



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el
área de nefrología del hospital nacional, Lima 2024

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Nefrología**

Presentado por:

Autora: Ilave Aguirre, Dora Ada

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0812-1199>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Lima – Perú

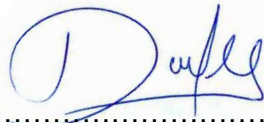
2025

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

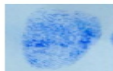
Yo, Dora Ada llave Aguirre, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Nefrología**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE NEFROLOGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL, LIMA 2024”** Asesorado por el docente: Dr.MOLINA TORRES,JOSE GREGORIO, C.E. N° 003560692, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>, tiene un índice de similitud de 16% (dieciséis por ciento) con código OID: 14912:385610489, 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.



.....
 DORA ADA ILAVE AGUIRRE
 DNI: 10544887




.....
 Firma
 Dr. MOLINA TORRES, JOSE GREGORIO
 C.E.: 003560692

Lima, 23 de Mayo del 2025

Dedicatoria

A mi familia por estar siempre
conmigo en todo momento.

Agradecimiento

A la Universidad Norbert Wiener.

JURADO

Presidente:

Secretario:

Vocal:

Resumen

Introduction: Currently, the country's government entities need to optimize the work environment, since according to the World Health Organization (WHO), the culture of organizations directly impacts job satisfaction and staff preferences when choosing their employer, influencing primary care in patient care regardless of whether they belong to a Clinic or a Hospital, leaving aside their vocation. In this context, these public entities can improve job satisfaction, the result being organizational management. Objective: "To establish the existing correlation between the organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the Nephrology area of the National Hospital, Lima 2024." Method: The analysis of the study will be quantitative, applied, cross-sectional, and correlational. For this purpose, the representative sample will consider 116 nursing graduates and 44 technicians, who work in the Nephrology area. The Organizational Climate Questionnaire developed by Salas (Lima, 2020) and the Job Satisfaction Questionnaire adapted by Canevaro (Lima, 2020) will be applied, both being Likert-type instruments. On the other hand, for data processing and generation of graphs and tables, IBM SPSS STATISTICS Version 25 software will be used, and the hypothesis will be tested with Spearman's statistical test.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, enfermería, nefrología

Abstract

Introduction: Currently, the country's government entities need to optimize the work environment, since according to the World Health Organization (WHO), the culture of organizations directly impacts job satisfaction and staff preferences when choosing their employer, influencing the quality of patient care regardless of whether they belong to a Clinic or a Hospital, leaving aside their vocation. In this context, these public entities can improve job satisfaction, being the result of organizational management. Objective: "To establish the correlation between the organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the Nephrology area of the National Hospital, Lima 2024." Method: The analysis of the study will be quantitative, applied, cross-sectional, and correlational. For this purpose, the representative sample will consider 116 nursing graduates and 44 technicians, who work in the Nephrology area. The Organizational Climate Questionnaire developed by Salas (Lima, 2020) and the Job Satisfaction Questionnaire adapted by Canevaro (Lima, 2020) will be applied, both being Likert-type instruments. Furthermore, IBM SPSS STATISTICS Version 25 software will be used for data processing and the generation of graphs and tables, and the hypothesis will be tested using Spearman's statistical test.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing, nephrology, hemodialysis.

INDICE

Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Resumen	v
Abstract	vii
1. El Problema	1
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos	
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Practica	6
1.5 Delimitación de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	13

2.3. Formulación de hipótesis	25
2.3.1 Hipótesis general	25
2.3.2 Hipótesis específicas	25
3. METODOLOGÍA	
3.1. Método de la investigación	26
3.2. Enfoque de la investigación	26
3.3. Tipo de investigación	26
3.4. Diseño de la investigación	26
3.5. Población, muestra y muestreo	27
3.6. Variables y operacionalización	29
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7.1 Técnica	31
3.7.2 Descripción de instrumentos	31
3.7.3 Validación	32
3.7.4 Confiabilidad	32
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	33
3.9. Aspectos éticos	34
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.1. Cronograma de actividades	35
4.2. Presupuesto	36
5. ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Validez del instrumento	

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La OMS estima que a nivel mundial hay aproximadamente 59.2 millones de trabajadores sanitarios remunerados. Además, señala que en 57 países se presenta una densidad de personal sanitario insuficiente, con una carencia de 2.4 millones de profesionales de la medicina y la enfermería. Esta situación impacta negativamente en los objetivos de Desarrollo del Milenio. El personal de enfermería toma sus decisiones, los factores tanto personales como relaciones a la organización que los contrata, siendo estos cambios en la salud estrés y familiar, los objetivos de formación, la insatisfacción con el trabajo. Las organizaciones que influyen en la fidelización del personal, las condiciones laborales y salario, el estilo gerencia, la carencia de la supervisión., afectando de forma directa insatisfacción generando una rotación en el trabajo, puede influir en la buena atención al usuario (1).

De igual forma, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), los enfermeros son la clave para la promoción, la prevención y la gestión de la salud y son la base del cuerpo de atención sanitaria en todo el mundo. Actualmente, existe escasez de profesionales en América Latina, lo que afecta a el servicio, siendo necesario aumentar las inversiones en educación a fin de aumentar un 30% la cantidad del personal sanitario existente, equivalente a 1.6 millones de profesionales (2).

Por otra parte, en el estudio realizado por la empresa Randstad Workmonitor entre el 2019 a 2023, se aplicó un cuestionario a personas de diferentes sectores, en donde Nueva Zelanda presenta una alta satisfacción de los empleados a nivel laboral con un 74%, en comparación con el Reino Unido y Canadá que presenta un 73%. Los países con trabajo satisfactorio más baja fueron Hong Kong (51%) y Japón (42%) (3).

Una encuesta global de Actitudes de Beneficios, realizada por Willis Towers Watson, demostró que el 56% del personal quiere quedarse en su empleo actual, mientras que el 28% planea renunciar. Las principales razones para renunciar son el sueldo (59%), progresar en su carrera (40%), y lograr seguridad laboral (38%). La encuesta incluyó la opinión de 5,028 empleados de grandes y medianas empresas privadas de México, Argentina, Chile, Brasil y Colombia. (4).

Del mismo modo, la plataforma de RRHH Digital, publicó en junio del 2023 un estudio realizado en México por The Workforce Institute; en donde a nivel personal, el 62% siente que el trabajo ha afectado negativamente a su relación con otras personas, el 60% percibe que a influido en su salud y bienestar en general, como no tener tiempo para relajarse (32%), compartir con la familia 36%, el impacto negativo sobre el sueño (30%); los estudios demuestran que sus trabajadores se sienten saturados provocando estrés laboral.(5)

Ahora bien, en la región metropolitana de Lima, se aplicó una encuesta de trabajo satisfactorio en el 2020, realizada por la Consultora Ackermann International, lo que mostró que sólo el 24% de los consultados se sentía feliz en el trabajo; esto muestra que las organizaciones necesitan hacer más para ayudar a los socios a encontrar trabajos exitosos (6).

Por otra parte, en un estudio realizado en el Hospital Nacional de Cajamarca en 2023, se identificó que existe el personal de salud busca un involucramiento laboral (63,3%), autorrealización (71,7%, mejorar las condiciones laborales (85%), remunerativo (55%), desarrollo personal (85%) y desempeño de tareas (85%), concluyendo que, a mejores políticas de clima organizacional, será mejor la satisfacción laboral en los trabajadores, generando una identificación con el Hospital y reduciendo la rotación del personal.(7)

De la misma forma, se aplicó un estudio en el Hospital Hipólito Unanue en el 2021, en donde el 57.1% del personal de salud no perciben un clima organizacional adecuado por la falta de política efectivas a fin de crear ambientes saludables de trabajo, siendo solo el 64.3% de los trabajadores que indicaron estar conformes con los beneficios laborales y/o remunerativo. (8).

De manera similar, se llevó a cabo un estudio en el Hospital Daniel Alcides Carrión en 2020, en donde el 64% de las enfermeras consideran que las condiciones de trabajo no fueron las más idóneas, tomando en cuenta la coyuntura de ese momento, el COVID 19, y que parte de ese grupo no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (9)

De la misma forma, se realizó estudio en hospital Medellín, Colombia nivel de satisfacción, solo el 0.5% de personas asalariadas desean cambiar de trabajo y el 21% de cuenta propia, se encontraron con lo totalmente opuesto, es una ciudad que reflejó los menores índices de satisfacción, 31,3% son personas salaridas y el 44,4% disminuir las falencias y/o malestares mentales generadas por la insatisfacción laboral(10).

Es importantes mencionar en el Hospital, hay ciertos desafíos en la gestión de las jefaturas del personal de enfermería. En algunos casos, parece que se priorizan intereses personales, lo que puede influir en el clima organizacional y generar desigualdades en la asignación de tareas y responsabilidades, afectando el desempeño de nuestras funciones. Teniendo el potencial de influir en el clima organizacional y generar un espacio laboral que puede no ser del todo favorable para el personal.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Nefrología del Hospital Nacional, Lima 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Nefrología del Hospital Nacional, Lima 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Nefrología del Hospital Nacional, Lima 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Nefrología del Hospital Nacional, Lima 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Establecer la correlación entre el Clima Organizacional y la satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería en el campo de Nefrología.

1.3.2 Objetivos específicos

Evaluar la relación que existe entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Nefrología.

Identificar la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Nefrología.

Establecer la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Nefrología
Justificación de la investigación.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este tema facilitará la generación de conocimiento científico en recolección de datos investigativos., es importante puesto que determina el grado de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral entre los profesionales, talento humano es relevante, fortalecerá el desarrollo de los trabajadores, sino que también a la formación de una sociedad de gestión hospitalaria de los RR.HH. fomentar las estrategias para un mejor efectividad de clima organizacional en beneficio de los futuros, profesionales. que servirá de consulta para la institución y se busquen alternativas a los inconvenientes que se están manifestando, para poder optimizar la calidad del servicio. Relacionado con la Teoría de Enfermería de Imogene King con el sustento de la problemática del proyecto, porque de este modelo teórico se expresan percepciones, reflexiones y operaciones que pueden ser implementadas en el entorno de enfermería.

1.4.2 Metodología.

El aporte metodológico es importante para el progreso de esta investigación, consideran que se utilizara los instrumentos asociados a los variables, ya que son relevantes para aplicación de la encuestas, cuenten con validación y confiabilidad para garantizar que los datos son fiables. Como el Instrumento “Cuestionario de Clima Organizacional” elaborado por el Minsa(2020) y adaptado por Salas (Lima, 2020); y el Instrumento “Cuestionario de Satisfacción Laboral” adaptado por Canevaro (Lima,

2020), quienes validaron que dichos instrumentos nos ayudarán con el objetivo de esta investigación. Para finalizar, esta investigación contribuirá como referencia para futuros estudios que aborden las variables analizadas en esta investigación.

1.4.3 Práctica

La justificación práctica es importante para mostrar resultado de las dos variables de estudio. Esto puede mejorar las estrategias de gestión, el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de nefrología. Las enfermeras con un buen clima organizacional ofrecen mejor atención a los pacientes y su entorno social.

1.4.4 Temporal

La investigación, de enfoque cuantitativo, se llevará a cabo entre octubre y diciembre de 2024.

1.4.5 Espacial

El estudio se va a realizar en Nefrología del Hospital Nacional en el distrito de Jesús María, provincia de Lima.

1.4.6 Población y unidad de análisis

El equipo compuesto por un total de personal de Enfermería en el área de Nefrología, técnico de enfermeros y técnicos de enfermería.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Jiménez (11), en el año 2023 en la ciudad de Quito realizó una investigación con el objetivo de evaluar si existe relación entre “Clima Organizacional” y c” sobre la percepción del personal de salud acerca del entorno en el trabajo y producto de ello es el entorno y la satisfacción laboral. La metodología aplicada fue cuantitativa, correlacional, la muestra estuvo conformada por 90 personas asistenciales, aplicando el instrumento “Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO)” y la “Escala General de Satisfacción NTP 394”. Dándonos como resultado una correlación efectiva del 54% entre clima organizacional y satisfacción laboral. El 75% considera el clima favorable, mientras que el 59% se siente satisfecho en el trabajo. En resumen, hay una influencia efectiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Zapata (12), en el año 2022 en la ciudad de San Luis Potosí de México, llevó a cabo una investigación sobre “Clima organizacional” y la “Satisfacción Laboral” del personal de enfermería del Hospital Rural, cuyo objetivo fue investigar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales enfermeros. Aplicando metodología cuantitativa con 46 participantes y se utilizó estadística inferencial. Dándonos como resultado el 51. 2% de enfermeras perciben clima organizacional adecuado, mientras 45. 7% riesgoso y 2. 2% inadecuado. Además, 82. 6% muestra alta satisfacción laboral y 17. 4% moderada, con correlación positiva de 0. 9732. Concluye que existía conexión entre clima organizacional y satisfacción laboral entre el personal de enfermería de un hospital rural de la ciudad de San Luis Potosí..

Salazar et al. (13), en el año 2021 en la ciudad de Veracruz de México, se realizó una investigación con el objetivo de analizar la relación clima organizacional y la

satisfacción laboral del profesional de salud que trabaja en un puesto de salud. Se usó la metodología de investigación cuantitativa con 182 profesionales enfermeros para calcular clima organizacional y satisfacción laboral, utilizando el instrumento “Cuestionario de Escala de Clima Organizacional” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral”. Dándonos como resultado 56% de los profesionales cree que el clima organizacional necesita mejoras. La satisfacción laboral se registró en un 40.7%. Hay una correlación moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$). Como conclusión, hay relación efectiva entre las percepciones saludables de los empleados sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral..

Ramírez (14), en el año 2020 en la ciudad de México, se llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar el “Clima Organizacional” y “Satisfacción Laboral” del personal de enfermería en el Hospital de segundo nivel de atención. Para ello, la metodología aplicada cuantitativo, transversal y analítico, La investigación se realizó con 77 licenciados en enfermería utilizando cuestionarios sobre clima organizacional y satisfacción laboral. Dándonos como resultado que, en relación al tipo de clima organizacional, el 51% lo considero bueno, mientras que el nivel de satisfacción laboral, el 66% se encontró medianamente satisfecho. Se concluyó que, Un gran número de participantes tienen un clima organizacional no excelente y están insatisfechos en el trabajo. La satisfacción laboral de las enfermeras está ligada al clima organizacional.

Lara (15) en el año 2020 en ciudad de México se llevó una investigación con el objetivo de ver la conexión del clima organizacional y satisfacción laboral en 93 enfermeras de un hospital público. Se usaron dos instrumentos, uno con 40 ítems de clima organizacional y otro con 37 ítems de satisfacción laboral. Se encontró que el 51% consideraba bueno el clima organizacional y el 66% tenía una satisfacción laboral moderada. Se establece una dependencia claramente conforme entre el entorno laboral y

el bienestar profesional de las enfermeras (RS0. 672 -P0,000). Se concluye que los factores reportados con menos satisfactorio fueron los salarios falta promoción de trabajo en equipo falta de comunicación, malas condiciones del ambiente laboral, segundo nivel de atención está directamente relacionado, mejor Clima organizacional será mayor el trabajo satisfactorio del personal.

2.1.2 NACIONALES

Cruzado et al (16), en su trabajo del año 2023, en Cajamarca se investigó la conexión del clima organizacional y satisfacción laboral en un hospital de Cajamarca. El estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal, con 80 profesionales en una encuesta validada por expertos. Se utilizaron dos cuestionarios y se analizó la información en tablas estadísticas con Excel y SPSS. La distribución es normal según los tests de Kolmogorov-Smirnov y Pearson. Los resultados obtenidos demuestran valoración del clima organizacional se valora en un 88.8%, satisfacción laboral en 87.5%, y percepción de la estructura organizacional en 82.5%. Se concluyó que hay relación media y significativa el clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial del hospital de apoyo.

Ceci. (17) en año 2023 en Cajamarca se realizó un estudio de investigación el objetivo principal fue analizar la conexión ente “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital de Atención General Celendín. Se utilizó un enfoque cuantitativo correlacional y transversal con muestra de 60 personas, utilizando cuestionarios de clima organizacional y escala de satisfacción laboral. El clima organizacional presenta un 63,3% de satisfacción laboral. Las dimensiones más influyentes son beneficios laborales (55%), condiciones laborales (85%), comunicación (80%) y desarrollo personal (85%), con correlación positiva significativa entre variables.

Se concluyó que cuanto mayor es el clima organizacional entre el personal médico del Hospital de Atención General de Celendín, mayor es su motivación en el trabajo.

De la Cruz (18), en su trabajo del año 2023, realiza una investigación con el objetivo de estudiar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de 85 enfermeras en un hospital de Lima. Se utilizó una encuesta tipo Likert, revelando que el 18.8% percibe un déficit en el clima, mientras que el 21.2% reporta baja satisfacción laboral, con un 50.6% en niveles medianos. Existe una conexión significativa entre el ambiente laboral y el contenido profesional de los enfermeros en Lima.

Fernández K. (19), en su trabajo del año 2021, realizó la investigación “El Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III–E en La Libertad Es Salud”, siendo el objetivo principal verificar co-relación en Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los servidores de Enfermería del servicio de Emergencia. Se utilizó un diseño descriptivo y correlacional con 80 enfermeros. El Clima Organizacional alcanzó un 71.2% y la satisfacción laboral un 57.5% según los cuestionarios aplicados. Llegando a la conclusión que existe relación entre variables: independiente y dependiente.

Aliaga (20) en su trabajo del año 2021, realizó la investigación “el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19, Hospital Distrital Jerusalén, Trujillo, su objetivo ha sido identificar si existe relación. en Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los servidores enfermería, en base a la metodología se aplicó el diseño descriptivo correlacional de diseño transversal, muestra de población 158, se aplicaron para dos escalas valorativas, como resultado obtenido, demostró que la satisfacción mayor presento e l (75,3%) , y el Clima Organizacional Regular (56,3%), concluyendo de esta forma que, Se concluye que existe relación reveladora entre la satisfacción laboral con el clima organización ,según el autor.

Palacios et al (21), en su trabajo de investigación del año 2020, “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Micro-red Yugoslavia, Nuevo Chimbote”. El estudio analizó la conexión del clima organizacional y satisfacción laboral en 52 enfermeras. Se utilizó el método no experimental y encuestas. Los resultados mostraron un 59,6% de baja satisfacción y una correlación significativa (0,569, $p < 0,001$) entre una y otra variable, Se concluye que mejorar el clima organizacional aumenta la satisfacción laboral de enfermeras.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

El clima organizacional es el conjunto de percepciones globales de un individuo sobre su organización, donde estas representaciones y reflejan la interacción entre las características individuales y organizacional.(22).

Por otro lado, el clima organizacional, cultural, suele ser el resultado del proceso de interacción social del empleado, influenciado por sus propios valores, actitudes y creencias, así como del entorno externo de la empresa, todo lo cual contribuye a la percepción que surge de su origen, que conduce a la percepción de la organización como un todo unificado.(23)

La satisfacción laboral se define como el buen humor, resultante de la perspectiva que tiene sobre el trabajo, denomina a las percepciones de los empleados sobre sus organizaciones como causa, variables intermedias y finales que determinan un clima positivo o negativo.(24)

Por lo tanto, el CO se diseña como una parte importante de la estrategia, que también de controlar los cambios del medio para satisfacer con requisitos de la empresa, también incorpora la satisfacción y facilidad de los socios para hacer eficiente el producto. utilizaron la motivación y el clima organizacional para explicar el comportamiento de los

individuos en el lugar de trabajo(25). Los autores describen las situaciones y entornos que tienen un alto impacto en el comportamiento y los pensamientos de un individuo.

2.2.1.1 Definiciones conceptuales y teóricas en relación

El clima organizacional (CO) se refiere a cómo un empleado percibe su lugar de trabajo, influido por factores organizacionales y personales, como salario y reconocimiento.

Dimensión 1: Talento humano

El clima organizacional (CO) es una situación en que el empleado inspecciona el área laboral en el que se desempeña, (26) determinado por factores organizacionales y personales, afectado por cambios en el tiempo, y determinado por factores como.(27)

Dimensión 2: Diseño Organizacional

El diseño de una organización es un procedimiento de toma de decisiones para determinar la estructura y cultura. Es compromiso de los directivos de una organización. Permite la gestión de todas las actividades en varios niveles para lograr metas y objetivos, crear metas e implementar estrategias (28) el objetivo organización es el entorno de la compañía, su tamaño, el propósito y función de las distintas áreas y el objetivo final de la empresa. (29) La cultura organizacional y tecnología, es el procedimiento de pensamiento que da origen a todas las prácticas, valores y tradiciones, comportamientos, pensamientos, gestión, doctrina, creencias,(30)

2.2.2 Satisfacción laboral

2.2.2.1 Definición conceptual vinculante

La satisfacción laboral que ha sido ampliamente estudiado por diferentes investigadores. (31) lo define como "la actitud general de una persona hacia su

trabajo", es decir, el conocimiento que tiene el empleado de su trabajo basándose en sus propios valores y creencias, que a su vez está determinado por la naturaleza de su trabajo y sus expectativas. (32) indicó que "las actitudes generales surgen cuando los sujetos se esfuerzan por alcanzar las expectativas (factores intrínsecos) a través del desarrollo de las actividades laborales, mientras que la insatisfacción laboral es causada por factores externos". (33) se definen como "la actitud que los trabajadores exhiben hacia su trabajo". En otras palabras, esta actitud está influenciada por las percepciones basadas en el trabajo (salario, seguridad, promoción, compañerismo, empleo).(34).

2.2.2.2 Perspectivas teóricas

Referente con el tema alguna investigación refiere que la, evaluación es crucial entre la persona, las actividades organizativas el impacto, tienden a compararse con los demás y a autocriticarse para determinar si el trato que recibieron es óptimo. El análisis de esta comparación puede ser positivo o negativo. (35).

En sentido se sugiere que se deben considerar dos: Las causas de higiene son factores que se adaptan al entorno, su presencia no genera motivación, pero su ausencia genera insatisfacción, Lo definen como un concepto que "incluye factores distintos del trabajo, como el salario y la seguridad laboral", y lo llaman higiene porque representa las condiciones básicas mínimas bajo las cuales puede ocurrir la insatisfacción. (36).

2.2.2.3 Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensión 1: Factores extrínsecos

Surge de factores externos porque el control depende de que el individuo

realice la acción, se refiere a recompensas o incentivos que son independientes de la acción misma que realiza el individuo para lograrla. (37).

Dimensión 2: Factores intrínsecos

Son condiciones de reconocimiento que surgen como resultado de acciones reflejadas en las propias acciones, de estos factores se pueden derivar el desarrollo de la personalidad, la conducta laboral y/o factores motivacionales Una experiencia satisfactoria relacionada con el contenido laboral del empleado. (38)

2.2.3 Teorías de Enfermería relacionadas

“Modelo sistema conductual” de Dorothy Johnson

Afirma que los humanos se asemejan a patrones de comportamiento compuestos de muchos subsistemas complejos. Como sistema de comportamiento, un individuo puede intentar adaptarse para mantener la homeostasis, lo que puede ayudarle a afrontar la situación de forma eficaz y provocar conflictos fácilmente.(39) Basado en este modelo desarrollado por Betty Newman, el modelo fomenta la relación entre cuidadores y usuarios al expresar de manera precisa y sucinta su contribución al conocimiento académico y de vida, la contribución significativa del cuidado físico y emocional.(40).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

HO: Existe relación estadísticamente significativa entre Clima Organizacional y la Satisfacción laboral del personal de enfermería en Nefrología del Hospital Nacional, Lima 2024.

HI: No existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería en Nefrología del Hospital Nacional, Lima

2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hay relación demostrativa entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería en Nefrología del Hospital Nacional, Lima 2024.

Hay relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en Nefrología del Hospital Nacional, Lima 2024.

Hay relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en Nefrología del Hospital Nacional, Lima 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se empleará el método hipotético deductivo mediante un proceso de verificación de las hipótesis falsearlas o comprobar su veracidad deduciendo conclusión que confrontan con los hechos reales para plantear soluciones (41)

3.2. Enfoque de investigación.

Será un enfoque cuantitativo para analizar la realidad mediante varios métodos basados en la medición, cuantificación y codificación, usando experimentos estadísticos para verificar las hipótesis. En esta indagación se mide las variables. El cálculo de cantidades permite sea una forma de investigación precisa. Según los resultados, el investigador puede hacer inferencias y generalizaciones. (42)

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se lleva a cabo para adquirir nuevos conocimientos será Aplicada, que consiste principalmente en investigaciones originales dirigidas a objetivos prácticos específicos. (43)

3.4 Diseño de investigación

La relevancia del diseño de investigación es esencial en su función como plan o estrategia para obtener los datos necesarios, con el propósito de abordar las preguntas planteadas. En este caso es el **diseño no experimental y de corte transversal**, lo que significa no se recurrirá a la manipulación de las variables del estudio y que la recopilación de datos se lleva a cabo en un solo momento en un hospital de Lima. Además, **se clasifica como correlacional**, que permite explorar la relación entre las variables y los resultados. Por lo tanto en este estudio específico se analizarán las relaciones entre las variables de estrategias didácticas virtuales y el progreso de competencias profesionales(44)

Es **observacional**, no se manipularan a ninguna de las variables, objetivo es observar y registrar eventos sin intervenir en su curso natural.(45)

Es **Descriptivo**, ya que es importante detallar el contexto en el que se produce la situación, el fenómeno, o el hecho, este tipo de investigación no busca identificar causas o relaciones entre sucesos.(46)

Es **Correccional**, debido a que se busca medir el grado de relación que guardan las dos variables del estudio.(47)

Es **prospectivo** porque su objetivo es determinar las relaciones entre las variables de hechos que ocurrirán en un futuro, sin explicar las relaciones de causalidad entre sus variables (48)

Es **Corte transversal**, ya que el estudio se lleva se realizará en un lugar y un momento específico, permitiendo realizar las mediciones de las variables en un solo punto temporal. Este enfoque proporciona una instantánea del fenómeno en cuestión, facilitando el análisis de las relaciones y características observadas en ese contexto particular.(49)

3.5.- Población, muestra

La población a investigar estará formada por 116 expertos de enfermería técnica, 46 en el puesto de nefrología, con características comunes en un lugar específico.

Tabla de la operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 : Clima organizacional	Hoy en día, el clima organizacional es muy valorado en la industria, pues además de ser un indicador que determina la calidad de las relaciones laborales en la organización, también afecta significativamente el desempeño de los empleados, provocando pérdidas y gastos que afectan en gran medida el desempeño laboral. empleados. Negocio. organizar. (50)	Son las percepciones que tienen las enfermeras en nefrología, es importante mantener el clima laboral, crear un ambiente motivador. se aplicará un herramienta para identificar las 03 dimensiones: “Talento humano”- “Diseño organizacional”y“Cultura organizacional”	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)
V2 : Satisfacción laboral	Es conjunto de respuesta emocional, que surge la evaluación positiva o negativa del personal de enfermería- demostrando efectiva de los procesos en las vivencias, participantes dentro de la organización y las condiciones laborales por cada uno. Aplicando los conocimientos adquiridos son sus fortalezas. (51)	Es la sensación subjetiva del bienestar el profesional dentro del trabajo con una respuesta efectiva donde realiza actividades con nuevas expectativas que se presenta en el área de nefrología, serán evaluados con un instrumento, encuesta, que reconoce las 02 dimensiones: “Factores Extrínsecos”y“Factores Intrínsecos”	Factores extrínsecos Factores intrínsecos	Condición laborados Seguridad laboral Desarrollo personal Crecimiento profesional Responsabilidad	Ordinal	Insatisfecho (16-48) Satisfecho (49-80)

3.2. Técnicas y los instrumentos de recolección de datos

3.2.1 Técnica

Variable 1: Se utilizará la encuesta

Variable 2: Se utilizará la encuesta

3.2.2 . 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 2020 (52).

La encuesta conformado por 28 preguntas, compuestos en 03 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)

El instrumento: 1 Clima Organizacional,

El instrumento a utilizar será el “Clima Organizacional”, elaborado en el 2002 año Ministerio de salud en modificados por salas en lima en el año 2020

Rango de valores de clima organizacional

General	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	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

3.7.2.2 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 2017 y modificado por Canevaro en Lima - Perú en el año 2020 (53).*

Muestra 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).

Instrumento 2: Desempeño laboral de la enfermera.

La herramienta para calcular desempeño laboral, será “Cuestionario de Satisfacción laboral”, operado en este: *Guerrero y Nieto en el 2017 Perú. en el año 2020 y modificado por Canevaro en Lima*

Rango de valores de satisfacción laboral

General	1Dimension	2 Dimension	Nivel
49-80	25-40	24-40	Satisfecho
16-48	8-24	8-24	Insatisfecho

3.2.3 Validación

3.7.3.1 Instrumento 1: El Clima organizacional

Se utilizó la confirmación de contenido a través de profesionales, siendo tres: un juez con nivel de doctora y dos con grado de magisterio. Se valoró la claridad, aptitud y objetividad de los instrumentales, obteniendo validez. También se proporcionó una prueba piloto para 25 servidores del área de salud de la organización, con características y cualidades similares a la población.

3.7.3.2 Instrumento 2: La Satisfacción laboral

El cuestionario de satisfacción laboral fue validado por 03 expertos en Administración de Salud.

3.2.4 Confiabilidad

3.7.4.1 Instrumento 1: Clima organizacional

Se utilizó Alpha de Crombach, la cual obtuvo una estimación de 0.894, confirmando confianza muy alta.

Instrumento 2: Satisfacción laboral

El factor Alfa de Crombach de satisfacción laboral da un valor de 0.721, siendo la herramienta utilizado confiable y aceptable.

3.3. Plan del procesamiento y el análisis de datos

Se emplearon los instrumentos y se empezará a tabular los resultados en Excel. Luego, se procesarán los datos en SPSS V. 27 usando la prueba estadística de Spearman y evidenciar la hipótesis de estudio. El beneficio final se expondrá en gráficos y tablas para una presentación precisa y comprensible.

3.4. Aspectos éticos

En este proyecto se considerarán las éticas de la Escuela de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener; la investigación será confidencial.

Principio de justicia: Se tratará a toda la muestra por igual con el respeto debido

Principio de autonomía: Este principio será respetado con la rúbrica de la aprobación informado lo cual expresa la decisión de la muestra de participar voluntariamente en el estudio.

Principio de beneficencia: lo que se busca con el estudio es mejorar el servicio ofrecido al paciente en especial en su autocuidado del acceso vascular y su cuidado saludable.

Principio de no maleficencia: como todo estudio este principio respetará la entereza de los participantes y su bienestar objetando que solo se tiene fines académicos y no se perjudica a nadie en el desarrollo de sus actividades. (54)

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

ACTIVIDADES	2024															
	setiembre				octubre				noviembre				diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección del tema del estudio.	■															
Redacción del título del proyecto.		■	■													
Elaboración del planteamiento del problema.			■													
Elaboración de la situación problemática.			■	■												
Elaboración de los objetivos.				■												
Elaboración de la justificación.						■										
Elaboración de la delimitación del problema.							■									
Redacción del marco teórico.							■	■								
Elaboración de los antecedentes.								■								
Elaboración de las bases teóricas.									■	■						
Formulación de las hipótesis.											■					
Construcción del método, enfoque, tipo y diseño.												■				
Construcción de la población, muestra y muestreo.													■			
Construcción de las variables y operacionalización.														■		
Construcción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.														■		
Redacción del plan de procesamiento y aspectos éticos.															■	
Elaboración de los anexos.															■	
Aprobación del proyecto de tesis.																■

4.2 Presupuesto

Bienes	Especificación	Cantidad	Costo	Costo Total
N°			Unitario	
01	Textos	3	100	1000
02	Disco duro externo	1	200	200
03	USB	1	15.00	30.00
04	Papel Bond	2	10.00	24.00
SUB TOTAL:				325.00

Servicios				
N°	Especificación	Cantidad	Costo	Costo Total
			Unitario	
01	Impresiones	50	0.20	10.00
02	Fotocopias	100	0.10	10.00
03	Alimentación	10	12.00	120.00
04	Movilidad	15	4.00	60.00
06	Taller de Tesis	1	4,000.00	400.00
07	Idioma	1	250.00	100.00
SUB TOTAL:				925.00

5. REFERENCIA

1. La Organización Mundial de la Salud(2023) iinforme Mundial sobre los resultados de las muestras notables logros en materia de salud y se hace un llamamiento a favor de un impulso concertado hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible:
<https://www.who.int/es/news/item/07-05-2024-who-results-report-2023-shows-notable-health-achievements-and-calls-for-concerted-drive-toward-sustainable-development-goals>
2. Jarbas **Barbosa, Director OPS/OMS/ Consejo Directivo** para las Américas Washington, del 30 de septiembre al 4 de octubre del 2024
<https://www.paho.org/es/temas/enfermeriaparteria#:~:text=Los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20y,la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20salud.>
3. Global Report Randstad Workmonitor. [Internet] Países Bajos 2023. [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)
3. Willis 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>
4. 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>

5. 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>
6. García Saldaña, Ceci Roxana, clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del hospital de atención general celendín, 2022. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5655/TESIS-CECI%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. 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>
8. Mallqui LL, Gabriela E ,Pizarro I. Gestión del conocimiento y satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue - El Agustino -2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55714/Mallqui_LLGE-Pizarro_IMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Cáterin J, Cañola T, Viviana F., Evelin R. factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental. una propuesta para fortalece Institución especializado de Antioquía, Medellín, Colombia. 2020. <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/826/Insastisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Jiménez, G. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito. [Tesis de Pregrado]. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica. 38 p. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5662>

11. 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>
12. Salazar E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Univ.* 2021;17(3);273-283. <https://revista.enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>
13. Ramírez I, 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>
14. Ana Lara, Iztacala, UNAM clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería 2020 <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>
15. Cruzado Mestanza, Marilyn Carolina. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023, tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/141259/Cruzado_MMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Ceciroxana Garcia .Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del hospital de atención general Celendín, Cajamarca – Perú 2023, en

<https://repositorio.unc.edu.pe/browse?type=author&value=Garc%C3%ADa+Salda%C3%B1a%2C+Ceci+Roxana>

17. 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
18. 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
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. Disponiblen https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75358/Aliaga_CHM-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y21.
20. 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

21. 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 20 octubre de 2024]. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
22. Graduate School of Business ESAN ¿Cuál es la diferencia entre clima y cultura organizacional? Lima [Internet]. 2020 [Consultado el 20 de octubre 2024]. Disponible En:<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/cual-es-la-diferencia-entreclima-y-cultura-organizacional/>
23. 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
24. Conocimientos Web. Teoría del Clima Organizacional de Likert [Internet]. 10 de febrero 2023. [Consultado el 20de setiembre 2024]. Disponible en:https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html#google_vignette
25. 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>
26. 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

27. Zavaleta E. Diseño organizacional de la escuela de policía-San Bartolo-Perú. Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000400322

29. 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/189/47630>.

30. 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

31. 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

32. 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>

33. 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_digitaes/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

34. 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_BD M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73371/Minaya_BD_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
35. Economipedia. Teoría de la equidad [Internet]. Rosario Peiró; 01 de julio 2021. [Consultado el 31 de octubre 2024]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-equidad.html>
36. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ. 2020; 29:1-18
<https://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/2153/3290>
37. 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; 2020. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4252/TSP_AE_1901.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. 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; 2020 Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1662/ADM-ALV-CAR-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

39. López C, Peña M, Chavez A. Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. Rev Vincula Tegica [internet]. 2021;10(2):1142-1152. Disponible en: <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>
40. Sanchez F, Fundamentos Epistémicos de la Investigac y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Rev Digit Investig en Docencia Univ [Internet]. [Consultado setiembre 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
41. 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
42. Sancho Cantus D, Prieto Contreras L. Teorías y modelos en la práctica enfermera: ¿Un binomio imposible?. Enferm. glob. [Internet]. 2017 Jul [citado 2024 Jul 12];11(27):292-298. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000300015&lng=es
43. Investigacion, El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio [Internet]. 2019. [Consultado el 30 de setiembre 2024]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
44. .MC. C. José Díaz Novás, I Ms. C. Adela Calles Calviño II, Bases y Revista Cubana de Medicina General Integral. 201 aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v27n3/mgi08311.pdf>

45. 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>
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 18 setiembre de ag 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 2024]. 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 2024]. 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%20CIEN TÍFICA.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://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/download/4/13/150](http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/download/4/13/150)
51. Hernández R, Fernández C y Baptista M. Metodología de la investigación. [Internet]. 6ta edición. México: Mc Graw Hill Education; 2020. Pág:154-155[Consultado el 30 de agosto 2024]. Disponible en: [en:https://www.esup.edu.pe/wp-](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 setiembre 2024].

Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

52 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]. [Consultado el 30 de agosto 2024]. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/330783393_Metodologia_de_los_tipos_y_diseños_de_estudio_mas_frecuentemente_utilizados_en_investigacion_clinica

53. 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_tamano_de_muestra_de_investigacion.pdf

54. 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; 2020 Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

55. 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 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

56.Canevaro M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal profesional en enfermería Hospital regional Ica 2020 [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)

M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal profesional en enfermería Hospital regional Ica 2020[Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2022. Disponible

57.Canevaro M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal profesional en enfermería Hospital regional Ica 2020 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2024. Disponible en:

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 en Servicio de nefrología, hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins lima, 2024

Formulación del problema Problema general	Objetivos Objetivo General	Hipótesis Hipótesis General	Variables Variable y dimensiones	Tipo y Diseño metodológico
¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio nefrología, del hospital del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins lima, 2024?	Determinar la relación existente entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería	Hi = Existe relación estadísticamente significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería. en área de nefrología.	Variable 1: Clima organizacional Dimensiones ○ Talento humano ○ Diseño organizacional ○ Cultura organizacional	Aplicada Cuantitativa Observacional Correlacional Transversal
Problema 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 Clima Organizacional en su dimensión la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?	Objetivo Específicos Identificar la relación que existe entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Identificar la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Identificar la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.	Hipótesis Específicas Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. No Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño clima 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.	V2: Satisfacción laboral Dimensiones ○ Factores extrínsecos ○ Factores intrínsecos	Población, muestra y muestreo: 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 nefrología hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins lima, 2024.

Anexo 2: Instrumentos

CLIMA ORGANIZACIONAL

Buenos días, soy la lic Dora 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
	Dimensión 1: Talento humano				
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.				
	Dimensión 2: Diseño Organizacional				
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.				
Dimensión 3: Cultura Organizacional					
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	Favorable
56-83	20-29	19-27	17-25	Regular
28-55	11-19	9-18	8-16	No favorable

SATISFACCIÓN LABORAL

Buenos días, soy la lic.Dora 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
	Dimensión: Factores extrínsecos.					
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?					
	Dimensión: Factores Intrínsecos					
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	Satisfecho
16-48	8-24	8-24	Insatisfecho

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 NEFROLOGÍA, DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS LIMA, 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, responder con veracidad cada uno de ellos.

Adema, se me informo que dicho instrumento es animo y solo se usaran 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 representara ningun riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación. Referencia pendiente

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2024-10-10 Submitted works	4%
2	Universidad Wiener on 2023-10-14 Submitted works	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
4	uwiener on 2024-06-14 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	uwiener on 2023-05-22 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2024-07-06 Submitted works	<1%