



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**PORGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN  
CUIDADOS INTENSIVOS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNIDAD DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA  
2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**PRESENTADO POR:**

**MIRANDA VIDAL, SANTOS YULY**

**ASESOR:**

**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



## **DEDICATORIA**

Esta Tesis de Segunda Especialidad en Enfermería de Unidad Cuidados Intensivos se lo dedico a mi papa político Juan Flores coronel, a mis sobrinos Lucciano y Daniela Silvestre Miranda, por inspirarme a seguir adelante para poder concluir esta investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Al equipo de trabajo de la Universidad Norbert Wiener por enriquecer nuestros conocimientos para poder realizar mi trabajo de investigación.

A mi Asesora de Tesis Mg. Rosa María Pretell Aguilar, quien me guio siempre para poder culminar esta investigación.

A las personas maravillosas como mis amigas, amigos, colegas y profesores quienes me apoyaron en la realización de esta investigación.

**ASESOR:**  
**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

**SECRETARIO** : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

**VOCAL** : Mg. Basurto Santillan, Ivan Javier

# ÍNDICE

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

1.1 Planteamiento del problema	09
1.2 Formulación del problema	11
1.2.1 El problema General	11
1.2.2 Problemas Específicos	11
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo General	12
1.3.2 Objetivo Específicos	12
1.4 Justificación de la investigación	12
1.4.1 Teórica	12
1.4.2 Metodológica	13
1.4.3 Práctica	13
1.5 Delimitación de la investigación	13
1.5.1 Temporal	
1.5.2 Espacial	
1.5.3 Recursos	

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

2.1. Antecedentes	14
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Formulación de Hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis General	21
2.3.2. Hipótesis Específicas	21

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

3.1 Metodología de la investigación	22
3.2 Enfoque de la investigación	22
3.3 Tipo de investigación	22
3.4 Diseño de la investigación	22
3.5 Población, muestra y muestreo	23
3.6 Variables y operacionalización	24
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1 Técnicas	25
3.7.2 Descripción de instrumentos	25
3.7.3 Validación	27
3.7.4 Confiabilidad	27
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	
3.9 Aspectos éticos	28

## **CAPITULO IV: ASPECTO ADMINISTRATIVO**

4.1 Cronograma de actividades	30
4.2 Presupuesto	31

## **CAPITULO V: REFERENCIAS**

5.1 Anexos	37
5.2 Matriz de consistencia	38
5.2 Operacionalización de la variable	39
5.3 Instrumento de recolección de datos	41

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Este nuevo milenio se inició con una tendencia a variaciones trascendentales, debido a que en los diversos campos sociales se van desarrollando e innovando: economía, ciencia, salud, política, etc. Las organizaciones están al día con las innovaciones con la finalidad de obtener mayor productividad. En un análisis del concepto satisfacción laboral, refiere que en los últimos tiempos las organizaciones han tomado interés por la calidad de vida laboral que llevan adelante los trabajadores, porque han visto que tanto las organizaciones como los empleados se benefician, por un lado, la institución cumple sus metas logrando un mayor desarrollo y, por otro, los trabajadores cuentan con un empleo que cumple con sus expectativas (1).

Podemos mencionar que cada vez son más las organizaciones que se suman a evaluar las condiciones del clima laboral y su satisfacción con el propósito de ubicar las fortalezas y las oportunidades de mejora.

Actualmente, se está dando mayor énfasis a las pesquisas de Clima Organizacional (CO) y Satisfacción Laboral (SL), que resultan indispensables, porque promueven entre los colaboradores exponer sus punto de vista sobre el adecuado desarrollo de la institución y como se encuentran participando dentro de la misma; convirtiéndose así en una herramienta de estudio que tiene funcionamiento en ciertas premisas que se propician en aspectos favorables cuando se ponen en ejecución acciones de mejora en los aspectos que lo necesiten, de acuerdo a esto se establecen como un adecuado instrumento para tener una mejor visión del panorama de su funcionamiento, tal como es el caso de la calidad en la dirección de la institución (2).

El C.O nos hace referencia a como está organizado una institución, tengamos en consideración que el tema es amplio por lo que encontraremos distintas fuentes de información. En relación a S.L, las definiciones son diversos y han tenido un proceso de evolución histórica

asociada con la conceptualización de C.O. Palma nos dice que es la actitud del colaborador orientada en su propia labor y en función de situaciones vinculadas a las posibilidades de progreso profesional, beneficios en cuanto al cumplimiento de las tareas y remunerativos que percibe, lineamientos administrativos, interrelaciones con otros sujetos de la institución y establecimiento de comunicación con la gestión directiva, dotación de logísticas de carácter físico y materiales que coadyuven en su tarea y sus desempeños (3).

A nivel internacional, en el informe del 2016, Global Attitudes Towards Work Report realiza el análisis de las respuestas de 6200 colaboradores de 12 países de Europa y América: entre estos tenemos a Australia, Canadá, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia y otros más. De todos estos países puestos en análisis, los colaboradores franceses y norteamericanos son los que se encuentran más satisfechos con sus niveles de conciliación (69% franceses y el 68% norteamericanos). De forma contraria, el caso de Polonia integrante de Europa que cuenta con alto índice de insatisfacción laboral (menos del 42% se muestra como satisfecho) (4).

A nivel Latinoamérica, en un estudio realizado se evaluó a cerca de 100 mil empresas de Brasil, México y Argentina, teniendo presente el desarrollo económico en el contexto de esta región. Donde se analizaron la satisfacción de los profesionales teniendo en cuenta las oportunidades del desarrollo de la profesión, cultura empresarial, calidad de vida, remuneraciones y beneficios, y el empleo en general. Destacando a México, donde obtuvo la mejor calificación en satisfacción con 3.8%; por otra parte, Argentina y Brasil obtuvieron 3.4% y 3.5% en cada caso (5).

A nivel nacional en un estudio de clima organizacional (C.O) y satisfacción laboral (S.L) de los profesionales enfermeros de la clínica San Juan, 2018. Se encontró de acuerdo al C.O que el 18% mostró un clima organizacional saludable, 44% por mejorar y un 38% no saludable. En cuanto a la S.L el 55% de los colaboradores se mostró satisfecho, 10% muy satisfecho y el 35% insatisfecho (6).

El MINSA, indicó de acuerdo a los colaboradores sanitarios, que presentan una mejor satisfacción personal y profesional en el caso de su labor cuando ofrecen cuidados de calidad y

sentir que su propio trabajo es valioso. De este modo, brindarles autoridad para solucionar dificultades y mejorar las atenciones de salud les fortalece la moral. Establecer la medida de la satisfacción laboral es verificar la validez de las estructuras y de las atenciones que brinda en los aspectos internos, siendo estas las razones por la que la satisfacción laboral es un aspecto prioritario para alcanzar el bienestar deseable, que es un proceso de enfermería de manera óptima (7).

En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza (HNAL) existe una preocupación latente por ir mejorando los aspectos del clima organizacional y satisfacción laboral del personal que desempeña sus labores en la institución, tal es así que, se aprobó mediante Resolución Directoral el Plan de estudio del clima organizacional a ejecutarse anualmente, asimismo en el Reporte de Cumplimiento Misional 2020-2021, se señala que los trabajadores se encuentran afectados por la pandemia del COVID 19, por los nuevos retos que representa la Emergencia Nacional en el campo de la salud, la orientación de recursos asignados, nuevas medidas de intervención sanitaria y los protocolos de atención y planes de contingencia con la intención de disminuir la morbilidad y mortalidad dada por la pandemia (8).

Se considera necesario realizar la presente investigación, a fin contribuir en la mejora del clima organización y la satisfacción laboral.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General:**

¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermería de UCI del HNAL 2021?

### **1.2.2 Problemas Específicos:**

1. ¿Existe asociación entre estructura clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de la UCI del HNAL 2021?

2. ¿Existe asociación entre responsabilidad Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de enfermería de la UCI del HNAL 2021?
3. ¿Existe correlación entre Recompensa clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de la UCI del HNAL 2021?
4. ¿Existe asociación entre relación clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de la UCI del HNAL 2021?
5. ¿Existe asociación entre identidad clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI del HNAL 2021?

### **1.3 Objetivo Investigación:**

#### **1.3.1 Objetivo General:**

Determinar la asociación de clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

1. Analizar asociación entre estructura del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería.
2. Identificar asociación entre Responsabilidad del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería.
3. Determinar correlación entre Recompensa del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería.
4. Analizar asociación entre la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería.
5. Determinar correlación entre la identidad del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería.

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

#### **1.4.1. Justificación Teórica:**

La pesquisa nos mostrará el resultado de dimensiones de las variables que están comprometidas y/o requieren mejoría. Considerando los diversos aportes de los investigadores e instituciones que han realizado acerca del Clima organizacional: Guevara (2018), Hernández & Guevara–Sanginés (2015), Piña (2007). Goncalves (1997), ESAN (2018) y Hospital Nacional Azobispo Loayza (2020-2021). Así como de la Satisfacción laboral: Álvarez Silva, López Rodríguez, & Silva Avilés, (2019), Guevara Sanjinés, & Varela Pérez, (2017), Carrillo Flores, Sánchez & Sánchez, (2016), Zamudio & Vera de Corbalán, (2013) Quezada y Ríos (2009), Chiavenato, (2009), Robbins, (1999) y Herzberg (1959).

#### **1.4.2 Justificación Metodológica**

La investigación aportará con instrumento validado, y seguirá los pasos de la metodología de la investigación utilizando técnicas y procedimientos para estudiar la variable.

#### **1.4.3 Justificación practica**

Aportará con resultados científicos que servirán para tomar decisiones de mejora del clima organizacional apostando por una cultura de calidad (9), compartimos y remarcamos siempre la mejora continua en satisfacción laboral (10). Siendo los principales beneficiados el personal de enfermería, el personal de salud y por ende los usuarios de la institución.

### **1.5 Delimitación de la investigación**

#### **1.5.1 Delimitación Temporal**

El tiempo de la pesquisa es el 2021.

#### **1.5.2 Espacial**

Se ejecutará en la UCI del HNAL, ubicado en Avenida Alfonso Ugarte n°848 Cercado de Lima n°15082.

#### **1.5.3 Recursos**

El estudio se realiza con la logística a nivel económico y metodológico propios del indagador.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

Contando con los siguientes estudios realizados:

#### 2.1.1 Internacionales

Maciel, et con al (11) año 2018. La investigación realizada en México, tuvo el objetivo “Relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral en la alta dirección de una Jurisdicción Sanitaria de México”. De diseño transversal y de correlación, con una unidad maestra de 14 enfermeras, como instrumento se utilizó el Inventario Psicológico de clima organizacional denominado (IPCO), adaptado por el Ministerio de Salud y validado. Resultados: La satisfacción laboral resulto con 86%, mientras que motivación, comunicación y liderazgo consiguieron un 93%. Esto indica que en el clima organizacional existe una buena apreciación por parte del profesional de enfermería, pero en el aspecto laboral no se encuentran satisfechos. Conclusiones: Los porcentajes logrados permiten señalar que se presenta una relación directa y positiva entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero del área sanitaria en el Estado de México.

Montoya, et al (12) año 2017. La investigación realizada en Chile, con el objetivo “Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillan-Chile.” Es un estudio cuantitativo y correlacional, se contó con 166 trabajadores. Resultados: Los docentes el 95% refirieron sentirse muy satisfechos laboralmente y 80% de los docentes manifestaron percibir un alto nivel de C.O y los administrativos el 90,6% refirieron sentirse muy satisfechos laboralmente y el 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de C.O. Conclusión: La percepción de los docentes y administradores respecto C.O y S.L son altos.

Aguilera et al (13) año 2017, en la investigación realizada en Chile, tuvo como Objetivo “Determinar el clima organizacional y las características del equipo de enfermería en el Hospital de San Carlos”. De diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue 113 profesionales de enfermería y auxiliares. Resultados: se pudo encontrar un promedio de 2,85 en C.O; mientras que en la dimensión con mayor promedio fue Normas con 2,94; Identidad con 2,92; la dimensión con menor porcentaje fue la recompensa 2,4. Conclusiones: La mayoría de enfermeras son de 30-40 años, solteras, con ingreso socioeconómico alto, con un tiempo de trabajo 1-6 años, el C.O se clasificó como bueno.

### 2.1.2 Nacionales

Vilca, R. (14) año 2020, en su estudio realizado en Arequipa, tuvo como propósito “Averiguar la asociación del C.O y la S.L del personal licenciados y técnicos de enfermería en el centro quirúrgico H.R.H.D.A. El diseño fue de correlación. Las unidades de análisis de 76 licenciados y técnicos de enfermería. El instrumento para el recojo de datos son dos formularios referidos a C.O y la S.L. Resultados: El rango de edades fueron de 50 años a más, seguido de 29 a 36 años, mujeres y con experiencia laboral mayor a 29 años seguido de 2 a 6 años. La mayoría indicó un clima organizacional medio. En lo que atañe a la satisfacción laboral el mayor porcentaje señaló un nivel medio. Conclusiones: de acuerdo a lo obtenido se observa una correlación estadísticamente significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral.

Ñique M. (15) año 2019, en un estudio realizado en Trujillo, teniendo como propósito: Analizar la asociación entre el C.O y la S.L del profesional enfermero de la UCI en el Hospital Echeagaray Trujillo. De diseño correlación, con unidades de análisis de 33 enfermeros. El instrumento fue un cuestionario tipo Likert, Resultados alcanzando conocer el nivel de asociación las variables y sus categorías, luego del análisis de

viabilidad con un valor de Alfa de (.831) para el C.O y (.820) para la S.L. conclusión: Existe una asociación directa, positiva para C.O y la S.L.

Gutiérrez A, Payano P. (16) año 2018, realizaron una pesquisa en Lima, con el propósito de “Establecer la correlación entre el C.O y la S.L del personal enfermero de la clínica San Juan”. Se desarrolló un diseño correlacional. Las unidades de análisis de 50 enfermeras. El instrumento considerado fue el cuestionario de José Rojas Muñoz, para evaluar el C.O compuesto por 27 ítems y otro para analizar la S.L compuesto de 17 ítems. Resultados: Encontrando una asociación entre variables por medio de la R de Spearman ( $R=0.232$ ). De acuerdo al C.O se alcanzó el 18% lo cual indica un clima organizacional saludable, el 4% por mejorar y por último el 34% no saludable; asimismo, de acuerdo a la satisfacción laboral el 54% se mostró satisfecho, el 12% se mostró muy satisfecho y el 35% se manifestó insatisfecho. Conclusión: Existe una asociación baja entre el C.O y la S.L en los colaboradores, los ítems en los que estaban más satisfechos fueron confort e identidad, y los insatisfechos en los ítems de remuneración e incentivos laborales.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Clima organizacional:**

El clima organizacional tiene relación con las percepciones tanto del individuo como del grupo, en la sección de labores donde se ven involucrados las metas, costumbres y las ideologías de los colaboradores. A su vez, el C.O se encuentra integrado por elementos diversos como: El compromiso, desarrollo de personal, reconocimiento, estrés laboral, seguridad e higiene, información y apoyo social de la gestión (17).

El clima organizacional es una pieza clave de su estructura, donde se pone en evidencia la eficiencia de la sección de labores de una institución, porque se muestra la asociación entre los aspectos desarrollados por los colaboradores y la organización, lo cual resulta un procedimiento eficaz para conocer la producción en sí (18).

El clima organizacional es la percepción que tiene el individuo que trabaja en una institución y que influye en su comportamiento, que a su vez se refleja en la productividad de la empresa (19).

El modo en que las instituciones cuentan con identidad propia la cual se concretiza debido al clima organizacional que se manifiesta al interior de esta y al desempeño de los colaboradores que integran la institución. De la misma forma consideran que la personalidad manifiesta de la estructura es variante y está conformada por procesos internos pero que está incorporado al cuerpo de la organización, esto significa, que la institución depende e influye en sus colaboradores de manera directa y es de fundamental importancia para el debido desarrollo de la institución (20).

### **Teoría sobre Clima Organizacional**

El Estudio del C.O del H.N.A.L, es un conjunto de ideas compartidas por parte de los trabajadores de dicha institución de acuerdo al labor que realizan, ya sea formal e informal que se presentan (10).

El clima organizacional, por otro lado, también podría señalarse como algo más concreto y superficial, relacionado con el aquí y el ahora. Se trata en todo caso de cómo se siente el colaborador en una institución. El clima tiene que ver con el estado de ánimo o el ambiente que prevalece en la institución. Puede variar en el corto plazo y está influenciado por diversos factores que tienen en cuenta liderazgo, reconocimiento, recompensas y estructuras (21).

De acuerdo a lo que propone Hellriegel y Slocum el C.O son manifestaciones que se pueden apreciar en una empresa en sus diversas áreas, y que también pueden ser evidenciados por la forma en que la institución y sus áreas se relacionan con sus integrantes (22).

Para Goncalves, el clima organizacional desarrollado propicia determinados comportamientos en los sujetos. Estos comportamientos tienen incidencia en la institución, y por lo tanto en el clima, cerrando de esta forma un circuito (21).

Goncalves, a su vez, incide en las siguientes características del clima organizacional:

- El C.O hace referencia al contexto donde se labora, siendo estas internas o externas.
- Estas propiedades son debidamente aceptadas directamente o indirectamente por los colaboradores quienes desarrollan su trabajo en esa estructura.
- El ambiente repercute cuando se desarrolla el trabajo.
- El clima es una variable que se relaciona con los elementos del contexto y el desempeño de los individuos.
- Estas variables de la estructura son relativas en el tiempo, no son iguales de una estructura a otra y de un área o sección con otras dentro de la propia institución.
- El ambiente unido con las estructuras y las propiedades de la organización y los sujetos que la integran, conforman una estructura independiente muy dinamizador.

Para los autores Litwin y Stinger(22) el C.O. “Es una herramienta que permite al asistente social conocer este aspecto dinámico de la realidad organizacional”. Por lo que mencionan 9 dimensiones:

1. En estructura: Hace énfasis en la estructura formal.
2. Responsabilidad: Poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores.
3. Recompensa: Es de forma positiva
4. El riesgo: Riesgos calculados.
5. La calidez: Prevalencia de una amistad.
6. El apoyo: Es mutuo.
7. Las normas: Hace énfasis en hacer un buen trabajo.
8. El conflicto: Tratar los problemas de manera abierta.
9. La identidad: Es un sentimiento hacia tu centro de labor.

## **Satisfacción Laboral**

Es definida como una visión del personal que labora en salud acerca de lo que realiza de acuerdo con el entorno de labores, teniendo en cuenta también los elementos subjetivos que surgen del contexto interno comprometiendo sus valores y autoconocimiento, asimismo del contexto externo que se concretiza en la forma que los demás lo ven a uno. Teniendo en cuenta que el clima en instituciones sanitarias se enlaza con la satisfacción de los profesionales sanitarios y con los pacientes, por esta razón, cobra significación saber cómo apoyar con el mejoramiento del clima organizacional, de este modo lograr la excelencia óptima. El personal especializado de salud en unidad de cuidados intensivos quienes contribuyen a optimar el ambiente, su estructura, como orientadoras de la atención en salud, fortaleciendo una responsabilidad con la institución en la cual están realizando sus actividades de trabajo para que así propicien la calidad en la comodidad del paciente. Esto es fundamental en tener en cuenta ya que un usuario que confía en el profesional que lo atiende participa en forma favorable en su pronta mejoría (23).

Definir la satisfacción laboral toma en cuenta diversas ideas y propuestas como la forma de relacionarse los sujetos dentro de una sección de labor, asimismo la forma de realizar la comunicación entre colegas, equipo de gestión y adecuarse a las normas implementadas por la organización. Esto incluye diversos elementos que tienen que ver con la asociación de los sujetos con la sección de labores y otros sujetos (24).

La noción de satisfacción laboral tiene mayor asociación con la posición que presentan los colaboradores desempeñándose en la sección laboral, en esta razón, el término satisfacción surge con la asociación de las responsabilidades que se cumplen y los intereses de crecimiento profesional que adopta el empleado (25).

La satisfacción laboral, es un aspecto muy prioritario en las estructuras, de tal modo que su análisis y acometida nos indica la apreciación de aquellos integrantes en la institución. Organizaciones con visión a largo plazo e innovadoras, además, de visión

meridianamente nítida, toman en cuenta que la satisfacción de un colaborador representa el avance importante de la organización; todo esto hace que el sentirse bien del trabajador se convierte en un aspecto significativo.

### **Teorías de la Satisfacción Laboral**

Existen diferentes teorías sobre S.L, sin embargo, la teoría de los autores Lawler y Porter citado por Quispe N (26), es la que más se asemeja a nuestro estudio ya que nos dice que la S.L de los trabajadores es en función al valor que se les brinda como también recompensar el trabajo que realizan. Hace menciona a 2 tipos de recompensas las intrínsecas y extrínsecas:

- R. Intrínsecas: Satisface las necesidades de autorrealización.
- R. Extrínsecas: El salario, ascensos, etc.

## **2.3. Formulación Hipótesis**

### 2.3.1. Hipótesis general

Encontramos una asociación de forma significativa del C.O y la S.L del personal de enfermería.

### 2.3.2 Hipótesis específicas

1. Encontramos una asociación significativa de la estructura del C.O y la S.L del personal de enfermería.
2. Identificamos una asociación significativa de la responsabilidad del C.O y la S.L del personal de enfermería.
3. Comprobamos una correlación directa de la recompensa del C.O y la S.L del personal de enfermería.

4. Se evidencia una asociación de las relaciones del C.O y la S.L del personal de enfermería.
5. Observamos una correlación directa y significativa de la identidad del C.O y la S.L del personal de enfermería.

## CAPITULO III: METODO DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1 Método de la investigación

El método a implementar en el presente estudio, será hipotético deductivo. Se realizará una hipótesis para explicar el fenómeno del estudio y los resultados

### 3.2 Enfoque de la investigación

La pesquisa es mediante un enfoque cuantitativa, ya que sus variables son susceptibles de cuantificar codificándolas, los resultados obtenidos serán en una cifra numérica en ambas variables, la hipótesis se basa en el cálculo de la matemática verificando las teorías expuestas. Las mediciones numéricas se condera en cada una de las variables y las dimensiones que las conforman; se realizara un análisis descriptivo e inferencial a partir de los datos recolectados.

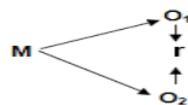
### 3.3 Tipo de investigación

La indagación realizada corresponde al tipo de investigación aplicada.

### 3.4 Diseño de la investigación

El diseño es un estudio correlacional de corte transversal. En este tipo de diseño de investigación nos permite determinar en qué grado una variable puede ejercer relación sobre la otra y a su vez la otra variable como influye en la primera.

La simbología es la siguiente:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

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

La población está constituida por 66 profesionales de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos del HNAL. Ubicado en la Av. Alfonso Ugarte N°859, Centro de Lima-Perú.

La muestra estará conformada por todas las unidades que componen la población, por ser una población pequeña.

Se considerará la participación de las unidades de la muestra, de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterio de Inclusión**

- Personal enfermería que labore en el servicio UCI del HNAL.
- Personal enfermería del servicio UCI del hospital arzobispo Loayza que acepten contribuir en el estudio.
- Personal enfermería del servicio UCI en el HNAL que labora más de un año en el servicio.

#### **Criterio Exclusión**

- Personal enfermero que trabajan en UCI en el HNAL, pero no se encuentran al momento de realizar la encuesta.
- Enfermeras del servicio UCI del HNAL que se encuentren laborando menor a un año en el servicio.
- Enfermeras del servicio UCI del HNAL que no acepten participar en dicho estudio.

### **3.6 Variables y operacionalización**

El presente estudio presenta dos variables:

-Clima organizacional (C.O)

-Satisfacción laboral (S.L)

## **Clima Organizacional:**

### **Definición conceptual:**

Tiene relación con las percepciones tanto del individuo como del grupo, en la sección de labores donde se ven involucrados las metas, las ideologías y costumbres de los colaboradores. A su vez, el C.O se encuentra integrado por diversos elementos como el: compromiso, desarrollo personal, reconocimiento, estrés laboral, seguridad e higiene, intercomunicación y apoyo social de la gestión (17).

### **Definición Operacional Clima Organizacional**

Es el estado de ánimo o la atmósfera que prevalece en las Enfermeras que realizan labores en UCI en el HNAL. Es medido por un cuestionario tipo Likert de clima organizacional elaborado por (Quispe, N 2015), que está determinado por las dimensiones: responsabilidad, recompensa, estructura, identidad y relaciones.

## **Satisfacción Laboral**

### **Definición Conceptual:**

Visión del personal que labora en salud acerca de lo que realiza en su entorno laboral, en donde se relacionan también los aspectos subjetivos los cuales surgen del contexto del sujeto que comprometen a sus valores y autoconocimiento, como del contexto externo que se concretiza en la forma de verlo a uno los demás (23).

### **Definición operacional de SL**

Visión del profesional enfermero que laboran en área de UCI del HNAL, a quienes se identificará los factores intrínsecos y los extrínsecos que son propias de las organizaciones, los cuales serán medidas por medio de un cuestionario tipo Likert de Herzberg y adaptado por (Quispe,N 2015).

### **Dimensiones:**

- Factor extrínseco
- Factor intrínseco

### **3.7 Las técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la investigación se utilizara dos variables; el C.O (teoría de **Litwin y Stinger**) y S.L (teoría de **Lawler y Porter** ), cuya ejecución del instrumento y validación ha sido realizada por Quispe, N. En su estudio “C.O y S.L en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”.

#### **3.7.1 Técnica**

De acuerdo mencionado anteriormente, la técnica de indagación que se aplicó en el estudio fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, que a través de ítems debidamente estructuradas se aplicó a las unidades de estudio; esto es, a las Enfermeras en el servicio UCI del HNAL. Se escogió la encuesta por ser una técnica que nos permite conocer sus puntos de vista, valoraciones subjetivos y objetivos, actitudes, etc.

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

El instrumento fue tomado en cuenta de la investigación de (Quispe N, 2015) quien, de acuerdo a la orientación de los autores Litwin y Stringer; Lawler y Porter, implementa en ellas adecuaciones necesarias, respaldado por expertos en el tema, dando validez al instrumento en la tarea de recoger datos de las variables CO y SL. Experiencia que fue implementada como antecedente en una ciudad del norte de nuestro país, en el Hospital Regional Docente 2019 (Felipe Bravo, y otros, 2018), asimismo en el Hospital Essalud de Trujillo 2019 (Ñique, 2019).

La elaboración del instrumento está conformada por una base de datos con veintiséis enunciados para la Primera parte y para la segunda se consideró diesiseis enunciados, con respuestas múltiples debidamente codificadas y un análisis estadístico posterior con un programa SPSS v.25 (27).

La variable CO, se encuentra constituido por 5 categorías y 26 ítems: relaciones interpersonales (7), autonomía (4), Identidad (5). recompensa (5) y estructura (5). Los enunciados contaron con alternativas múltiples con la equivalencia:

**Ítems:**

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

La variable SL, estuvo constituida por dos categorías y 16 ítems: factores extrínsecos (8), factores intrínsecos (6). En el caso de la valoración numérica de las alternativas de los enunciados siguientes:

**Ítems:**

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

Los rangos para tener en cuenta en las categorías de CO son:

Malo 59 - 82,

Regular 83 - 106

Bueno 107 - 130

De acuerdo a las categorías de la SL:

Bajo 59 – 82

Medio 83 - 106

Alto 107 - 130

### **3.7.3 Validación**

El instrumento fue tomado en cuenta de Quispe N, con una validez mediante jueces expertos, comprobando la validez con un valor de la validez intrínseca de 0,837 para CO y de 0,871 para la SL.

#### **3.7.4 Confiabilidad**

Se tuvo la aplicación del Alfa de Cronbach. Al ejecutar el análisis con la base de datos en el programa informático Excel, se hizo el hallazgo que el Alfa de Cronbach  $\alpha=.893$  correspondiente al CO y  $\alpha=.833$  para la SL, así se concluyó que los instrumentos son confiables.

Con respecto a las dimensiones, presentan una confiabilidad de 0.50, categorizada como moderada y alta. Por lo que podemos concluir que el instrumento es muy confiable.

### **3.8 Plan procesamiento y análisis de datos**

#### **3.8.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

La recolección de datos, se realizara la gestión ante las autoridades respectivas para que nos otorgue la autorización para ingresar al HN Arzobispo Loayza. Al recibir la autorización, daremos inicio a las actividades como el mapeo del área. En cuanto al censo, la coordinadora de turnos nos facilitara un rol Actualizado, el cual nos permitiéra identificar la cantidad de Enfermeras y la antigüedad en el servicio. Para poder realizar las encuestas en un tiempo de 2 semanas.

#### **3.8.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

El recojo de datos se efectuara con normalidad. Al culminar este proceso, procederemos a analizar cada uno de los instrumentos aplicados.

#### **3.8.3 Métodos de análisis estadístico**

En el análisis de los resultados del estudio se tomara en cuenta la estadística descriptiva, toda vez que se dedica a analizarlos y presentarlos mediante cuadros, gráficos de diversos tipos y estadísticos de posición y dispersión.

Para este análisis se tendrá en cuenta:

**a) Análisis cuantitativo:** En este proceso de análisis se utilizará el programa SPSS v. 25 (28).

**b) Análisis cualitativo:** Las tablas de resumen y esquemas aplicados utilizando el Programa SPSS v. 25, serán puestos a interpretación por el propio indagador (29).

### **3.9 Aspectos éticos**

Se tendrá a consideración los criterios de respeto a los participantes que participan del proceso de investigación, teniendo en cuenta los principios de autonomía, la no maleficencia, la beneficencia y por ultimo la justicia, como el consentimiento informado con anticipada aclaración a los participantes que nos apoyan. Teniendo claro esto, se expone como se ejecutaron dichos aspectos:

#### **Principio de autonomía**

Este principio será ejecutado dando cumplimiento en estricto en este estudio, al encuestar al personal de enfermería, se tendrá en consideración sus opiniones y libertad de participar. Se les informara acerca de los detalles de la pesquisa y luego se solicitará el consentimiento informado haciendo que su contribución en el estudio sea normalizada y regularizada en el proceso de la investigación (30).

#### **Principio de beneficencia**

A los participantes se les explicará acerca de los beneficios indirectos que logrará con el producto de esta pesquisa, al identificar el clima organizacional y satisfacción laboral en Enfermería de unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional arzobispo Loayza.

**Principio de no maleficencia**

Se pondrá en detalle a los participantes, que esta pesquisa no conlleva riesgo alguno ya que es anónimo las encuestas.

**Principio de justicia**

Todos los que participan deberán ser considerados con la debida cordialidad y apreciado respeto, del mismo modo, se considerará al conjunto con equidad.

## CAPITULO IV: ASPECTO ADMINISTRATIVO

### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2019-2020																			
	AGOSTO 2019				DICIEMBRE 2019				MAYO 2021				DICIEMBRE 2021				ENERO 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
La identificación del Problema	x																			
Búsquedas bibliográficas			X																	
Elaboración: planteamiento del problema				X																
Elaboración: Marco teórico					X	X	X	X												
Elaboración: Metodología									X											
Elaboración: Aspectos Administrativos											X									
Referencias bibliográficas												X								
Aprobación proyecto													X	X	X	X				
Sustentación																	X	X	X	X

**RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO  
DEL ESTUDIO**

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2021				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	s/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1000				1000
USB	30				30
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		10			10
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	60	60			120
Fotocopias	30	30		10	70
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
<b>Otros</b>					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	100				100
<b>Imprevistos*</b>		100		100	200
<b>TOTAL</b>	<b>1430</b>	<b>270</b>	<b>30</b>	<b>170</b>	<b>1800</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez R, Análisis del Concepto Satisfacción Laboral. [Internet]. Colombia; Revista De Estudios Clínicos e Investigación Psicológico; 2019 [ consultado 18 Oct 2019]. Disponible en:  
<http://www.revistacecip.com/index.php/ecip/article/view/178/170>
2. Quispe A. Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas. [Internet] Perú; Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de ciencias de la empresa; 2015. [consultado 18 octubre 2019]. Disponible en:  
[http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma\\_Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
3. Salvador J. Clima organizacional y satisfacción laboral. Practica clínico –Quirúrgica [Internet]. México; 2012 [Acceso 18 Oct 2019]; Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2012/im123n.pdf>
4. Talent Street. Las regiones con mejores índices de SL. [Internet] España; Customedia. 2016 [ Acceso 18 Oct 2019]; Disponible en:  
<https://www.equipostrytalento.com/talentstreet/noticias/2016/05/23/los-paises-con-mayores-indices-de-satisfaccion-y-productividad-laboral/649/>
5. Universidad de Colima. México destaca en SL en Latinoamérica. [Internet], México. El comentario 2017 [ Acceso 18 Oct 2019]; Disponible en:  
<https://elcomentario.ucol.mx/destaca-mexico-en-satisfaccion-laboral-en-america-latina/>
6. Gutiérrez A, Payano P. CO y SL en el personal Enfermero de la Clínica San Juan, Lima [Internet]. Perú. [Tesis de Licenciatura En Enfermería]. Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad De Medicina Humana; 2018. [ubicado 23 agosto 2019]: Presente en la dirección:  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/2361>
7. Ministerio de Salud. Guía técnica para la evaluación de la satisfacción del usuario externo en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo. [Internet]. Perú: 2002 [citado 19 de oct de 2019]. Disponible en:  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2252.pdf>

8. Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Reporte de Cumplimiento Misional 2020-2021,  
[Internet] Perú. 2020 [citado 23 Agosto 2019]: Disponible en:  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1751526/DGOS%20-%20Hospital%20Arzobispo%20Loayza.pdf>
9. Resolución Ministerial N°623-2018/MINSA. Metodología de estudio del CO.  
[Internet] Perú; 2018 [citado 23 agosto 2019]: Disponible en:  
[http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096\\_DGSP267.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf)
10. HN Arzobispo Loayza. Plan para el estudio de CO [Internet] Perú; 2014. [citado 23 agosto 2020]: Disponible en:  
[http://www.hospitalloayza.gob.pe/files/TRAS\\_1543b775353fc23\\_.pdf](http://www.hospitalloayza.gob.pe/files/TRAS_1543b775353fc23_.pdf)
11. Manosalvas et al. El CO y la SL: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.  
[online]. Colombia. Universidad EAFIT; 2015, n.26 [citado 19 oct 2019] Disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>
12. Montoya Cáceres Pamela, Beiiio-Escamlila Natalia, Bermúdez Jara Nikol, Burgos Ríos Felicinda, Fuentealba Sandoval María, Padilla Pérez Alejandro. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Cienc Trab. [Internet]. 2017 Abr [citado 2022 Ene 12]; 19( 58 ): 7-13. Disponible en:  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>.
13. Aguilera, M., Bastidas, M., Bustamante G., Cárdenas, F. CO y características del equipo de enfermería en el H. de San Carlos. [Internet] Chile. Universidad del Bio Bio. 2017. [citado 23 julio 2019]: Disponible en:  
<http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2633/1/Aguilera%20Salinas%20C%20Mat%20C3%ADas%20Nicol%20C3%A1s.pdf>
14. Vilca, R. 2020 clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2018  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12245/UPviarre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Ñique M. CO y SL del personal enfermero en UCI - Essalud Trujillo. Perú [Internet] 2019. [citado 23 Agosto 2019]: Disponible En:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/%C3%91ique\\_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/%C3%91ique_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Gutiérrez A, & Payano P. CO y SL en el Personal enfermero de La Clínica San Juan, Univer. Wiener. [Internet]. Lima- 2018 [citado 19 oct 2019]; 1(1):10-131 Disponible desde:  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2361/TITULO%20-%20PAYANO%20-%20GUTIERREZ.pdf?sequence=1>
17. Hernández et al. CO en Instituciones de Sanidad de Guanajuato. [Internet] México Jóvenes en la Ciencia Rev.de Divulgación Científica, 2015 [citado 23 Agosto 2018]: Disponible En:  
<http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/318/pdf1>
18. García-Ibarra. Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. México [Internet] 2017. [citado 23 Agosto 2019]: Disponible En:  
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
19. ESAN ¿Cuál es la diferencia entre clima y cultura organizacional? Lima [Internet] 2020 [citado 23 Agosto 2019]. Disponible En:  
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/cual-es-la-diferencia-entre-clima-y-cultura-organizacional/>
20. Guevara P. Ximena Clima organizacional. Ecuador [Internet] 2020 [citado 23 Agosto 2020]: Disponible En:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
21. Gonçalves Alexis P. Dimensiones del Clima organizacional. [Internet] 2020 [citado 23 agosto 2020]: Ubicado en:  
<http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
22. Litwin y Stinger. citado por Contreras B y Mathe, P. Una herramienta para medir clima organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer. [Internet]. Artículos. [citado el 23 Agosto 2018]. Disponible en:

<file:///C:/Users/USER/Downloads/000378306.pdf>

23. Carrillo et al. CO en inst. de Sanidad de Guanajuato. [Internet] Rev. Multidisciplinaria de Investigación.2017 [citado 23 agosto 2020]: Disponible En:  
[https://www.researchgate.net/publication/318306890\\_Carrillo\\_Flores\\_MG\\_Guevara-Sangines\\_ML\\_Varela\\_Perez\\_J\\_2017\\_Clima\\_organizacional\\_en\\_instituciones\\_de\\_salud\\_de\\_Guanajuato\\_Revista\\_Multidisciplinaria\\_de\\_Avances\\_de\\_Investigacion\\_3\\_154-65\\_ISSN\\_2448-5772](https://www.researchgate.net/publication/318306890_Carrillo_Flores_MG_Guevara-Sangines_ML_Varela_Perez_J_2017_Clima_organizacional_en_instituciones_de_salud_de_Guanajuato_Revista_Multidisciplinaria_de_Avances_de_Investigacion_3_154-65_ISSN_2448-5772).
24. Robbins, S. Comportamiento Organizacional [Internet] México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.. 1999 [citado 23 Agosto 2018]: Disponible En:  
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
25. Sánchez, M., & Sánchez, P. Determinantes de la SL en la industria de la madera y el papel: Estudio en España y hallazgos en otros países. [Internet] Perú Ciencia y tecnología. 2018 [citado 23 Agosto 2018]: Disponible En:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/%C3%91ique\\_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/%C3%91ique_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. Quispe N. Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac. [Internet]. Perú, Universidad Nacional José María Arguedas. 2015. [citado el 23 agosto 2018]. Disponible en:  
[http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma\\_Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. Chiang, M., Salazar C., y Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. [Internet] 2020. [citado 23 Agosto 2020]: Ubicado en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
28. Espinoza W. Influencia del perfil profesional en el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermería - Servicio de Emergencia - Hospital Regional Cajamarca Perú [Internet] 2018. [citado 23 Agosto 2019]: Disponible En:  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11712/2E541.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

29. Hernández R., et al. Metodología de la investigación. [Internet]. México: (5ta. ed.). Mc Graw Hill. 2006 [citado 23 mayo 2019]: Disponible desde:  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
  
30. Tamayo M. El proceso de la investigación científica. [Internet]. México. 4ta. Edición. Noriega Editores. 2019 [citado 23 Agosto 2019]: Disponible desde:  
<https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1>

## **ANEXOS**

## ANEXO A: Matriz de Consistencia de la investigación.

**TITULO:** Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en UCI del HNAL 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE DE LAS DIMENSIONES	Diseño Metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermería en UCI del HN Arzobispo Loayza 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Existe asociación entre estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermería de UCI del HNAL 2021?</p> <p>¿Existe asociación entre responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermería de UCI del HNAL 2021?</p> <p>¿Existe correlación entre Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermería de UCI del HNAL 2021?</p> <p>¿Existe asociación entre Relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermería de UCI del HNAL 2021?</p> <p>¿Existe correlación entre identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermería de UCI del HNAL 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermería.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>-Analizar la asociación entre estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermería</p> <p>- Identificar la asociación entre Responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>-Determinar la correlación entre Recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>-Analizar la asociación entre la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>-Determinar la correlación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Encontramos una asociación de forma significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>-Encontramos una asociación significativa de la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería .</p> <p>-Identificamos una asociación significativa de la responsabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería .</p> <p>-Comprobamos una correlación directa de la recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería .</p> <p>-Se evidencia una asociación de las relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>-Verificamos la correlación directa y significativa de la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>Clima Organizacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Relaciones interpersonales</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Recompensa</li> <li>- Identidad</li> <li>- Estructura</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores extrínsecos</li> <li>- Factores intrínsecos</li> </ul>	<p>Tipo de Investigación: investigación aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>El presente estudio, basado en el método científico, será el inductivo, deductivo, hipotético – deductivo, analítico, entre otros. Es de diseño correlacional de corte transversal.</p> <p>Población</p> <p>Está constituida por más 66 enfermeras que laboran en Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Arzobispo Loayza 2021.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estará conformada por todas las unidades que componen la población, por ser una población pequeña.</p>

ANEXO B: Operacionalización de la variable.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
TÍTULO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en UCI del HNAL 2021.								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	“El clima organizacional es la característica o propiedad del contexto organizacional que perciben o experimentan los integrantes de la estructura y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades individuales y la elevación moral de sujetos, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades” Chiavenato (1999).	Estado de ánimo o la atmósfera que prevalece en las Enfermeras que realizan labores en UCI del HNAL. Es medido por un cuestionario tipo Likert de clima organizacional elaborado por (Quispe Aquino, 2015), que está determinado por las dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa relaciones e identidad.	Estructura	- Conocimiento acerca de las políticas y normas de la estructura. - Los tipos de información más importante cuando se toma la decisión.	1,2,3,4,5	- CLIMA ORGANIZACIONAL Malo	59 – 82 CLIMA ORGANIZACIONAL MALO  583– 106 CLIMA ORGANIZACIONAL REGULAR  107– 130 CLIMA ORGANIZACIONAL BUENO
				Autonomía	- Responsabilidad - Autodeterminación	6,7,8,9	- CLIMA ORGANIZACIONAL Regular	
				Relaciones interpersonales	- Interrelaciones entre los colaboradores. - Coordinación y apoyo mutuo. Consideraciones entre los colaboradores. Comunicación mixta entre los empleados	19,11,12,13	- CLIMA ORGANIZACIONAL Bueno	
				Recompensa	- Relación entre los colaboradores - Apoyo y ayuda mutua Confianza entre el personal Comunicación entre los trabajadores	14,15,16		
				Identidad	-Sentirse bien como parte de la estructura	17,18,19,20,21		

SATISFACCIÓN LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa	Es la visión del profesional de salud sobre la labor que hace en su centro de labores, en donde además influyen los aspectos subjetivos los cuales nacen del contexto interno que tienen que ver con sus propios valores y autoconocimiento, como ven los demás.	Visión del personal de enfermería que laboran en el servicio de unidad de cuidados del hospital arzobispo Loayza, en quienes se identificara los factores intrínsecos y los extrínsecos que son propias de las organizaciones, los cuales serán medidas por medio de un cuestionario tipo Likert	FACTORES INTRINSECOS	-Sentirse satisfecho con su trabajo -Disfrutar cada tarea en su trabajo -Su jefe valora el esfuerzo que hace. -Cuando realiza un buen trabajo, recibe Reconocimiento. -Si en sus tareas tiene menor o mayor éxito, se asume como responsable.	1,2,3,4,5,6	Bajo	59 –82 BAJO
	Escala de medición: Ordinal				FACTORES EXTRINSECOS		-Las normas y procedimientos contribuyen a la labor. -Está de acuerdo con el salario que recibe -Está de acuerdo con las formas de pago. -Los ingresos que recibe por su labor, le propician la satisfacción de sus principales necesidades personales.  -Su directivo le orienta y le expone de manera diáfana sus tareas.	7,8,9,10,11,12,13,14
							Alta	107 – 130 ALTO

## **Anexo C. Instrumentos de recolección de datos**

### **UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

Cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral del personal enfermero de UCI del HNAL 2021.

Buenos días/tardes Licenciado(a) en Enfermería, el siguiente instrumento es parte de un trabajo de indagación que tiene como propósito, lograr información oportuna sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en el HNAL - UCI. Debe tener en cuenta que dicho instrumento es anónimo y confidencial. Por tal razón, Le solicitamos responda los enunciados con la verdad. Completando primero los datos generales, Luego lea con cuidado y responda las preguntas signando con un (X). Le agradezco por anticipado por apoyarme con unos minutos de su tiempo.

Al presentarse alguna duda recurra al responsable del presente estudio.

#### **I. DATOS GENERALES:**

1.1. Género:

a) Femenino ( ) Masculino ( )

1.2. Edad:

a) Menos de 24 años ( )

b) de 25 a 34 años ( )

c) de 35 a 44 años ( )

d) de 45 a más ( )

1.3. En qué área de unidad de cuidados intensivos usted trabaja.

a) UCI 1 ( )

b) UCI 2 ( )

c) UCI General ( )

d) UCI Contaminados ( )

1.4. Tiempo de servicio .....

1.5. Nivel de estudios:

a) Especialista UCI

d) Magister

e) Doctorado

f) otros-Especifique.....

1.6. Modalidad contrato

a) Nombrado

b) CAS

- c) CAS COVID  
d) 039 (PPR)

Escriba una “X” en los casilleros que se encuentran numerados de 1 al 5 de acuerdo a las respuestas múltiples señaladas.

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

### Variable 1. CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: Estructura</b>						
1	¿Las normas y lineamientos vigentes ayudan al cumplimiento de su labor?					
2	¿Considera usted que sus funciones están especificadas?					
3	¿Está usted de acuerdo con las normas vigente en la organización?					
4	¿El cumplimiento de que proponen los directivos son razonables?					
5	¿Los procedimientos implementados en su ambiente ayudan a realizar su labor?					
<b>DIMENSION: Autonomía</b>						
6	¿Goza usted de libertad al realizar sus funciones según su Criterio?					
7	¿Le permiten tomar iniciativas relacionadas al puesto que desempeña?					
8	¿Usted comparte responsabilidades en la labor que realiza?					
9	¿Su labor que realiza le brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
<b>DIMENSION: Relaciones interpersonales</b>						
10	¿Los colaboradores en la organización se apoyan unos a otros?					
11	¿Los colaboradores que cumplen responsabilidades en la organización se llevan bien entre ellos mismos?					
12	¿Sus colegas le apoyan si es que lo necesita?					
13	El ambiente creado por sus colegas ¿es ideal para cumplir sus tareas?					
14	¿Usted tiene confianza en sus colegas de su área de labores?					
15	¿Su equipo directivo le pide su punto de vista para ayudarlo a decidir?					
16	¿Cuenta con un trato justo de parte de los directivos?					
<b>DIMENSION: Recompensa</b>						
17	¿La organización brinda capacitación oportuna para obtener una mejor aplicación de sus responsabilidades?					
18	¿Recibe Usted reconocimiento cuando ejecuta adecuadamente su trabajo?					
19	¿Usted percibe que su esfuerzo es reconocido como debería de ser?					
20	¿El equipo directivo le motiva con reconocimientos pecuniarios cuando logra sus metas?					
21	¿Se realizan asambleas de reconocimiento realzando el esfuerzo de los colaboradores en el alcance de metas y objetivos de la organización?					
<b>DIMENSION: Identidad</b>						

2	¿Se siente integrante de esta organización?					
22	¿Usted presenta sugerencias para realizar mejor su labor?					
23	¿Considera importante su aporte laboral en esta organización?					
24	¿Es consciente del aporte laboral en el logro de los propósitos e la organización?					
25	¿Disfruta de su trabajo en la organización?					
<b>Variable 2. SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
Nº	ITEMS					
<b>DIMENSION: Factores intrínsecos</b>						
26	¿Siente satisfacción con su labor?					
27	¿Disfruta cada acción que realiza en su labor?					
28	¿Cree usted que la gestión de la organización valora el esfuerzo que realiza al cumplir sus objetivos?					
29	¿Cuándo realiza bien su trabajo, recibe algún Reconocimiento?					
30	¿La organización valora su labor y le permite oportunidades de ascenso?					
31	¿Si la labor tiene mayor o menor éxito, lo asume como responsable?					
<b>DIMENSION: Factores extrínsecos</b>						
32	¿Cree que las normas y procedimientos ayudan hacer bien la labor?					
33	¿Está de acuerdo con la remuneración que recibe?					
34	¿Está de acuerdo con los medios de pago?					
35	Los ingresos que percibe por su labor, ¿le permiten cubrir sus necesidades individuales?					
36	¿El equipo directivo le explica de forma diáfana y oportuna sus labores a realizar?					
37	¿Sus compañeros son amistosos y siempre lo apoyan?					
38	¿Siente agrado laborar con sus colegas?					

Con la experiencia que Ud. Tiene. ¿Qué recomendaciones daría para que mejore el clima organizacional y satisfacción laboral de su Institución?

- a) .....
- b) .....
- c) .....