados, no tiene un patrón claro, depende de muchas condiciones que existen en el entorno social, como valores, normas y procedimientos (28).

Innovación: Cubre la disposición de las organizaciones para probar cosas nuevas y cambiar la forma en que trabajan (28).

Recompensa: La medida en que una organización utiliza las recompensas más que los castigos puede crear una atmósfera adecuada en la organización, pero mientras el empleado no sea castigado, sino alentado a hacer un buen trabajo, si no lo hace bien, estará motivado para mejorar en el mediano plazo (28).

Confort: Son los esfuerzos de la gerencia para crear un ambiente saludable y agradable para los empleados (28).

Variable de satisfacción laboral

Definición:

La satisfacción laboral a menudo se define como sentimientos o actitudes hacia el trabajo o la experiencia laboral, en otras palabras, es un factor a nivel individual que refleja el afecto y los sentimientos de una persona hacia el trabajo (30).

La satisfacción laboral está determinada por la atracción laboral, el salario asociado a las relaciones con los colegas y ambiente de trabajo y las circunstancias a la cual se encuentran expuestas, por ello se asegura la participación igualitaria de otros agentes relacionados con el temperamento del empleado y las especificidades del trabajo que desempeña se refleja en el sentido de felicidad y alegría del trabajador, así como en lo que hace, la vocación se inclina a encontrar la satisfacción de los trabajadores (31).

La satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados disfrutan de su trabajo, aunque todavía no hay consenso sobre si incluye incluso procesos emocionales o cognitivos. De hecho, mientras algunos autores dicen que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva al trabajo en general, otros la definen como una evaluación positiva o negativa de un individuo definiendo la situación laboral, mientras que otros argumentan que la satisfacción laboral surge de los procesos emocionales y cognitivos a través de los cuales los sujetos evalúan sus experiencias laborales (32).

Po otro lado definir a la satisfacción laboral es como un sentimiento agradable o positivo experimentado por un sujeto mientras realiza un trabajo de interés, en un ambiente que lo haga sentir cómodo, en toda la empresa o las organizaciones que le gustan reciben una serie de compensaciones psicosociales y económicas basadas en sus expectativas (33).

Teoría sobre la satisfacción laboral

Dentro de ello Jean Watson menciona que la calidad de la atención no solo es dado como la atención al paciente; sino que como persona, la enfermera debe tener una comprensión amplia del comportamiento humano, sus necesidades, fortalezas y limitaciones, y acercarse al paciente para cuidarlo en gran medida, con su propia experiencia, su crecimiento espiritual, su historia de vida, las oportunidades de crecimiento personal y profesional que derivan de sus relaciones con los demás, para lograr una completa satisfacción (34).

Por otro lado, Watson señalo que enfatizar la relación que se establece entre enfermeros e individuos de los cuidados otorga a los enfermeros la satisfacción laboral como una expectativa subjetiva, porque esa es la esencia del trabajo de enfermería, una de las profesiones más importantes del mundo, donde su trabajo como enfermera ha satisfecho a los profesionales y buscado dar respuestas a las experiencias fenomenológicas de ambos, en este encuentro se influyen mutuamente y la relación va mucho más allá del encuentro técnico entre sujeto y objeto, por ello desde esta perspectiva, el cuidado de enfermería se define como una experiencia existencial entre enfermero y paciente (35).

En ese sentido está teoría desarrollada por el psicólogo Herzberg se llama “Teoría de la motivación-higiene o teoría de los dos factores”, y llegué a la conclusión de que la motivación en el ambiente laboral se divide en dos grupos de factores relacionados con los sentimientos negativos o insatisfechos, los profesionales experimentan con lo que logran hacer en estas áreas de trabajo, por eso se incluyen la prevención de riesgos para la salud de los empleados, como

la supervisión en el área de trabajo, las relaciones mutuas, las condiciones de trabajo, la remuneración, la seguridad, etc., además de señalar que en caso de errores, la necesidad es una fuerte motivación, etc., para que los profesionales que están plenamente satisfechos en su contexto de trabajo (36).

Dimensiones de satisfacción laboral

Factores extrínsecos o factores higiénicos se asocian a la insatisfacción porque están en el entorno que rodea a la persona y contienen las condiciones en las que realiza su trabajo, debido a que estas condiciones son manejadas y determinadas por la empresa, los factores de higiene están fuera del control del individuo, siendo estas más importantes como la remuneración, las prestaciones sociales, el tipo de gestión o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el ambiente de relación de la empresa con sus empleados, las normas internas, el estatus y prestigio, seguridad personal, etc (37).

Factores intrínsecos o factores motivacionales: están relacionados con la satisfacción laboral y la naturaleza de la tarea que realiza el individuo, por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo porque están relacionados con lo que hace incluyendo el trabajo en sí, recompensas, reconocimiento y promoción (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de cultura de la organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método del estudio será hipotético deductivo porque se basa en un proceso de verificación de las hipótesis falsearlas o comprobar su veracidad deduciendo conclusiones que confrontan con los hechos reales para plantear soluciones (38).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación será cuantitativo ya que consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de hipótesis surgidas de la misma para probarlas midiendo las variables y el análisis mediante métodos estadísticos en un determinado contexto (39).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación será aplicada porque se caracteriza por la búsqueda y utilización de los conocimientos adquiridos para implementarlo en la práctica diaria del estudio de investigación (40).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño del estudio será no experimental porque en estos diseños no se manipulan las variables y los fenómenos se observan en su forma natural para ser analizados correctamente (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de la investigación estará conformada por 70 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos, en la cual esta población es definida como un conjunto de individuos u objetos que poseen características comunes en un lugar o un momento determinado que incluyen los elementos, unidades de muestreo, alcance y tiempo cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión (42).

Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería que cuente con especialidad en el área y labore mínimo 3 meses en la unidad de cuidados intensivos.
- Profesional de enfermería que desee participar voluntariamente para el estudio

Criterios de exclusión

- Enfermeras que no cuenten con especialidad en el área y laboren menos de 3 meses en la unidad de cuidados intensivos
- Profesionales de enfermería que no deseen participar en el estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Clima organizacional	Es un conjunto de emociones que percibe el profesional de enfermería dentro de una institución en relación al trabajo y el ambiente físico en que se desenvuelven e incluso las regulares e irregularidades del ámbito laboral (22).	Son las percepciones que tienen las enfermeras dentro de la organización de su entorno laboral de la unidad de cuidados intensivos compuesto por tres dimensiones.	Cultura de organización	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad • Conflicto y cooperación • Motivación 	Escala ordinal	Bueno (3) Regular (2) Malo (1)
			Diseño de organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Toma de decisiones • Comunicación organizacional • Remuneraciones 		
			Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Innovación • Recompensa • Confort 		

Fuente: elaboración propia.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Satisfacción laboral	Es una evaluación positiva o negativa del personal de enfermería demostrando una respuesta efectiva que surge de los procesos emocionales en el trabajo en el que se desenvuelve en su rutina diaria (32).	Son las actitudes o sentimientos que demuestra el enfermero en el área de trabajo en donde realiza sus actividades para sentirse cómodo al brindar el cuidado al paciente crítico.	Factores extrínsecos o factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Beneficios laborales • Condiciones ambientales y físicas • Compañeros de trabajo • Comunicación 	Escala ordinal	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
			Factores intrínsecos o motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Recompensas • Reconocimiento • Promoción 		

Fuente: elaboración propia.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica para recolectar los datos será la encuesta y se aplicará dos cuestionarios tipo escala de Likert en la cual está dirigido a la primera variable de clima organizacional y la segunda variable de satisfacción laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El primer instrumento para la variable de clima organizacional fue elaborado por el Ministerio de salud (28) en la cual este instrumento fue aplicado por primera vez en diversos hospitales a nivel regional y nacional a su vez ha sido adaptado en otras realidades de estudio y validado por Sánchez (43) en su investigación con altos índices de validez y confiabilidad. Este cuestionario tipo escala de Likert consta con un total de 34 ítems con respuestas múltiples de siempre (4), frecuentemente (3), a veces (2), y nunca (1) clasificado en tres dimensiones de cultura organizacional (1 al 14), diseño organizacional (15 al 23), y potencial humano (24 al 34).

En cuanto a la segunda variable de satisfacción laboral el instrumento fue elaborado primera vez por Marrion, adaptado en diversos estudios por varios investigadores en donde fue validado por Aquije (44), en Lima con altos niveles de validez y confiabilidad este cuestionario tipo escala de Likert constituido por 40 ítems con respuestas politómicas totalmente de acuerdo (5), acuerdo (4), indiferente (3), desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1), dividido en dos dimensiones de factores extrínsecos (1 al 26) y factores intrínsecos (27 al 40).

3.7.3. Validación

La validez del instrumento de la variable de clima organizacional realizado por Sánchez (43), ha sido validado por cinco jueces de expertos con grado de maestría donde evaluaron la validez del contenido del instrumento demostrando una valoración de v de Aiken con un coeficiente

de concordancia mayor del 90% existiendo una validez optima. Para la segunda variable de satisfacción laboral fue validado por Aquije (44), en la cual fue sometido a juicio de expertos conformado por tres obteniendo un grado de concordancia significativo con una validez adecuada a través de la opinión de los expertos.

3.7.4. Confiabilidad

En relación a la confiabilidad de la primera variable de clima organizacional se realizó una prueba piloto en 20 personal de salud del total de la población, aplicando alfa de Cronbach para medir la fiabilidad del instrumento con un valor que se obtuvo de 0.99 que demostró un índice de confiabilidad alta. En la segunda variable de satisfacción laboral se aplicó una prueba piloto en el 10% de la muestra a los profesionales de enfermería mediante el alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0.720 demostrando un grado de confiabilidad aceptable para que instrumento sea aplicado en diversos estudios.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de recolección de datos del estudio se llevará a cabo mediante la aprobación del proyecto de investigación por la universidad Norbert Wiener, donde se solicitará un documento de permiso dirigido al director del Hospital Lima provincias logrando su autorización para recolectar los datos conjuntamente con la coordinación del departamento de enfermería y la jefa del servicio de la unidad de cuidados intensivos. Así mismo estos datos se recolectarán durante el mes de diciembre del presente año para posteriormente ser tabulado, procesado en el programa de Microsoft Excel 2017 y análisis estadístico de SPSS vs 25 en la cual se mostrarán los resultados con tablas y gráficos estadísticos que demuestran la interpretación y comprobación de la hipótesis planteada que respondan a los objetivos del estudio.

3.9. Aspectos éticos

El principio de autonomía nos indicará que cada profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos participará de forma voluntaria respetando la decisión de aceptar formar parte del estudio o negarse a ella, donde firmará el consentimiento informado que autoriza su participación voluntaria.

El principio de beneficencia el estudio beneficiará a los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de trabajo.

El principio de no maleficencia, el objetivo del estudio será obtener toda la información necesaria respetando su integridad del profesional de enfermería sin causar ningún daño a su salud.

El principio de justicia que todo profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos recibirá un trato digno y cordial con respeto, sin discriminar a los participantes que formarán parte de la investigación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022															
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Búsqueda de fuentes bibliográficas.	■	■	■	■												
Elaboración de la introducción: situación problemática, marco teórico y antecedentes.					■	■										
Elaboración de la justificación de la investigación.							■	■								
Elaboración de los objetivos de la investigación.								■	■							
Enfoque y diseño de investigación.									■	■						
Población, muestra y muestreo.										■	■					
Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.										■	■	■				
Procesamiento y análisis de datos.												■	■	■		
Aspectos éticos.													■	■		
Elaboración de aspectos administrativos.													■	■	■	
Elaboración de los anexos.													■	■	■	
Aprobación del proyecto.															■	
Sustentación del proyecto de investigación.																■

4.2. Presupuesto

MATERIALES	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
Equipos y materiales de escritorio			
Archivadores	S/.15.00	3	S/.45.00
Papel bond A4	S/.13.00	3	S/.39.00
Lapiceros	S/.1.00	10	S/.10.00
Lápiz	S/.1.00	3	S/.3.00
Tinta de impresora	S/.75.00	2	S/.150.00
USB	S/.70.00	1	S/.70.00
Material bibliográfico			
Libros	S/.60.00	2	S/.120.00
Fotocopias	S/.0.10	700	S/.70.00
Impresiones	S/.0.30	1 millar	S/.300.00
Empastado	S/.35.00	5	S/.175.00
Servicios			
Internet	S/.1.00	400 hrs.	S/.400.00
Movilidad	S/.20	30	S/.600.00
Otros	S/.700.00	global	S/.700.00
Total			S/.2682.00

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud de los trabajadores. [Internet]. Washington: United states of America, 2020 [Revisado 2022, consultado 1 nov 2022]. Disponible en <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
2. García, Y., Martínez, M., Rivera, M. y Gutiérrez, G. Satisfaction in the workplace among nursing staff of two public health institutions: Case Hidalgo, Mexico. Rev. Salus. [Internet] 2016; 1(1): 26-42. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
3. Anaya, A. Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones. Rev. Ciencia y trabajo. [Internet] 2017; 19(59): 24-49. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000200095
4. Salazar, A., Fernández, C., Santes, M., Hernández, H. y Zepeta, D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Rev. Enfermería universitaria. [Internet] 2020; 17(3): 16-65. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166570632020000300273
5. Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Rev. Redalyc. [Internet] 2020; 18(6): 1189-1197. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571015/html/>
6. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Internet]. Washington: United states of America, 2019 [Revisado 2020, consultado 10 dic 2021]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
7. Barreto, F. et al. Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. Rev. Enfermería Global. [Internet] 2021; 20(62): 18-60. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
8. Herrera, G. y Manrique, F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. Rev. Duazary. [Internet] 2019; 16(2): 74-86. Disponible en: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
9. Puitiza, C., Tejada, S., Morales, E., Chávez, S. y Sánchez, T. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú. Rev. Universidad del

- Zulia. [Internet] 2020; 11(31): 71-85. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044/35877>
10. Macedo, L. y Vivanco, I. Satisfacción laboral del profesional enfermero especialista en cuidados intensivos en una institución de salud privada. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2015. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3627/Satisfaccion_MacedoCacares_Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 11. Diaz, A., Rodríguez, A., Acosta, S., Van, P. Clima organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. Rev. Cubana de enfermería. [Internet] 2017; 32(3): 15-61. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/967/187>
 12. Zapata, A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. [Tesis para optar el título maestría en administración en enfermería]. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2022. Disponible en: <http://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 13. Fierro, M. Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito. [Tesis para optar el título profesional de psicología]. Ecuador: Universidad Internacional SEK, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4635/1/Fierro%20Escalante%20Mariella%20Abigail.pdf>
 14. Salazar, A., et al. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Rev. de enfermería. [Internet] 2020; 17(3): 16-65. Disponible en: <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>
 15. Noriega, C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud Unidad de Cuidados Intensivos Covid-19 de un hospital Chiclayo. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81752/Noriega_CCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 16. Ñique, M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud Trujillo. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/%c3%91ique_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Bautista, E. Clima organizacional con la satisfacción laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos cardiovascular del instituto del niño. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12198/UPbafle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Peña, H. Clima organizacional. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2018. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
19. García, M., Vesga, J. y Gómez, C. Clima organizacional teoría y práctica. 1ª ed. Caracas, Colombia: universidad Católica; 2020 [Revisado 2022, consultado 2022 nov 2]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_practic_a
20. Elgegren, U. Strengthening the organizational climate in health facilities. Rev. Psicológica. [Internet] 2016; 23(1): 87-102. Disponible en: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf
21. Yong, L., Hui, H. y Chen Y. Clima organizacional, satisfacción laboral y rotación en trabajadores voluntarios de bienestar infantil. Rev. Elsevier [Internet] 2020; 3(1): 10-16. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740920320636>
22. Ministerio de salud. Metodología para el estudio del clima organizacional. [Internet]. Perú: Minsa, 2012 [Revisado 2020, consultado 1 nov 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
23. Flores, M. Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. Rev. Espacios [Internet] 2015; 26(2): 24. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas%20considera%20que%20las%20motivaciones,la%20realizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20mismo.>
24. Cisneros, F. teorías y modelos de enfermería. [Internet]. Ecuador: Universidad de Cuaica, 2012 [Revisado 2020, consultado 1 nov 2022]. Disponible en: <http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/TeoriasYModelosDeEnfermeriaYSuAplicacion.pdf>
25. Fernández, M. Bases Históricas y Teóricas de la Enfermería. Internet]. Ecuador: Universidad de Cantabria, 2020 [Revisado 2020, consultado 1 nov 2022]. Disponible en: <https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1149/course/section/1385/EnfermeriaTema11%2528II%2529.pdf>

26. García, M. e Ibarra, L. diagnostico de clima organizacional del departamento de educación. México: Universidad de Guanajuato, 2020 [Revisado 2020, consultado 1 nov 2022]. Disponible en: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/caracteristicas_de_clima_organizacional.html
27. Castillo, C. y Espinoza, N. Clima organizacional. México: editorial Trillas, 2020 [Revisado 2020, consultado 1 nov 2022]. Disponible en: <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>
28. Ministerio de salud. Plan de acción de mejora de cultural y clima organizacional instituto de salud mental Honorio Delgado Noguchi. [Internet]. Perú: Minsa, 2019 [Revisado 2022, consultado 1 nov 2022]. Disponible en: <http://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dirfun/2019/RDN%C2%B0175-2019-1.pdf>
29. Gonzales, A. Dimensiones del clima organizacional. [Internet]. Latinoamérica: SLC, 2019 [Revisado 2022, consultado 1 nov 2022]. Disponible en: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
30. Gamboa, E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Rev. Psicología [Internet] 2016; 12(16): 2-8. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
31. Garay, Y. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de instituto privado de Lima. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Lima: Universidad Peruana Unión, 2020. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3308/Yvonne_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Pujol, L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Rev. Estudios gerenciales [Internet] 2018; 34(146): 3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
33. García, D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. [Internet]. 2019 [Revisado 2022, consultado 1 nov 2022]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
34. Galvis, M. Teorías y modelos de enfermería usados en la enfermería. Rev. Cuidarte [Internet] 2016; 6(2): 1108-1120. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3595/359540742012.pdf>
35. Library. Teoría del cuidado humano por Jean Watson. [Internet]. 2018 [Revisado 2022, consultado 1 nov 2022]. Disponible en: <https://1library.co/article/teor%C3%ADa-del-cuidado-humano-por-jean-watson.q061klvq>

36. Manso, J. El legado de Frederick Irving Herzberg. [Internet]. México: Limusa grupo Noriega; 2004 [Revisado 2021, consultado 2022 nov 1]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
37. Pérez, J. y Fidalgo, M. Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. [Internet]. España: Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo; 2019 [Revisado 2021, consultado 2022 nov 1]. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
38. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación 6° ed. [Internet]. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Mexicana; 2017 [Revisado 2019, consultado 2022 Ene 20]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
39. Tamayo, M. El proceso de la investigación científica. 4° ed. [Internet]. México: Limusa grupo Noriega; 2004 [Revisado 2019, consultado 2022 Ene 20]. Disponible en: https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkKJwC&pg=PA3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
40. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos de investigación. 1° ed. Lima, Perú: San Marcos E. I. R. L.; 2002. 310 p.
41. Arispe, C. et al. La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado 1° ed. [Internet]. Ecuador: Departamento de investigación y postgrados; 2020 [Revisado 2019, consultado 2022 Ene 20]. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
42. López, L. Población muestra y muestreo. Rev. scielo. [Internet] 2004; 9(8): 69-74. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
43. Sánchez, Y. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51227/S%c3%a1nchez_CCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Aquije, R. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de lima. [Tesis para optar el título de especialista en unidad de cuidados intensivos]. Lima: Universidad María Auxiliadora, 2021. Disponible en: [https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/707/AQUIJE%20MENDOZA%](https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/707/AQUIJE%20MENDOZA%20)

[20%20DE%20RODRIGUEZ%20OLGA%20MIRTHA-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y](#)

Anexo 1: matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de cultura de la organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de cultura de la organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022. H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de cultura de la organización y la satisfacción</p>	<p>Variable 1 clima organizacional Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Diseño organizacional • Potencial humano <p>Variable 2 satisfacción laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores extrínsecos o factores higiénicos • Factores intrínsecos o 	<p>Tipo de investigación El tipo de investigación será aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación El método del estudio es hipotético deductivo, diseño no experimental</p> <p>Población La población de la investigación</p>

<p>la dimensión de diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en la dimensión de potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.</p>	<p>laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, Hospital Lima Provincias, 2022.</p>	<p>factores motivacionales</p>	<p>estará conformada por 70 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos.</p>
---	--	--	--------------------------------	--

Anexo 2: instrumentos

Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, hospital Lima provincias, 2022.

El presente estudio tiene por finalidad aplicar este cuestionario para recolectar datos reales en la cual se le pide sinceridad en cada una de sus respuestas, ya que dicha información mantendrá la confidencialidad para contribuir en el presente trabajo de investigación.

Datos generales:

Edad:

Sexo:

Tiempo de servicio:

INSTRUCCIONES: Marcar con un (x) correctamente los espacios en la respuesta que crea más conveniente.

1= nunca 2 = a veces 3= frecuentemente 4= siempre

Nº	ÍTEMS	N	AV	FC	CS
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN					
1.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
2.	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
3.	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
4.	mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
5.	mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
6.	Estoy comprometido (a) con mi organización de salud.				
7.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
8.	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
9.	Me rio de mis bromas				
10.	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.				

11.	Las cosas me salen perfectas				
12.	Cometo errores.				
13.	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada				
14.	He mentido				
DISEÑO ORGANIZACIONAL					
15.	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
16.	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
17.	Mi salario y beneficios son razonables.				
18.	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
19.	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
20.	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
21.	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
22.	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
23.	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
POTENCIAL HUMANO					
24.	La innovación es característica de nuestra organización				
25.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
26.	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas				
27.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
28.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				

29.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
30.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
31.	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
32.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
33.	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
34.	La limpieza de los ambientes es adecuada				

INSTRUCCIONES: Marcar con un (x) correctamente los espacios en la respuesta que crea más conveniente.

1= totalmente desacuerdo TDA 2 = desacuerdo DA 3= Indiferente I 4= acuerdo 5= totalmente de acuerdo

Nº	ÍTEMS	TD	D	I	A	TA
DIMENSIÓN EXTRINSECA						
Sueldo						
1.	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.					
2.	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.					
3.	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional.					
4.	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas					
Supervisión						
5.	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.					
6.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

7.	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.					
8.	La enfermera jefa reconoce mi desempeño laboral mediante carta de felicitación					
Beneficios laborales						
9.	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.					
10.	Recibo un bono extra por trabajar en un área de emergencia					
11.	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro.					
12.	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.					
Compañeros de trabajo						
13.	Tengo empatía con mis colegas de trabajo					
14.	Trabajo mas de lo que debería, debido a la incompetencia e inexperiencias de mis colegas.					
15.	El ambiente creado por mis compañeras es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16.	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo					
Comunicación						
17.	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.					
18.	Existe afinidad con mi grupo de trabajo					
19.	Has demasiadas discusiones y peleas en el trabajo					
20.	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.					
Condiciones ambientales y físicas						
21.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.					
22.	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.					
23.	Cuento con materiales de bioseguridad personal.					
24.	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.					

25.	Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia					
26.	Son suficientes los recursos materiales como camillas. Sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores.					
DIMENSIÓN INTRÍNSECA						
Trabajo en si						
27.	Siento que mi trabajo sea rutinizado.					
28.	Disfruto de cada labora que realizo en mi trabajo					
29.	Mi trabajo es altamente estresante.					
30.	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo.					
31.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
Recompensas y reconocimiento						
32.	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.					
33.	No siento que el trabajo que hago es apreciado.					
34.	Hay pocas recompensas para que los que trabajan aquí.					
35.	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.					
Promoción						
36.	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día					
37.	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos.					
38.	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.					
39.	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal.					
40.	Me siento feliz por los resultados que logro en su trabajo					

Anexo 3: formato de consentimiento informado

Instituciones Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Kely Mayra Serrano Rivera

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, hospital Lima provincias, 2022.

Se les invita participar en un estudio llamado “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, hospital Lima provincias, 2022”, estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Kely Mayra Serrano Rivera. El propósito de este estudio es Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, hospital Lima provincias, 2022, la ejecución ayudará a conocer los resultados actuales para mejorar la situación problemática

Procedimientos:

Si usted decide formar parte de la investigación nos brindaran sus datos:

APELLIDOS Y NOMBRES:

DNI:

La encuesta realizada mediante un cuestionario se demorará unos 45 minutos para responder el instrumento en la cual se le entregará de forma individual respetando su confidencialidad.

Riesgos: no presentará ningún riesgo.

Beneficios por participar: tendrá la posibilidad de poder conocer los resultados de la investigación que le ayuden en su desarrollo profesional.

Costo por participar: usted no hará ningún gasto durante su participación para el estudio.

Confidencialidad: la información que será proporcionada por cada participante estará protegida manteniendo en reserva sus datos personales.

Derechos del paciente: si usted presenta alguna incomodidad con el estudio podrá retirarse en cualquier momento.

Ante todo, ello declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, en la cual se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he sido influido indebidamente a participar en el estudio, finalmente responder la encuesta demuestra mi aceptación a participar de forma voluntaria en la investigación.

Participante

DNI

investigadora

DNI