



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del  
servicio de gineco-obstetricia de un hospital de Lima, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

**Presentado por:**

**Autora:** Espilco Portugal, Elizabeth Julia

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0002-7320-7929>

**Asesor:** Mg. Gallegos Pacheco, Rutsmy Angel Manuel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5426-398X>

**Lima – Perú**

**2024**

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

Yo, Elizabeth Julia Espilco Portugal egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia de un hospital de Lima, 2024” Asesorado por el docente: Rutsmy Angel Manuel Gallegos Pacheco. DNI 45525049 ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5426-398X> tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE) % con código OID: oid:14912:390844525 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  
 Elizabeth Julia Espilco Portugal  
 DNI: **47178283**



.....  
 Firma  
 Rutsmy Angel Manuel Gallegos Pacheco.  
 DNI: 45525049

Lima 27 de Septiembre del 2024

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN

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

caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p>_____ SE EXCLUYO LAS FRASEOLOGIA DE USO NORMAL</p> <hr/>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

“Clima Organizacional y Satisfacción laboraI en el personal de enfermería del servicio de  
Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, 2024”

### **Dedicatoria**

A mi familia que en todo momento  
caminan a mi lado.

## **Agradecimiento**

Agradecida a la Universidad, padres.

A mi hermano mayor, siempre presente.

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido.....	v
Resumen.....	viii
Abstract.....	xi
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Teórica.....	7
1.4.2. Metodológico.....	7
1.4.3. Práctica.....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1. Temporal.....	8
1.5.2. Espacial.....	8
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	11
2.2. Bases teóricas.....	14
2.2.1. Clima Organizacional.....	14
2.2.1.1. Definición conceptual y teorías en relación.....	14
2.2.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional.....	16
2.2.2. Satisfacción laboral.....	19
2.2.2.1. Definición conceptual vinculante.....	19

2.2.2.2. Perspectivas teóricas.....	20
2.2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	21
2.2.3. Teorías en Enfermería.....	23
2.3. Formulación de hipótesis.....	24
2.3.1. Hipótesis general.....	24
2.3.2. Hipótesis específicas.....	25
3. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Método de la investigación.....	27
3.2. Enfoque de la investigación.....	27
3.3. Tipo de investigación.....	27
3.4. Diseño de investigación.....	27
3.5. Población, muestra y muestreo.....	27
3.6. Variables y operacionalización.....	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.1. Técnica.....	29
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	29
3.7.3. Validación.....	29
3.7.4. Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9. Aspectos éticos.....	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	31
4.1. Cronograma.....	32
4.2. Presupuesto.....	33
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS.....	45
Anexo1: Matriz de consistencia.....	46
Anexo2: Instrumentos: encuestas.....	47
Anexo3: Consentimiento informado.....	48

## Resumen

**Introducción:** Las instituciones públicas, requieren mejorar el clima organizacional para así cumplir con metas institucionales, para lograr ofrecer el servicio público para el cual fue creado. En este sentido, estas instituciones públicas, requieren optimizar la satisfacción laboral, el cual es producto de una gestión organizacional. **Objetivo:** Determinar la correlación existente entre Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, 2024 . **Métodos:** el estudio ha sido cuantitativo, aplicada, transversal, y correlacional. La muestra representativa es censada y consistirá en 46 personales de enfermería, las cuales serán licenciadas y técnicas, que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia del nocomio antes mencionado. La técnica a utilizar será la encuesta mediante dos cuestionarios tipo Likert adaptados por Salas y Canevaro, los cuales ya se encuentran validados. Asimismo los datos recopilados se procesarán mediante el software SPSS25 y las hipótesis será comprobadas mediante la prueba estadística de Spearman.

**Palabras claves:** clima organizacional, satisfacción laboral, enfermera, gestión.

## **Abstract**

**Introduction:** Public institutions require improving the organizational climate in order to meet institutional goals, to be able to offer the public service for which it was created. In this sense, these public institutions require optimizing job satisfaction, which is a product of organizational management. **Objective:** Determined the relationship between organizational Climate and Jobs Satisfaction in the nursing staff of the Gynecology- obstetric service of a Hospital of Lima, 2024. **Methodes:** applied, quantitative, correlational and cross-sectional study. **Census sample** will be made up of 46 nursing personnel, including graduates and technicians, who worked in the Gynecology-Obstetric service of the aforementioned hospital. The technique to be used will be the survey using two Likert-type questionnaires adapted by Salas and Canevaro, which have already been validated. Likewise, numbers collected will be processed using SPSS25 software and the hypotheses will be tested using the Spearman statistical test.

**Keyword:** organizational climate, job satisfaction, nurse, management.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Mundialmente , según Randstad Workmonitor Q3 en el 2019, Nueva Zelanda tuvo la más alta satisfacción a nivel laboral con un 74 % de satisfacción de los empleados en comparación con el Reino Unido con un 73 %, y Canadá con 73%; Los países con la satisfacción laboral más baja fueron Hong Kong (51%) y Japón (42%) (1).

A nivel de las Américas, la encuesta global de Actitudes de Beneficios, de la consultora Willis Towers Watson (WTW) realizada a fines de 2021 y comienzos del 2022, arrojó algunos datos interesantes acerca del sentido de lealtad de los integrantes: el 56% de las personas de Latinoamérica planea quedarse en su empleo actual y no cambiaría de trabajo si le fuese posible, el 28% tiene previsto renunciar. Dentro de este grupo el motivo principal es el salario (59%), avanzar en alguna carrera (40%) y obtener seguridad en otro empleo (38%). La encuesta abarcó la opinión de 5028 personas de grandes y medianas empresas privadas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México (2).

La plataforma RRHHDigital publicó en junio del 2023, un estudio realizado por The Workforce Institute en UKG., donde “México, A nivel personal, el 62% siente que su trabajo ha impactado negativamente su relación con otras personas, además de que el 60% percibe que su trabajo ha afectado su salud y bienestar en general. Los principales aspectos son: no tener suficiente tiempo para relajarse (32%), no tener suficiente tiempo para pasar con la familia y los amigos (36%), y el impacto negativo sobre el sueño (30%). Las cifras del estudio muestran la situación actual del mercado laboral mexicano, donde los empleados se sienten saturados, pero suelen anteponer su responsabilidad y necesidad, dejando en segundo término su salud

mental, la cual tiene un impacto directo y trascendental en su desempeño, tanto en la empresa como en su vida personal. El ritmo de trabajo puede ser un factor importante, ya que a una cuarta parte de los mexicanos (24%) les cuesta comenzar su día laboral, mientras que 21% sienten que tienen una carga de trabajo excesiva, lo que afecta su rendimiento y productividad. Sin embargo, es el país en donde los empleados se presionan más a sí mismos (35%), siendo la principal causa de estrés laboral (3).

A nivel nacional, en la región metropolitana de Lima, en una encuesta de satisfacción laboral nacional del 2020, realizado por la Consultora Ackermann International, se mostró que solo el 24% de los consultados se sentía feliz en el trabajo; esto muestra la imperativa necesidad de las organizaciones por hacer mucho más por sus colaboradores, en la búsqueda de una experiencia de trabajo deseable y exitosa (4).

Un estudio realizado en enfermeras de un hospital de emergencias, en Lima, en el 2019, mostró un nivel de satisfacción laboral medio, siendo los beneficios laborales y económicos la dimensión más afectada (5). De la misma forma un estudio realizado en un hospital de Lima, en el 2022, reveló que el clima organizacional, fue 68,8%, un nivel saludable. En cuanto a la satisfacción laboral el 47,9% tuvo un nivel alto (6).

A nivel del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se debe ofertar una atención técnica que manifieste una interrelación adecuada con el usuario y un ambiente confortable; sin embargo, al no observarse esto, el bienestar del usuario, se ve alterado observando conductas inadecuadas de insatisfacción del profesional alterando la comunicación, armonía y el trabajo adecuado, para ello se buscó, como estrategia, mejorar el ambiente laboral, ya que al reconocer las opiniones sobre las principales molestias del personal de salud, se podrá proporcionar sugerencias (7). Según Medina Eliana y Olaya Karina en su Tesis aplicada en el Hospital menciona respecto a la satisfacción laboral global del profesional enfermero, el 32%

de las enfermeras no están satisfechas con sus tareas en el servicio Covid19, 24% muy insatisfechas, solo 9% están satisfechas y 3% muy satisfechas. Esto se debe principalmente, a las condiciones de trabajo con que labora una enfermera, no son satisfactorias para el 32% de las enfermeras, otros 32% están muy insatisfechos y también 32% lo consideran como ni satisfactorio ni insatisfactorio (promedio) (8).

La insatisfacción laboral es el malestar que es experimentado por un trabajador en relación con su trabajo, generalmente debido a factores específicos o psicosociales de la organización del trabajo; cuanto mayor sea la calidad de vida profesional, mayor será la satisfacción del empleado y disminuirá el número de ausentismo. Cuando a un colaborador se le hace sentir parte de la organización, se le motiva y satisface, éste aumentará sus esfuerzos y así la organización tendrá resultados satisfactorios (9). Se eligió este tema porque existe un sentimiento negativo por parte de los trabajadores en referencia a su trabajo.

Las diferentes causas que permiten la disminución de satisfacción laboral, en los servicios asistenciales del Hospital, son: cuentan con poco personal de enfermería (ausentismo) para la atención de los usuarios y es donde se observa la existencia de quejas de éste personal, así como el descontento por los turnos, estrés, sobrecarga laboral y rotaciones; la escasa comunicación con los compañeros de trabajo y con los jefes o coordinadores del servicio, comúnmente conocido como inestabilidad en el clima organizacional, todo ello deriva al descontento y a la insatisfacción (10).

En cuanto a la aminoración en la satisfacción laboral esta trae muchas consecuencias negativas, tales como la alteración en la salud de los colaboradores, problemas emocionales, sociales, entre otros, generando disminución en la producción, falta de solidaridad, falta de trabajo en equipo, alta transferencia del trabajador y un ambiente laboral imparcial (11).

Considerando todo lo anterior ya mencionado, este proyecto de investigación pretende mejorar, a modo de aporte, en los servicios de salud permitiendo establecer estrategias de mejora beneficiando a los usuarios internos y externos de la institución, lo cual repercutirá en la atención oportuna, con calidez y calidad al usuario (12).

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación existente entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, 2024.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación que existe entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Establecer la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Establecer la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

A fin de comprender la dinámica de las variables de estudio, para fines de este estudio se tuvo como base diversas teorías en el marco de los factores que se encuentran presentes en clima organizacional y satisfacción laboral. Considerando todas sus teorías sobre Clima organizacional, mencionaremos: La teoría de Likert, y la teoría de Litwin y Stringer. Así como de la Satisfacción laboral: Teorías como: Teoría motivacional de Maslow, Teoría de las Expectativas de Vroom, Teoría de la Equidad de Stacey; una de las teorías más importantes es la llamada Teoría Bifactorial de Herzberg. Teorías de Enfermería: “Modelo sistema conductual” de Dorothy Johnson, y “Modelo de Sistemas” de Betty Newman.

### **1.4.2 Metodológica**

A nivel metodológico, se usó el método deductivo, con la perspectiva cuantitativa, del tipo aplicado, un diseño observacional, analítico, no experimental y los instrumentos de la investigación vienen a ser dos cuestionarios.

### **1.4.3 Práctica**

La finalidad de este estudio es investigar la correlación que existe, y se encuentra, en clima organizacional con satisfacción laboral en el personal de enfermería que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, año 2024. Desde un enfoque

práctico, se busca atender la necesidad existente entre las enfermeras respecto a los problemas que causan insatisfacción laboral. La investigación pretende ofrecer recomendaciones prácticas basadas en los resultados obtenidos, permitiendo mejorar sus procesos de capacitación y de gestión del sistema de talento humano, de la misma forma, facilitará la elaboración de estrategias, planes de mejora o programas de intervención con la única meta, que vendría a ser, el fortalecimiento de las competencias del personal de enfermería en el servicio de Gineco-Obstetricia, promoviendo que el servicio que brindan sea eficiente.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

La presente investigación se va a llevar a cabo entre de julio a diciembre en el año 2024, dado que se analizará el fenómeno según los datos recolectados en ese rango.

### **1.5.2 Espacial**

El siguiente estudio va a efectuarse dentro del área Gineco- obstetricias en un Hospital Nacional. Hospital del MINSA - Perú, nivel 1 – III , perteneciente a la DIRESA de la Región Callao, ubicado en el distrito de Bellavista, en la provincia constitucional del Callao.

### **1.5.3 Población y unidad de análisis**

Los sujetos para esta investigación serán todo el personal de enfermería, entre licenciadas (16) y técnicas (30), que están laborando en el área Gineco-Obstetricia en un Hospital de Lima.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Zapata (13) ,el 2022 en México en su investigación “Clima organizacional la y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural, en el municipio de Cerritos, San Luis Potosi en el año 2020”, cuyo objetivo era el analizar dicha relación, sostuvo una investigación cuantitativa, descriptiva- correlacional y de diseño transversal, tuvo una población de 46 profesionales, a quienes se les aplicó dos instrumentos ; los resultados principales arrojaron un porcentaje de la cantidad 51.2 % referente a los enfermeros que percibieron el clima organizacional adecuado, seguido con un dato de 45.7% que fue percibido como “algo riesgoso”, y finalmente el 2.2% como inadecuado. Asimismo el 82.6% de la muestra tiene alta satisfacción laboral, seguido del 17.4% que lo percibieron como moderada. En cuanto a la correlación entre las variables la prueba de Pearson fue positiva de 0.9732, determinando la relación entre ellas (13).

Del Angel, et al (14), en 2019 en México en su estudio ha sido su objetivo analizar la relación que existe entre la variable clima organizacional y variable satisfacción laboral de su personal que está trabajando en un establecimiento de salud”, cuyo enfoque ha sido cuantitativo, correlacional y del corte transversal en la línea de tiempo. La muestra obtenida ha sido un total de 182 trabajadores, a quienes se les aplicaron Escala de la medición de Clima Organizacional y usaron Cuestionario en relación a Satisfacción Laboral encontrándose con un resultado donde indican que el porcentaje de 56% percibió un clima organizacional “aún se tiene que mejorar” y en cuanto a lo que respecta satisfacción laboral su porcentaje fue de 46%

que manifestó como muy satisfechos, concluyendo la existencia significativa moderada entre las dos variables (14).

Ramírez (15), en su trabajo del año 2020 en México en estudio “Clima organizacional y los factores relacionados a la insatisfacción laboral del personal de enfermería”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, usando una metodología analítica y transversal. Trabajaron específicamente con muestra de 77 enfermeras a quienes se le presentó los cuestionarios de clima organizacional de Koiys y De Cotis, y la encuesta satisfacción laboral elaborado por Xhiang-Vega respectivamente, obteniendo como resultado que el clima organizacional fue el no excelente y además que se relacionó con la insatisfacción laboral. Concluyendo que los factores que conllevaron a la insatisfacción laboral según el estudio fueron el tipo de contratación de suplencias, un ambiente con equidad no excelente, la experiencia laboral de más de once años y contando con ambiente, donde el entorno independiente no es excelente (15).

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Bustamante (16), en 2022, en su estudio “Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería de un Nosocomio de Es Salud - Chiclayo”; donde, como objetivo ha sido buscar la relación entre las variables, trabajó un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. La muestra fue de 51 trabajadores, los cuales se les proporcionó un cuestionario para que lo apliquen, donde figuraban las dos variables. En los resultados encontraron una relación positiva y moderada entre las variables, acentuando las dimensiones relaciones interpersonales y autonomía (16).

Ninaquispe (17), en su trabajo de investigación del año 2020, donde el objetivo ha sido analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el C.S. Mórrope, junio”. Investigación básica, descriptivo, correlacional, y corte transversal. La muestra fueron 32 servidores de salud del establecimiento Mórrope a los que se les aplicaron dos cuestionarios, EDCO para la variable independiente Clima, aparte, un cuestionario para variable dependiente Satisfacción del MINSA. Se obtuvo un resultado de 56% de la muestra (18) consideran que su clima organizacional es aceptable y cuentan con una satisfacción laboral de grado medio. Asimismo el 6%(2) de los participantes percibieron un grado alto de satisfacción laboral y a su vez perciben un excelente clima organizacional, en cuanto a la relación se evidenció la relación entre las dos variables con un Rho de Spearman de 0.434. (17).

Risco (18), en su trabajo del año 2020 “Clima Organizacional y satisfacción laboral hacia los colaboradores de la Institución prestadora de servicios de Salud III EsSalud Virgen de la Puerta”, en donde buscó la relación entre ambas variables desarrollo un estudio enfoque cuantitativo-correlacional, con la participación como muestra de 104 servidores de salud, a los que aplicó, dos cuestionarios. Los resultados más resaltantes arrojaron que el 76% de la muestra sienten un clima laboral regular y una satisfacción laboral de 69.2%. Finalmente concluyó que existe relación entre ambas variables (18).

Aliaga M. (19) en 2021, en su trabajo “Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral durante la pandemia del Coronavirus 19, en un Hospital del distrito Jerusalen, Trujillo”; cuyo objetivo ha sido determinar la relación existente entre la variable independiente clima y la variable dependiente satisfacción, durante la pandemia del Coronavirus 19 dentro del Hospital del Distrito de Jerusalen en Trujillo. Su metodología fue tipo descriptivo, diseño correlacional, donde aplicaron como instrumento el cuestionario dirigida a una muestra de 158

colaboradores. Adquiriendo un resultado de correlación con puntaje 0,448. Al final se concluye que, para los trabajadores del Hospital del Distrito de Jerusalén en Trujillo, 2021, si hay existencia de una relación significativa  $p > 0,05$  (19).

Fernandez K. (20), con el trabajo “El Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia. Hospital III-E en La Libertad Es Salud, 2021”, su objetivo ha sido identificar la relación existente en Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores de Enfermería del serv de Emergencia Hospital III-E en La Libertad Es Salud. En cuanto a su metodología ha sido aplicado el diseño descriptivo y correlacional. La muestra total a sido el personal de enfermería, siendo un total de 80 quienes en ellos realizaron 02 cuestionarios. Como resultado obtenido este arrojó que el Clima Organizacional obtuvo un porcentaje de 71.2% y la otra variable independiente: satisfacción laboral regularizado con porcentaje de 57.5%. Concluyendo de esta forma: que si existe relación entre ambas variables: independiente y dependiente, según el estudio del autor (20).

Dela Cruz I. (21), En su trabajo del año 2023: “Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de las enfermeras en un nosocomio estatal de Lima , 2022”. Cuyo objetivo a sido analizar la relación que existe entre la variable independiente clima y la variable dependiente satisfacción dentro del area de las enfermeras en un nosocomio estatal de Lima. Donde esta investigación a sido con un enfoque cuantitativa, con diseño no experimental y transversal . Con una muestra donde ha sido 85 enfermeros donde trabajan en un Hospital Institucional en la ciudad de Lima. La recolecta para los datos han aplicado la encuesta, teniendo el instrumento el cuestionario para clima organizacional, respuestas para marcar, y otro para la variable que es dependiente: satisfacción laboral se empleó la Escala de Satisfacción General-Likert; sobre los porcentajes, 18.8% sienten que hay déficit de clima organizacional,

50.6% sienten un nivel mediano, y 30.6% sienten que es adecuado, favorable; y el 21.2% de trabajadores mencionan que hay poca satisfacción laboral, el 48.2% mediano y el 30.6% favorecedor. Como conclusión hay una existencia de relación significativamente alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de todos los enfermeros que trabajan en hospital público de Lima (21).

Palacios J. (22) En su trabajo de 2021, “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Micro-red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020”. El objetivo fue identificar la relación que hay entre la variable clima y la variable satisfacción de los enfermeros asistenciales del primer nivel de atención de la Micro-red Yugoslavia, NuevoChimbote 2020. El estudio investigativo ha sido de tipo no experimental , enfoque cuantitativa, transversal, descriptivo y co-rrrelacional. Con un total de 52 enfermeras laborando en la Microrred de Yugoslavia; se empleó encuesta, donde los instrumentos empleados son cuestionarios para ambas variables. El resultado presentó el grado mínimo (59,6%) y el 40,4% como máximo. Hay correlación positiva ambas variables  $p > 0,569$ . Teniendo como conclusión la existencia de que existe relación en las variables: independiente y dependiente. Siendo una conclusión óptima y favorable en este trabajo de investigación (22).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Clima organizacional**

#### ***2.2.1.1 Definiciones conceptuales y teóricas en relación***

Referente a clima organizacional (CO) es la manera de cómo un trabajador perciber el ambiente laboral en el que se desempeña, el cual está determinado por factores

organizacionales y personales (19). El clima organizacional es determinado por el estado de ánimo general o la atmósfera de una institución. Está sujeta a fluctuaciones temporales y está determinada por muchos factores, incluidos el liderazgo, la estructura, la remuneración y el reconocimiento (23).

Lo anterior puede elevar la satisfacción laboral entre las personas dentro de la empresa y así lograr las metas planteadas. Para Chiang, Martín y Nuñez (2010) el CO es importante porque lo primordial son las personas, su conducta y/o sentimientos dentro del trabajo. Segredo Pérez y otros (2015) establecen al CO como un elemento indispensable para el cumplimiento de las estrategias, además de diagnosticar los cambios en el entorno para cumplir con los requerimientos de la empresa. El CO de una empresa manifiesta las dificultades y facilidades de un colaborador mejorar o empeorar su productividad, con la finalidad de encontrar el punto de equilibrio entre los objetivos del colaborador y la empresa, Segredo y Pérez (2007). Se evidencia como el clima organizacional se considera entre los colaboradores de diversas formas, dado que depende en gran parte de la susceptibilidad del mismo, y esto afectará a su rendimiento dentro, en lo que respecta, organización (24).

Sobre lo teórico de lo que vendría a ser clima organizacional de Likert es una de las teorías más importantes de la psicología organizacional. **Rensis Likert** en la década de 1960 refiere que el clima organizacional es la clave en el éxito organizacional. La teoría se basa en la idea de que el clima organizacional refleja la cultura organizacional y el ambiente de trabajo en una organización. Según la teoría de Likert, el clima organizacional influye en la motivación y el desempeño de los empleados, y también puede influir en la cultura y la estructura organizacional. Además, un clima organizacional adecuado permite la retención de empleados y crear un ambiente de trabajo saludable y productivo. Esto aumenta la

productividad y mejora la calidad del trabajo, lo que a su vez aumenta la satisfacción del usuario y mejora la reputación de la organización. Por otro lado, un clima organizacional negativo puede causar un efecto negativo en la estimulación y ocupación de los trabajadores presentes, resultando una menor productividad y una mayor rotación de empleados. Por si fuera poco, afectaría negativamente la cultura y la estructura organizacional (25).

**Litwin y Stringer** explican el comportamiento de los individuos en el lugar de trabajo en las organizaciones, utilizando la motivación y el clima organizacional para tal fin. Los autores describen los entornos situacionales y ambientales que tienen la mayor influencia en el comportamiento y la percepción de un individuo. Al respecto, podemos desprender que la teoría de Litwin y Stringer tal y como está planteado busca optimizar el clima laboral a nivel de toda la organización. De manera, que la teoría sirva como aporte al mejor entendimiento del denominado clima laboral, concepto que como se sabe tiene implicaciones en el comportamiento de las personas y a su vez es el resultado de las percepciones de los individuos en su ambiente de trabajo. Litwin y Stinger afirman que son nueve las dimensiones que explican el clima dentro de una empresa, las cuales son responsabilidad, recompensa, desafío, estructura, relaciones, cooperación, estándares, identidad, conflicto (26).

### ***2.2.1.2 Dimensiones de Clima Organizacional***

#### ***Dimensión 1: Talento humano***

El talento humano es el potencial de cada persona para la generación de innovación en búsque de mejores resultados. El conocimiento es central para el desarrollo social y personal del ser humano y se considera un capital intelectual inagotable que aumenta cada día

si se trabaja arduamente en prepararse, analizar, pensar críticamente, lo que le permite dar soluciones y respuestas a diversos conflictos o problemas (27).

El talento tiene un rol central en la organización ya que este grupo de personas puede generar ideas innovadoras y competitivas difíciles de imitar, brindando apoyo y motivación a la organización. Según Chiavenato (2009), las empresas no operan solas, deben ser gestionadas y quienes las gestionan deben entender su propio capital intelectual; para ello deben tener la capacidad de conectarse y comunicarse con quienes las hacen funcionar porque de ello depende el éxito o el fracaso de las empresas (28).

## ***Dimensión 2: Diseño Organizacional***

El diseño organizacional es el proceso mediante el cual se toman decisiones para definir aspectos relacionados con la estructura y la cultura, y es responsabilidad de los líderes en una organización, lo que permite el control de todas las actividades en los distintos niveles para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. Son aspectos que determinan el diseño de la organización, la disposición de las instituciones en los diferentes niveles de la estructura organizacional, las cuales coordinan acciones en el desarrollo de diversas actividades y mantienen relaciones de interdependencia a través de las cuales la organización puede lograr las metas establecidas. Por lo tanto, se debe establecer una estructura organizacional que responda a la implementación de la estrategia (29).

El diseño organizacional es un tema importante en el pensamiento y la práctica de la gestión. El diseño y rediseño de las organizaciones es una actividad central de consultores y ha sido punto clave de esta disciplina; permite la formalización de los procedimientos, sirve de guía, propicia la integración del personal, racionaliza la información y la tecnología para lograr una mayor eficacia, efectividad y competitividad (Serrano Polo et al., 2021). En el diseño de la estructura organizacional de una empresa intervienen múltiples factores como el comportamiento del personal dentro y fuera de la organización, el medio ambiente, el tamaño de la empresa, los objetivos y funciones de las diferentes áreas, así como la meta final de la empresa (30).

### ***Dimensión 3: Cultura organizacional***

Para hablar de cultura organizacional debe asumirse que, en su concepción integral, presupone todas las prácticas, los valores, las presunciones, las costumbres y los hábitos, la filosofía, el clima laboral, los significados compartidos, los lenguajes, los rituales, los códigos y los reglamentos, las manifestaciones, las creencias, las formas de pensar, comportarse, hacer generar información y contenido simbólico, de integrarse o asociarse; las formas de percepción y los sentimientos que se generan en el interior de las organizaciones, en los que se involucran los distintos tipos de públicos (31).

La cultura organizacional es fundamental para mantener su beneficio competitivo lo cual esto permitirá representar una mezcla, un conjunto de características como el trabajo en equipo, la innovación, la toma de riesgos, la orientación a la capacidad de respuesta del mercado y la satisfacción del cliente, considerando una estructura definida de autoridad con control sobre los flujos de trabajo. En este sentido, la cultura transmite un sentido de identidad a los integrantes de la organización, facilita la generación de compromiso y aumenta la estabilidad de la organización (32).

#### **2.2.2 Satisfacción laboral**

##### ***2.2.2.1 Definición conceptual vinculante***

Respecto al concepto satisfacción laboral está definida como la medida, el rango de conformidad que siente el colaborador con respecto al entorno que lo rodea y las condiciones de trabajo en las que se encuentra. Según Wright y Davis (2003), citado por Pizarro (2019), lo

definen como un estado de constante dinamismo entre los colaboradores y el entorno de trabajo, que busca un vínculo entre lo que esperan éstos de su trabajo y lo que realmente reciben. Cavalcante (2004) sostiene que la satisfacción laboral se entiende a partir de dos perspectivas: un estado emocional con respecto al trabajo y una actitud generalizada con correspondencia al trabajo. Esta última, basada en tres componentes: afectivos (sentimientos y las emociones), de comportamiento (orientados a la tendencia de desarrollar una función) y cognitivos (corresponden a la evaluación del trabajador respecto a su labor). En conclusión, la satisfacción laboral es una manera de expresión de las emociones de los empleados y son manifestados de manera que reflejan la calidad durante el trabajo que realizan y como sienten que es retribuido por la actividad que realiza. Es un factor que motiva un mejor desempeño (33).

#### ***2.2.2.2 Perspectivas teoricas***

**Teoría motivacional de Maslow:** La propuesta Teórica sobre Jerarquía de Necesidades ha sido formulada por Abraham Maslow durante el año 1943 y ampliada en posteriores investigaciones del mismo autor. La teoría se explica e ilustra en una pirámide: en la base se encuentran las necesidades más básicas y esenciales; y en la cúspide las más trascendentes. El ser humano se esfuerza por ascender en la pirámide y para ello debe satisfacer necesidades cada vez más complejas y que necesitan más tiempo para ser cumplidas. Cada categoría que compone la pirámide se constituye de necesidades similares y de igual naturaleza. Las categorías de necesidades son las mencionadas a continuación: Necesidades orgánicas, Necesidades de protección, Necesidades en relación a lo social, Necesidades de afecto, Necesidades de auto-realización. En una organización se podría esperar que estas necesidades sólo se satisfacen cuando los empleados llegan a la cúpula de la organización, pero

algunos empleados se sienten completos cuando realizan tareas diversas, de gran responsabilidad o altruistas (34).

**La teoría: la expectativa de Vroom (1964)**, menciona que la mejor opción es mantener una relación positiva entre el trabajo y el rendimiento del empleado. Significa que el colaborador aprecie y entienda, en cuanto aumente su esfuerzo laboral, mayor será su rendimiento en el trabajo. Actuando con autoeficacia y esté dispuesto a lograr lo que uno se propone. Y si el empleado lo aplicará de manera segura y perseverante, terminará confiando en sus capacidades y en él mismo. De tal forma contribuirá y favorecerá su bienestar tanto laboral como personal, por ello es muy importante la percepción que presenta la persona para así reforzar la correlación entre esfuerzo y rendimiento (35).

**La teoría de la equidad** trata de explicar cómo las personas se sienten cuando se empiezan a comparar con otras personas teniendo considerando si esa percepción es justa o no. En el caso de que la percepción sea positiva, los individuos se sienten realizados y con mucha motivación, pero si ocurre lo contrario, negativo, tenderán a sentirse decepcionados. Esta es una teoría que está muy relacionada con la psicología social y la psicología de las organizaciones. John Stacey Adams fue el creador de la teoría de la equidad por el año 1965. Lo realizó de modo experimental dentro del ámbito organizacional del trabajo. No obstante, es un concepto que se puede usar en distintas áreas. La teoría de la equidad se basa en la comparación. Una persona tiende a compararse con otras personas determinadas para valorar si el trato que recibe está siendo óptimo y aplica una valoración propia. El análisis de esta comparación puede ser positivo o negativo. En este último caso, habrá que valorar el comportamiento de la persona para cambiar ese estado (36).

**La teoría de Herzberg** sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. Griffin & Moorhead (2010) los definen como “extrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores como pago y seguridad laboral”; se les denomina de higiene, dado que son las condiciones mínimas indispensables. Factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya falta de presencia genera negativamente insatisfacción, sin embargo, cuya existencia puede llevar a una manifestación superior, un individuo pleno, realizada, motivada para realizar las tareas. Griffin & Moorhead (2010) señalan que “son intrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores tales como el logro y el reconocimiento”. Con esto, Herzberg y sus colaboradores separaban los factores que causan satisfacción de los que causan insatisfacción y llevan a medir cada una de manera independiente. Entonces, buenos factores de higiene deben ser provistos como lo mínimo indispensable para realizar su trabajo, lo cual aportará cierto grado de beneficio para el trabajador, pero hasta cierto punto, los esfuerzos para promover la productividad deben enfocarse en los factores intrínsecos del trabajo (37).

### ***2.2.2.3 Dimensiones de la satisfacción laboral***

#### ***Dimensión 1: Factores extrínsecos***

Proviene de factores externos, se refiere a las recompensas o incentivos independientes de la propia actividad que el individuo realiza para conseguirlos, donde el control depende de las personas o eventos externos al sujeto que realiza la actividad. Según el autor Douglas McGregor (1960), por lo general, cuando se hace referencia a la motivación extrínseca se suele

limitarla a la relación Premio/Castigo cuando se trata de ejecutar una tarea, esto nos indica que las personas solo realizan su trabajo con el fin de recibir una recompensa o evitar un castigo. Por ello, cuando al trabajador no le gusta realizar la labor asignada y al no poseer una motivación intrínseca, el trabajador ve este trabajo como algo desagradable y tedioso de realizar, por lo que se limitará a cumplir con lo mínimo establecido. Ahora, enfocándonos en el ámbito estrictamente laboral, la motivación extrínseca serían todos aquellos factores o estímulos que proceden de afuera, es decir, externos (McGregor, 1960). Son todos aquellos estímulos o recompensas que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad o poner mayor interés y empeño (38).

Según Herzberg et al. (1959) y Herzberg (2003), los factores que conllevan a la satisfacción en el área de trabajo están divididos y son diferentes de aquellos que llevan a la insatisfacción en donde se trabaja. Por tal motivo, el tratar de eliminar los factores que producen insatisfacción en el trabajo podrá traer paz, pero no va a motivar a los empleados. Como consecuencia, esas características, como política de compañía y sobre gerencia, la supervisión, las relaciones inter-personales, las normas de trabajo y el sueldo, que son caracterizados por Herzberg como factores de la higiene, cuando son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estarán los empleados satisfechos. Si deseamos motivar a la gente en su trabajo, Herzberg sugiere persistir el éxito, el agradecimiento, la continuación de trabajar para sí misma, el cargo responsable, y el aumento. Según Herzberg et al. (1959, Citado por Hellriegel et al., 1999), a pesar de las diferencias culturales, los motivadores y los factores de higiene afectan a los trabajadores en forma similar en todo el mundo (39).

### ***Dimensión 2: Factores intrínsecos***

Son las circunstancias en relación al reconocimiento generado del trabajo reflejadas en sus propias actividades; de estas se derivan el desarrollo personal, comportamiento laboral y/o factores motivadores (40).

Experiencias satisfactorias que ha tenido un empleado experimentaban y que tienden a atribuirse el contenido del puesto de trabajo donde labora. Herzberg llamó a este tipo de factores como motivadores. Entre aquellos se incluyen aspectos tales como la sensación de realización del personal que se obtiene en el puesto de trabajo. Este idea permitió a Herzberg establecer uno de los principios más importantes en el campo de la motivación laboral: la satisfacción y la insatisfacción son conceptos distintos y autónomas. Cuando mucho, los factores de higiene no producen ninguna satisfacción y pueden realizar insatisfacción. Por lo opuesto, los motivadores dan origen a las satisfacciones y, en el peor de los casos, no crean insatisfacción (41).

La motivación ejerce en el comportamiento de las personas mayor estabilidad y satisfacción, si estos factores motivacionales son precarios la evitan, dado que estos factores están ligados a la satisfacción de los trabajadores, Herzberg los llama también factores de satisfacción. Herzberg considera esencial que la persona mantenga una adecuada relación con su trabajo de la que derivará el éxito o fracaso. La teoría de los dos factores de Herzberg establece que el factor motivacional es el que estimula al profesional en su cargo provocándole satisfacción, mientras que la insatisfacción se produce por el ambiente de trabajo, salario o beneficios y otros relacionados al factor extrínseco (42).

### **2.2.3 Teorías de Enfermería relacionadas**

#### **“Modelo sistema conductual” de Dorothy Johnson**

Refiere que los humanos son como un modelo de comportamiento compuesto por una serie de subsistemas complejos. El individuo como sistema conductual tratará de lograr mantener el equilibrio a través de la adaptación - costumbre, lo que puede ayudarlo a responder de manera efectiva.

Asimismo, Johnson se enfoca en cómo las personas contestan al estrés y cómo responden al conflicto y tensión. Johnson define a una persona como un conjunto de programas de comportamiento que consta de siete subsistemas que interactúan: dependencia, captación, eliminación, sexualidad, agresión, satisfacción y, en última instancia, pertenencia (43).

#### **“Modelo de Sistemas” de Betty Newman**

Según este modelo de Betty Neuman está ubicado en lo organizado alrededor de la reducción de las tensiones en el trabajo, centrándose en los efectos y las respuestas de esas tensiones para el desarrollo y mantenimiento saludable del entorno laboral. El modelo hace un aporte significativo a la relación entre enfermeros y usuarios, expresando de manera precisa y concisa sus aportes al conocimiento académico-científico y de vida, y a su cuidado físico y emocional.

El modelo de Neuman tiene gran apoyo para la función futura de todos los enfermeros debido a que se encuentra una fuerte relación con el ambiente en lo que respecta la ocupación y mantiene la totalidad de ingredientes y componentes para tomar en cuenta el

cuidado del usuario hospitalizado, por lo tanto será particular y muy eficiente el cuidado (44).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**Hi**= Existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, 2024.

**Ho**= No existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, 2024.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Existe relación significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de investigación**

El estudio utilizará el método hipotético deductivo; dado que buscará una aceptabilidad o no de la hipótesis, asimismo la consistencia y coherencia entre las consecuencias y los datos observados. (45).

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

Vendrá a ser cuantitativa, puesto que se empleará la estadística para comprobar sus resultados (46).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Será aplicada, dado que el objetivo es resolver situaciones que se presentan en la realidad, que faciliten la resolución de problemas y beneficiar el cuidado de la vida, en este caso, para los implicados (47).

#### **3.4. Diseño de investigación**

Los diseños son la guía o el plan para que el investigador pueda desarrollar la investigación en lo referente a la producción de información (48). Será de diseño correlacional, descriptivo, transversal y observacional.

Observacional, porque es el registro visual de lo que ocurre en una situación real, clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes de acuerdo con algún esquema

previsto y según el problema que se estudia (49).

Correlacional, describen la relación de dos categorías, en este caso de dos variables en un momento determinado (50).

Descriptivo, porque identificaran las características del fenómeno tal como se presentan, de acuerdo con la población seleccionada (51).

Transversal: las mediciones se realizan en un momento determinado, no existen periodos prolongado de seguimiento (52).

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

Población : tiene la definición como el conglomerado de todos los componentes de los cuales va a analizarse dichas variables (53). Se considerará a todos los licenciados en enfermería (nombrados (13), contratados (3)) y personal técnico de enfermería (nombrados (25), contratados (5)) siendo un total de 46 personales de enfermería del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima (54).

Muestreo: En este caso se usará el muestreo no probabilístico por la conveniencia, estableciendo los criterios siguientes:

#### ***Criterios de inclusión***

- Personal de enfermería que si acepten apoyar voluntariamente en este estudio.
- Personal asistencial de enfermería nombrado y contratado.
- Personal de enfermería que laboran desde 09 meses de trabajo en adelante dentro del hospital.

### *Crterios para exclusión*

- Enfermeros/as quienes ocupan un puesto o función administrativa de gestor.
- Enfermeros/as que no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras que tengan menos de 6 meses laborando.

### **3.6. Variables y operacionalización**

Asi mismo, presentaremos la tabla de la operacionalización de variables:

**Tabla de la operacionalización de las variables**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
<b>V1 : Clima organizacional</b>	Es la zona donde conviven en el interior de una organización, que puede ser tanto negativo como positivo, es la calidad del ambiente creado parcialmente por los trabajadores dentro de la organización. Estas sensaciones a nivel global dentro del organismo van a manifestar un interactuar que ocurre entre características personales y características organizacionales (55).	Viene a ser un ambiente donde se vive dentro de una organización, donde la percepción del enfermero, puede ser favorable o no favorable mientras laboran en el serv de Gineco-obstetricia de un hospital, todo ello va a ser medido con un instrumento e identificará las 03 dimensiones: “Talento humano”, “Diseño organizacional” y “Cultura organizacional” (56).	Talento humano  Diseño organizacional  Cultura organizacional	Innovación Liderazgo Recompensa Comfort  Toma de decisiones Remuneración Estructura Comunicación organizacional  Conflicto y cooperación Motivación Identidad	Ordinal	Favorable (84-112)  Regular (56-83)  No favorable (28-55)
<b>V2 : Satisfacción laboral</b>	Viene a ser una respuesta emocional, con afecto, que surge de una unión con las vivencias, necesidades, estimaciones y posibilidades de las participantes dentro de alguna organización y las condiciones laborales captadas por cada uno. Presenta una respuesta tipo afectivo o emocional al trabajo, como una evaluación positiva o negativa que hace una persona durante sus horas de trabajo (57).	Es la respuesta afectiva, proveniente de procesos emocionales y cognitivos del personal de enfermería que trabaja en el serv de Gineco-obstetricia en un hospital, el que será evaluado a con un instrumento, en este caso encuesta, que reconoce las 02 dimensiones: “Factores Extrínsecos” y “Factores Intrínsecos” (58).	Factores extrínsecos  Factores intrínsecos	Condición laborados Seguridad laboral  Desarrollo personal Crecimiento profesional Responsabilidad	Ordinal	Insatisfecho (16-48)  Satisfecho (49-80)

### **3.7. Técnicas y los instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

En esta parte, la medición de las dos variables de investigación se usará como técnica a la encuesta.

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

##### **Instrumento 1: Clima organizacional**

El instrumento a utilizar será el “Cuestionario de Clima Organizacional”, elaborado en el Ministerio de Salud en el año 2002, del mismo modo, modificado por Salas en Lima - Perú en el año 2017 (56).

El Cuestionario contiene 28 ítems, constituidos en tres dimensiones: “Talento humano” (11 ítems), “Diseño Organizacional” (9 ítems) y “Cultura Organizacional” (8 ítems). El mencionado cuestionario es tipo escala de Likert con opciones :Siempre (4), Frecuentemente (3), A veces (2) y Nunca (1).

Es de administración directa o también puede ser autoadministrado en un lapso de 15 a 20 minutos. Los baremos del instrumento se distribuyen de la siguiente manera:

### Rango de valores

General	Dim1	Dim2	Dim3	Nivel
84-112	30-44	28-36	26-32	Favorable
56-83	20-29	19-27	17-25	Regular
28-55	11-19	9-18	8-16	No favorable

### Instrumento 2: Desempeño laboral de la enfermera

El instrumento para medir el desempeño laboral, vendrá a ser “Cuestionario de Satisfacción laboral”, realizado en este caso: Guerrero y Nieto en el 2018 y modificado por Canevaro en Lima - Perú en el año 2019 (58). Presenta los 16 ítems y 2 dimensiones : “Factores intrínsecos” (8 ítems) y “ Factores extrínsecos” (8 ítems).

Al igual que el anterior cuestionario, este también es tipo escala de Likert con las alternativas de respuesta: Nunca(1), A veces (2), Regularmente (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Las puntuaciones son las siguientes:

### Rango de valores

General	Dim1	Dim2	Nivel
49-80	25-40	24-40	Satisfecho
16-48	8-24	8-24	Insatisfecho

### 3.7.3 Validación

Instrumento 1 : El Clima organizacional

Se empleó la validación de contenido por medio de los juicios de expertos, donde en esa oportunidad han sido 03: un juez de grado académico de doctora y dos jueces con grados

de magisteres, se evaluó la claridad, pertinencia y objetividad de los instrumentos, de los cuales se obtuvo una validez. De la misma forma se proporcionó una prueba piloto para los 25 servidores del área de salud pertenecientes a la organización, que tienen características iguales y cualidades de la población.

#### Instrumento 2 : La Satisfacción laboral

Referente a la validación en este caso: cuestionario de satisfacción laboral fueron validados por juicio de expertos, 03 expertos en Administración de Salud, los cuales están laborando e investigando el tema y tienen el grado de maestro o doctor.

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### Instrumento 1: Clima organizacional

Ha sido utilizado Alpha de Crombach , la cual arrojó una valoración de 0.894, determinando una confiabilidad muy elevada.

#### Instrumento 2: Satisfacción laboral

El coeficiente alfa de crombach de satisfacción laboral da un valor de 0.721, es decir el instrumento empleado es de confiabilidad aceptable.

### **3.8. Plan del procesamiento y el análisis de datos**

Tras el emplear los instrumentos se empezaran a tabular los resultados en una hoja de cálculo Excel para después procesar los datos en el programa SPSS V.27 en donde se usará la prueba estadística de spearman para comprobar la hipótesis de estudio. Concluyendo con un

producto final, el cual se mostrará en gráficos y tablas lo que permitirá obtener una presentación más clara y comprensible.

### **3.9. Aspectos éticos**

En la ejecución de este estudio se va a tener en cuenta las consideraciones éticas de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, en ese sentido toda la información recabada tendrá un carácter confidencial.

Beneficencia, el estudio indagará mejoras en el clima organizacional y que a su vez consiga la satisfacción de todos sus trabajadores.

Justicia, En esta investigación todo el personal asistencial que decida participar recibirá un trato equitativo y justo sin discriminación de ninguna forma.

No maleficencia, dado que ningún participante será perjudicado .

Autonomía, mediante el consentimiento informado antes de la toma de instrumentos.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma

Nº	Ejecución de acciones en el calendario 2024	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Entregable
1	Identificación del problema	x						Proyecto aprobado
2	Revisión de literatura científica	x						Manuscrito para revisión
3	Formulación, planteamiento de objetivos de la investigación		x	x				Informe de revisión
4	Presentar propuesta de estudio al comité de ética			x				Acta de aprobación
5	Procesamiento del recojo de datos				x			Reporte mensual
6	Diseñar mecanismos del análisis inferencial				x	x		Reporte estadístico
7	Redactar el manuscrito de investigación						x	Informe Final
8	Presentar la investigación						x	Aprobación final

**4.2. Presupuesto**

<b>Componente</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio total</b>
<b>Protector de pantalla</b>	<b>100.00</b>	<b>1</b>	<b>100.00</b>
<b>Copias</b>	<b>20.00</b>	<b>1</b>	<b>20.00</b>
<b>Memoria USB</b>	<b>20.00</b>	<b>1</b>	<b>20.00</b>
<b>Mouse inalambrico</b>	<b>40.00</b>	<b>1</b>	<b>40.00</b>
<b>Internet cabina</b>	<b>10.00</b>	<b>1</b>	<b>10.00</b>
<b>Tinta negra</b>	<b>10.00</b>	<b>1</b>	<b>10.00</b>
<b>lapiceros</b>	<b>10.00</b>	<b>1</b>	<b>10.00</b>
<b>TOTAL</b>			<b>210.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Global Report Randstad Workmonitor. [Internet] Países Bajos 2019. [Consultado el 2 de julio de 2023]. Disponible en:  
[https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/Randstad%20Workmonitor%20global%20report%20Q3%20-%20Sept%202019%20\(4\).pdf](https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/Randstad%20Workmonitor%20global%20report%20Q3%20-%20Sept%202019%20(4).pdf)
2. Wilis Towers Watson. Company Willis Towers Watson. [Internet]. Inglaterra 2021. [Consultado el 3 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.wtwco.com/es-ar/insights/2022/04/infographic-more-than-half-of-employees-open-to-leaving-employer>
3. Recursos Humanos Digital. [Internet]. México 2023. [Consultado el 4 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.rrhhdigital.mx/secciones/bienestar/2230/Trabajo-incide-en-la-salud-mental-de-los-mexicanos-y-60-de-los-colaboradores-percibe-afectaciones-en-su-bienestar>
4. Celi M. Aportemos felicidad a los trabajadores. El Peruano. [Internet]. 18 de marzo 2022. [Consulta el 25 de Setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>
5. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa El Salvador [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza\\_HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Campos L. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de enfermería].

- Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7200/T061\\_18889118\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7200/T061_18889118_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
7. Cueva R, Ponce M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. [Tesis para optar el Grado académico de Maestro de Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en:  
[https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA\\_TESIS\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  8. Medina E, Olaya K. Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería en los servicios covid-19 del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, callao – 2021. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de administración en salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en:  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6144>
  9. Cañola C, Franco V, Rodas E, Gutierrez L, Chaverra M. Factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental [Internet]. Colombia 2020. [Consultado el 25 de Setiembre de 2023]. Disponible en:  
<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/826/Insastisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  10. Pereyra S, Sánchez J. Liderazgo transformacional en la gestión y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital central de la fuerza aérea del Perú 2019 [Tesis para optar el grado de maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6637/T061\\_41200100\\_45100463\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6637/T061_41200100_45100463_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

11. Charry H. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuniación* [Internet]. 2018;9(1):25-34. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&nrm=iso). ISSN 2219-7168
12. Campos L. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, lima 2022 [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2022. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7200/T061\\_18889118\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7200/T061_18889118_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Zapata A. Clima Organizacional y relación con la Satisfacción laboral en el personal de Enfermería de un Hospital Público, México. [Tesis para optar al grado de maestría en Administración de Enfermería]. México: Universidad Autónoma de Sal Luis Potosi; 2022. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Univ.* 2020;17(3):273-283. <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>
15. Ramírez I, Lara A, Velázquez E. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería [Internet]. 2020;28(2) [Consultado el 01 de julio 2023]. Disponible en: <http://ciberindex.com/index.php/rmec/article/view/e28203>

16. Bustamante M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de los servicios de la salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97697/Bustamante\\_VML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97697/Bustamante_VML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
17. Ninaquispe M. Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro Laboral Mórrope, Junio 2020. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52237/Ninaquispe\\_QMA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52237/Ninaquispe_QMA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
18. Risco J. Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”, 2020. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47709>
19. Aliaga M. Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos Covid-19. Hospital Distrital Jerusalén, Trujillo, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75358/Aliaga\\_CHM-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75358/Aliaga_CHM-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y)

20. Fernandez K. Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia. HospitalIII – E, La libertad. ESSalud. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73272/Fern%  
c3%a1ndez\\_RKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73272/Fern%c3%a1ndez_RKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. De La Cruz I, Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106409/De%20La%20Cruz\\_CIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106409/De%20La%20Cruz_CIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Palacio J. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63910/Palacios\\_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63910/Palacios_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Daza A, Beltrán L, Silva W. Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. Rev Facultad de Ciencias Económicas [Internet]. 2021; 29(1)65-76. [Consultado el 17 de julio de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
24. Graduate School of Business ESAN ¿Cuál es la diferencia entre clima y cultura organizacional? Lima [Internet]. 2020 [Consultado el 17 de Julio 2023]. Disponible En:

- <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/cual-es-la-diferencia-entreclima-y-cultura-organizacional/>
25. Govea K, Zuñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*. 2020;13(21):80-100. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372020000100003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003)
  26. Conocimientos Web. Teoría del Clima Organizacional de Likert [Internet]. 10 de febrero 2023. [Consultado el 17 de Julio 2023]. Disponible en: [https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html#google\\_vignette](https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html#google_vignette)
  27. Díaz D. Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moliperú en la ciudad de Chiclayo 2018. [Tesis para optar el título de Licenciada en Administración de Empresas]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL\\_DiazGavidiaDante.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL_DiazGavidiaDante.pdf)
  28. Alcivar M, Alarcón C, Ferrin H. Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *PODIUM*. 2020;37(6):77-88. Disponible en: <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/444>
  29. Iturralde K, Paltan J, Ollague J, Pacheco A. la gestión del talento humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas. *Digital Publisher*. 2020;5(6-1):342-359. Disponible en: [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/433/587](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/433/587)
  30. Zavaleta E. Diseño organizacional de la escuela de policía-San Bartolo-Perú. *Comuni@cción*. 2021;12(4)120-200. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682021000400322](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000400322)

31. Bú-Alba B. Diseño organizacional: la búsqueda del éxito. Rev.sociedad y tecnología. 2022;5(1):57-72. Disponible en: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/189/476>
32. Mena D. La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Pensam. Gest. 2019;1(46)120-200. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762019000100011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100011)
33. Marulanda C, López L, Cruz G. La cultura organizacional, factor clave para la transferencia de conocimiento en los centros de investigación del triangulo del café de Colombia. Inf.tecnol. 2019;29(6):120-200. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642018000600245](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000600245)
34. Gonzales M, Guzman R, Rodríguez W. Importancia de la satisfacción laboral en la productividad del trabajador y su impacto en las organizaciones, Bogotá 2022 [Trabajo de grado]. Fundación Universitaria del Área Andina, Colombia. Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4531/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Padovan I. Teorías de la motivación. Aplicación práctica [Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Administración]. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo; 2020. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)
36. Minaya D. Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami, Chosica, 2020 [Tesis para optar el título profesional de

- Licenciada en Administración]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73371/Minaya\\_BDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73371/Minaya_BDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
37. Economipedia. Teoría de la equidad [Internet]. Rosario Peiró; 01 de julio 2021. [Consultado el 31 de julio 2023]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-equidad.html>
38. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ. 2019; 29:1-18
- <https://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/2153/3290>
39. Vega J. Importancia de los factores extrínsecos en la motivación de los trabajadores. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas]. Piura: Universidad de Piura; 2019. Disponible en: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4252/TSP\\_AE\\_1901.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4252/TSP_AE_1901.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
40. Alvarado B. Los factores intrínsecos y extrínsecos de Frederick Herzberg como motivadores de satisfacción de los docentes de la I.E. Ignacio Merino. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1662/ADM-ALV-CAR-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. López C, Peña M, Chavez A. Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. Rev Vincula Tegica [internet]. 2021;7(2):1142-1152. Disponible en: <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>

42. Gutierrez M. Los Factores Intrínsecos de Frederick Herzberg como eje de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Atlantic Fish S.R.L. del Centro poblado de Jibito del distrito Miguel Checa de la Ciudad de Sullana, 2018. [Tesis para optar el título profesional de licencia en ciencias administrativas]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1519/ADM-GUT-JUA-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
43. Benavides E, Vigo N. Factores intrínsecos y extrínsecos de Herzberg y el posicionamiento gerencial en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima Perú 2018. [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4389/T061\\_09929976\\_45951141\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4389/T061_09929976_45951141_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
44. Sancho Cantus D, Prieto Contreras L. Teorías y modelos en la práctica enfermera: ¿Un binomio imposible?. *Enferm. glob.* [Internet]. 2012 Jul [citado 2022 Jul 12];11(27):292-298. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412012000300015&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000300015&lng=es).

45. Garrido M. Planteamiento del modelo conceptual de Enfermería y críticas recibidas al respecto, 2015. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/virginia-henderson-modelo-enfermeria/>
46. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Rev Digit Investig en Docencia Univ [Internet]. 2019;13:101-122. [Consultado el 30 de agosto 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
47. Investigalia, El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio [Internet]. 2019. [Consultado el 30 de agosto 2023]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
48. Economipedia. Investigación aplicada. [Internet]. Enrique Rus; 01 de noviembre 2020. [Consultado el 31 de Agosto 2023]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
49. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Rivera O, Acuña L, Arellano C. La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado 1° ed. [Internet]. Ecuador: Departamento de investigación y postgrados; 2020 [Consultado 2022 Ene 20]. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACIÓN%20CIENTÍFICA.pdf>
50. Canales F, Alvarado E, Pineda E. Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud. OPS[Internet]. 1994;2da:126-127. [Consultado el 30 de agosto 2023]. Disponible en:

- <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
51. Hernández R, Fernández C y Baptista M. Metodología de la investigación. [Internet]. 6ta edición. México: Mc Graw Hill Education; 2018. Pág:154-155[Consultado el 30 de agosto 2023]. Disponible en:  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
  52. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación – acción) [Internet]. Ecuador: Editorial saberes del conocimiento; 2020. [Consultado el 30 de agosto 2023]. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
  53. Manterola C, Quiroz G, Salazar P. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuente utilizados en investigaciones científicas. Revista Médica Clínica Las Condes [Internet] 2019.30(1):36-49. [Consultado el 30 de agosto 2023]. Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/330783393\\_Metodologia\\_de\\_los\\_tipos\\_y\\_disenos\\_de\\_estudio\\_mas\\_frecuentemente\\_utilizados\\_en\\_investigacion\\_clinica](https://www.researchgate.net/publication/330783393_Metodologia_de_los_tipos_y_disenos_de_estudio_mas_frecuentemente_utilizados_en_investigacion_clinica)
  54. Sucasaire J. Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación [Internet]. 1era Ed digital. Lima. Sucasaire Pilco Jorge;2022. [Consultado el 03 de setiembre 2023]. Disponible en:  
[http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones\\_para\\_seleccion\\_y\\_calculo\\_del\\_tama%C3%B1o\\_de\\_muestra\\_de\\_investigacion.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%C3%B1o_de_muestra_de_investigacion.pdf)
  55. Peña H. Clima Organizacional. Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial. [Internet]. 1ª Edición. Ecuador:

- UPSE; 2018. [Consultado el 19 de Setiembre 2023]. Disponible en:  
<http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/download/4/13/150-1?inline=1>
56. Salas Y. Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas. Perú, 2017 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas\\_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
57. Pujol L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales [Internet]. 2018;34(146):3 - 18. [Consultado el 23 de Setiembre 2023]. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
58. Canevaro M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal profesional en enfermería Hospital regional Ica 2019 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11177/canevaro\\_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11177/canevaro_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **Anexos**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** “Clima organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, 2024”

<b>Formulación del problema</b> <b>Problema general</b>	<b>Objetivos</b> <b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis</b> <b>Hipótesis General</b>	<b>Variables</b> <b>Variable y dimensiones</b>	<b>Tipo y Diseño</b> <b>metodológico</b>
¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, 2024?	Determinar la relación existente entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, 2024.	Hi = Existe relación estadísticamente significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Gineco-Obstetricia de un Hospital de Lima, 2024.	Variable 1: Clima organizacional  Dimensiones ○ Talento humano ○ Diseño organizacional ○ Cultura organizacional	Aplicada Cuantitativa Observacional Correlacional Transversal
<b>Problema Específicos</b>	<b>Objetivo Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		Población, muestra y muestreo:
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?	Establecer la relación que existe entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.	V2: Satisfacción laboral  Dimensiones ○ Factores extrínsecos ○ Factores intrínsecos	Población finita cuya muestra censal por conveniencia estará constituida por todo el personal de enfermería que tiene asignado la función asistencial en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión = 46
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?	Establecer la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.		
¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional en su dimensión la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?	Establecer la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.		

## Anexo 2: Instrumentos

### CLIMA ORGANIZACIONAL

Buenos días, soy la lic. Elizabeth y estoy realizando un trabajo de investigación en el que se busca conocer cuál es la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional del servicio. Para ello, solicito su participación respondiendo a la presente encuesta de la manera más honesta posible, agradeciendo de antemano su colaboración le indico que esta información será de manera anónima y confidencial.

Nunca (N)	A veces (AV)	Frecuentemente (F)	Siempre (S)
1	2	3	4

N°	PREGUNTAS	Escala y valores			
		1	2	3	4
	<b>Dimensión 1: Talento humano</b>				
1	La innovación es característica de nuestra organización.				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
3	Mi jefa está disponible cuando se le necesita.				
4	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
6	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
7	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
8	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
9	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
10	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
11	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
	<b>Dimensión 2: Diseño Organizacional</b>				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
13	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
14	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				

15	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
16	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
17	Mi salario y beneficios son razonables.				
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
	<b>Dimensión 3: Cultura Organizacional</b>				
21	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
22	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
23	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
24	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
25	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				

### Rango de valores

General	Dim1	Dim2	Dim3	Nivel
84-112	30-44	28-36	26-32	<b>Favorable</b>
56-83	20-29	19-27	17-25	<b>Regular</b>
28-55	11-19	9-18	8-16	<b>No favorable</b>

## SATISFACCIÓN LABORAL

Buenos días, soy la lic. Elizabeth y estoy realizando un trabajo de investigación en el que se busca conocer cuál es la percepción de las enfermeras sobre su satisfacción laboral dentro del servicio. Para ello, solicito su participación respondiendo a la presente encuesta de la manera más honesta posible, agradeciendo de antemano su colaboración le indico que esta información será de manera anónima y confidencial.

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Factores extrínsecos.</b>					
1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen en hacer bien el trabajo?					
2	¿Está usted de acuerdo con el salario que recibe?					
3	¿Cree usted que le están pagando un cantidad justa por el trabajo que realiza?					
4	Los ingresos que recibe por su trabajo ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?					
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?					
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?					
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con usted?					
8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?					
	<b>Dimensión: Factores Intrínsecos</b>					
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?					
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?					
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?					
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?					
13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibe algún tipo de reconocimiento?					
14	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?					
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?					
16	¿Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo?					

### Rango de valores

General	Dim1	Dim2	Nivel
49-80	25-40	24-40	<b>Satisfecho</b>
16-48	8-24	8-24	<b>Insatisfecho</b>

### Anexo 3: Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Fecha:.....

Yo, acepto participar de forma voluntaria de la investigación titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Gineco-Obstetricia**, año 2024. La cual pretende determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, con ello autorizo poder realizar una encuesta y aplicar el instrumento de un cuestionario para medir el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos.

Además, se me informó que dicho instrumento es anónimo y sólo se usarán los resultados para fines del estudio, así mismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma

N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNE:	
Teléfono:	

Lima, junio del 2024

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

## ● 17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 14% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 15% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>uwiener on 2023-02-26</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-03-19</b> Submitted works	2%
4	<b>Universidad Wiener on 2023-03-18</b> Submitted works	2%
5	<b>University of Southern Mississippi on 2023-02-21</b> Submitted works	1%
6	<b>uwiener on 2023-12-23</b> Submitted works	<1%
7	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%