



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el  
servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2024

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

**Presentado por:**

**Autora:** Zaravia Antonio, Katherine Lucero


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-1797-0566>

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Lima – Perú**

**2024**

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

Yo, Katherine Lucero Zaravia Antonio egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Neonatología de un hospital nacional de Lima, 2024” Asesorado por el docente: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio. DNI 09542548 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> tiene un índice de similitud de (16) (Dieciseis) % con código OID: 14912:419500392 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....  
 Firma de autor  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: 46818738



.....  
 Firma  
 Marcos Antonio Montoro Valdivia  
 DNI: 09542548

Lima,9 de enero del 2025

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p>_____ SE EXCLUYE LA FRASEOLOGIA NORMAL</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
---

### **Dedicatoria**

A Dios por bendecirme con vida, salud y paz.

A mis padres Violeta y Remigio, porque nunca dejaron de creer en mí, gracias por su enseñanza a través del ejemplo, por su dedicación, esfuerzo y amor.

A mi hija Alondra, quien es la razón de mi existencia y la fuente de mi mayor orgullo, le dedico esta tesis con la esperanza de que le inspire a seguir adelante y a alcanzar sus metas más altas.

### **Agradecimiento**

A mi Alma Mater y a todos los docentes de mi querida facultad que participaron en mi formación profesional.

A mi asesor por su asesoría y constante orientación para la culminación de la presente investigación.

A mis docentes de la especialidad por su paciencia y dedicación, por creer en la investigación y sobre todo por creer en mí, y motivarme para la culminación del proyecto de estudio.

¡A todos ellos, MUCHAS GRACIAS!

**JURADO****Presidente : Mg. María Rosario Mocarro Aguilar****Secretario : Mg. Elsa Magaly Yaya Manco****Vocal : Mg. Lucimar Josefina Barrios Cabello**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xi
<b>1. EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5

1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	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
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general	20
2.3.2. Hipótesis específicas	21
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>22</b>
3.1. Método de la investigación	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de investigación	22
3.4. Diseño de la investigación	22

3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción de instrumentos	26
3.7.3. Validación	27
3.7.4. Confiabilidad	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos	29
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>31</b>
4.1. Cronograma de actividades	31
4.2. Presupuesto	32
<b>5. REFERENCIAS</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>42</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos	45
Anexo 3: Consentimiento informado	49



## RESUMEN

El clima organizacional es considerado como una parte crucial de las instituciones de salud, ya que la satisfacción de los trabajadores es un factor que determina en muchas ocasiones el éxito de la institución y las relaciones entre sus empleados. El objetivo de la presente investigación es determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima el 2024. La metodología de la investigación es de método hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La muestra estará constituida por 74 profesionales de Enfermería: 68 nombrados y 12 contratados del servicio de neonatología, y cumplan con los criterios de inclusión. La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios tipo Likert adaptado por Padilla F, el primero para evaluar el clima organizacional que consta de 55 ítems y el segundo por Maldonado E, para evaluar la satisfacción laboral que consta de 32 ítems, ambos validados por juicio de expertos, el cual obtuvieron alto nivel de confiabilidad, por lo que será aplicado en la investigación.

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral, profesional de enfermería, neonatología.

## ABSTRACT

Organizational climate is considered a crucial part of healthcare institutions, since employee satisfaction is a factor that often determines the success of the institution and the relationships between its employees. The objective of this research is to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of nurses in the neonatology department of a national hospital in Lima in 2024. The methodology is a hypothetical-deductive method with a quantitative approach, applied type, non-experimental design, cross-sectional and correlational. The sample will be constituted by 74 nursing professionals: 68 appointed and 12 contracted from the neonatology service, and meet the inclusion criteria. The technique used was the survey, the instruments used were the Likert-type questionnaires adapted by Padilla F, the first to evaluate the organizational climate consisting of 55 items and the second by Maldonado E, to evaluate job satisfaction consisting of 32 items, both validated by expert judgment, which obtained a high level of reliability, so it will be applied in the research.

**Keywords: Organizational climate, job performance, nursing professional, neonatology.**

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el profesional de enfermería son frecuentemente los primeros y a veces los únicos trabajadores de salud que interactúan con los pacientes, haciendo que la calidad de su evaluación, atención y tratamiento inicial sea fundamental (1).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que las buenas relaciones laborales y un diálogo social efectivo no solo son fundamentales para mejorar los salarios y las condiciones laborales, sino también para fomentar la paz y la justicia social. Como herramientas de buena gobernanza, estas prácticas promueven la cooperación y el desempeño económico, creando un entorno favorable para alcanzar los objetivos laborales. Además, la OIT busca incentivar el diálogo social entre los Estados Miembros y las agrupaciones regionales o subregionales para favorecer el consenso, el desarrollo económico y social, y la buena gobernanza (2).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) se esfuerza por promover la salud de los trabajadores y desarrollar ambientes laborales seguros, productivos y saludables. Para lograrlo, colabora estrechamente con actores sociales interesados en la implementación del Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025, adoptando el enfoque de Salud en todas las Políticas. Este enfoque busca abordar las prioridades nacionales, regionales y globales establecidas por la OPS/OMS en materia de salud laboral, y contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 1, ODS 3 y ODS 8 (3).

A nivel mundial, en China, se ha observado que, a mayor satisfacción y estima en el trabajo, mayor será el bienestar subjetivo. Esto se debe a que la presión laboral en las unidades

de cuidados intensivos no puede aliviarse de forma temporal; por lo tanto, las enfermeras incrementan su autoestima y satisfacción laboral mediante estrategias destinadas a reducir el estrés y el compañerismo, lo que fortalece positivamente su construcción psicológica (4).

A nivel de Latinoamérica, en ocho países (tres de México, dos de Perú, dos de Ecuador y uno de Brasil) los profesionales de la salud percibieron un clima laboral inadecuado, una diferencia de las cuatro investigaciones restantes (Brasil, Colombia, Venezuela y Chile) que percibieron un clima laboral óptimo (5). En México se ha identificado un problema relacionado con la satisfacción de las enfermeras, que constituyen la mayor parte de los empleados y tienen una gran cantidad de responsabilidades. El nivel de insatisfacción es muy alto en diversos aspectos, entre ellos: la sobrecarga de trabajo, la excesiva demanda del servicio, el agotamiento corporal debido a los cambios de turno, la fatiga excesiva y los bajos salarios. Como resultado, la falta de motivación para ofrecer un servicio de calidad se ha vuelto una consecuencia notable (6).

En el Perú, la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) considera que su Plan de Clima, Cultura y Bienestar Social es una herramienta esencial. Este plan no solo mejora la calidad de vida de los empleados en aspectos profesionales, personales y sociales, sino que también aprovecha estos cambios de manera positiva para fomentar la integración institucional, agilizar y facilitar la comunicación interna, y posicionar mejor a la entidad en relación con su misión y visión estratégicas. (7).

A nivel nacional, el 42% de las enfermeras consideran que tienen un ambiente de trabajo moderadamente favorable, lo que demuestra que el clima laboral en los servicios de enfermería es inadecuado. Por esta razón, es necesario mejorar este aspecto (8). En cuanto al nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital de la Amistad Perú - Corea Santa Rosa II-Piura, el 88.1% indica tener una satisfacción baja. Un 9.5% reporta un nivel de

satisfacción laboral medio, mientras que solo un 2.4% expresa tener una satisfacción laboral alta. Esta situación es alarmante, ya que sugiere que los profesionales de enfermería podrían estar trabajando sin motivación y cumpliendo sus tareas únicamente por rutina (9). Por otro lado, en la Micro Red de Salud Santa Adriana, Juliaca – 2019, el 53.8% del personal muestra un nivel regular de satisfacción laboral, es decir, no están ni insatisfechos ni satisfechos con su trabajo (10).

En el hospital nacional, específicamente en el servicio de neonatología no hay estudios que se han realizado respecto al tema de clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que se desempeña a nivel asistencial, donde se observó un ritmo acelerado de trabajo, por la alta demanda de pacientes, originando una sobrecarga laboral con exigencias constantes al personal de enfermería, y se ha podido escuchar y percibir en el personal de enfermería frases como: “deseo que acabe el turno”, “no hay suficiente material de trabajo”, “no tenemos ningún reconocimiento por nuestra labor”; generando que el personal, se sienta desmotivado, apático, e insatisfecho, lo cual influye en la actitud de su trabajo que realiza. Los profesionales de enfermería son el eje principal en la atención al usuario y es fundamental conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral que va ser reflejada en una mejor atención al neonato y a sus padres; el cual me impulso a iniciar este tema de investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima en el año 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima en el año 2024?

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima en el año 2024?

¿Cuál es la relación existente entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima en el año 2024?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación existente entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.

Identificar la relación existente entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.

Identificar la relación existente entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.

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

##### **1.4.1. Teórica**

El clima organizacional y la satisfacción laboral son factores fundamentales que influyen en la calidad del cuidado en los servicios especializados como neonatología. En el contexto del Perú, al mejorar las condiciones organizacionales, se puede impulsar de manera efectiva la lucha contra la mortalidad neonatal y mejorar los indicadores en salud.

Un adecuado clima organizacional en el servicio neonatal tiene un impacto directo en el bienestar del personal, lo que, a su vez, se traduce en una mayor seguridad y calidad en la atención neonatal.

Este trabajo contribuirá a fortalecer la gestión del talento humano en los hospitales públicos, promoviendo la adopción de prácticas de liderazgo participativo, comunicación efectiva y apoyo psicosocial. Estos elementos son fundamentales para elevar el rendimiento profesional y mejorar la calidad del cuidado neonatal.

Este proyecto de investigación se basa en la teoría de logro de metas de Imogene King, ofrece un marco valioso para comprender las interacciones entre los profesionales de enfermería y el entorno organizativo. abarca percepciones, juicios y acciones aplicables en cualquier ámbito de la enfermería. Según King, la calidad de la atención está intrínsecamente ligada a la comunicación efectiva, la interacción humana y el logro de objetivos compartidos. En este sentido, el clima organizacional se presenta como una variable externa que afecta la relación entre los enfermeros, sus metas personales y las

metas de la organización. La satisfacción laboral se correlaciona con el equilibrio alcanzado en estas interacciones, lo que pone de relieve la necesidad de crear ambientes de trabajo que fomenten la colaboración, el respeto y la participación activa, con el fin de lograr resultados óptimos en el cuidado neonatal.

#### **1.4.2. Metodológica**

El diseño metodológico elegido para este estudio es muy importante para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados relacionados con el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Los métodos confiables pueden obtener datos precisos y representativos que reflejen las verdaderas experiencias y percepciones del personal, que son esenciales para comprender la relación entre estas variables y su impacto en la calidad de la atención neonatal. Además, el presente estudio permitirá brindar un soporte a los futuros investigadores, a efecto continúen con la línea de investigación planteada en el presente trabajo académico.

#### **1.4.3. Práctica**

La importancia de esta investigación radica en su capacidad de generar soluciones concretas para mejorar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería en el servicio de neonatología. Este estudio de investigación ayudará a diagnosticar en detalle el estado actual del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería. Esto proporcionará una base de datos empírica para el desarrollo de políticas personalizadas y programas de intervención. También ayudará a fortalecer la gestión de recursos humanos en el hospital nacional y promoverá la implementación de prácticas de gestión participativa, comunicación efectiva y apoyo psicosocial, que son elementos clave para mejorar el desempeño profesional y la calidad del cuidado neonatal.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El estudio de investigación se desarrollará desde agosto a diciembre del 2024.

### **1.5.2. Espacial**

El estudio de investigación se realizará en el hospital del Minsa - Perú, nivel III – I, perteneciente a la DIRESA de Lima Este, ubicado en Lima Metropolitana, provincia y departamento de Lima, Perú.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Profesionales de enfermería que laboran en el servicio de neonatología de un hospital nacional.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Calderón, (11), en su investigación en el año 2022, en Ecuador, con el objetivo “Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal sanitario de una entidad prestadora de servicios de salud de Machala, 2022”. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Se trabajó con la técnica censal de 59 usuarios internos. Se utilizaron como instrumentos de medición la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) de Gómez y Vicario, y la Escala de Satisfacción Laboral (ESL) de Warr Cook y Wall. Para recopilar los datos se realizaron las encuestas a través del programa Google Forms. Los resultados, en el análisis descriptivo, se observa una prevalencia del nivel alto (72.88 %) y medio (27.12%) en clima organizacional; y una prevalencia del nivel alto (81.36 %) y medio (18.64%) en satisfacción laboral. Se concluye que clima organizacional y satisfacción laboral se relacionan y son factores relevantes en la dirección de organizaciones y gestión del talento humano.

Anrango, (12), en su investigación del año 2022 en República Dominicana, con el objetivo “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del área de neonatología de un hospital de Santo Domingo, 2021”. La metodología empleada fue de nivel cuantitativo, tipo básico - correlacional y diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores, la recolección de datos fue mediante la técnica de la encuesta, y se procedió

a la utilización del cuestionario. Los resultados fueron analizados y sistematizados con las aplicaciones SPSS y Microsoft Excel para generar tablas de frecuencias y porcentajes; recurriendo al coeficiente Rho Spearman para valorar la relación de las variables focalizadas. Se concluyó que existe una correlación favorable entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Del Ángel et al., (13), en su artículo de investigación del año 2020 en México, tuvo como objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”. La metodología del estudio fue de tipo observacional y alcance correlacional, se llevó a cabo utilizando encuestas en las que participaron 182 profesionales de la salud. Se emplearon dos cuestionarios para evaluar las variables de interés. Los resultados mostraron que el 56% de los participantes percibieron que el clima organizacional requiere mejoras, mientras que el 40.7% calificó su satisfacción laboral como satisfactoria y el 46.2% la consideró muy satisfactoria. Se identificó una correlación significativa y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $r_s = 0.205$ ;  $p = 0.05$ ). En conclusión, se encontró una correlación positiva entre ambas variables.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Canevaro, (14) en el año 2022, en Lima, tuvo como objetivo: “Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Ica en 2019. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño observacional, analítico, de corte transversal y prospectivo. La muestra consistió en 52 enfermeros. Los resultados mostraron que existe una relación

entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que el 48.1% del personal de enfermería reporta estar satisfecho con el clima organizacional percibido. Las dimensiones de estructura y relaciones interpersonales están significativamente relacionadas con la satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ). En contraste, la satisfacción con las dimensiones de autonomía, recompensa e identidad no está significativamente relacionada con la satisfacción laboral ( $p > 0.05$ ). Se concluyó que las dimensiones de estructura y relaciones interpersonales del clima organizacional están asociadas con la satisfacción laboral.

Viton, (15), en el año 2021, en La Libertad, tuvo como objetivo: “Determinar la relación que existe entre nivel de clima organizacional y el grado de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Regional Docente de Trujillo”. La metodología de estudio fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 30 enfermeras a las cuales se les aplicó dos encuestas: una para medir el Nivel de Clima Organizacional y otra para determinar el Grado de Satisfacción Laboral. Los resultados fueron el 13.3% de enfermeras presenta nivel de clima organizacional bajo, el 86.7% nivel de clima organizacional medio. El 13.3% de enfermeras presenta grado de satisfacción laboral bajo, el 63.4% grado de satisfacción laboral medio, y el 23.3% grado de satisfacción laboral alto. Siendo el 63.4% de las enfermeras que presentan nivel medio de clima organizacional y satisfacción laboral. Se concluye que existe relación significativa entre las variables de nivel de clima organizacional y grado de satisfacción laboral mediante la prueba estadística tau b de Kendall de 0.662 con probabilidad 0.011.

Alban, (16), en su investigación en el año 2019 en la ciudad de Lima, tuvo como objetivo: “Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital Sabogal - Callao”. La metodología de estudio fue de diseño no experimental, de corte transversal con enfoque cuantitativo y de tipo básica, prospectiva. La población estuvo constituida por 47 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de neonatología del hospital Sabogal Callao. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicaron dos instrumentos utilizados por Sonia Palma, utilizando escalas Likert, una para evaluar el Clima Organizacional compuesta por 50 ítems y otra para la satisfacción laboral compuesta por 36 ítems, validados por la misma autora. Los resultados obtenidos consistieron en que el 63,82% exhibía un clima óptimo en el ámbito organizacional, mientras que el 70,21% exhibía un nivel elevado de satisfacción laboral. Asimismo, se obtuvo un valor de  $r=0,825$ . Se concluyó que existe una correlación significativa y directamente proporcional entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Variable 1: Clima Organizacional**

#### **Definición Clima Organizacional**

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes” (17).

El clima organizacional es la percepción sobre temas relacionados con el entorno

laboral; es un elemento diagnóstico que guía las acciones preventivas y correctivas necesarias para mejorar y/o reforzar el funcionamiento de los procesos y resultados de la organización. (18).

El Minsa, en su documento técnico “Plan de Acción de Clima Organizacional 2022”, describe al Clima Organizacional como las apreciaciones que tengan los servidores sobre factores psicosociales y ambientales de la entidad, y en la medida de que los servidores perciban un buen ambiente de trabajo y se sientan satisfechos con ello, se fortalecerá al compromiso y el logro de las metas institucionales (19).

La importancia de investigar el tema de clima organizacional permitirá comprender de manera global y científica el criterio de los trabajadores respecto a su ambiente laboral y las condiciones en las que desempeñan sus actividades cotidianas. Con el propósito de lograr programas que sean accesibles para todos los empleados, con el fin de eliminar los agentes negativos del estudio. Teniendo un impacto directo en el compromiso organizacional y el rendimiento del trabajador. Para llevar a cabo el análisis acerca del clima organizacional, se requiere un desarrollo integral que involucra una intervención activa en la organización, su entorno y los diversos factores humanos. (20).

## **Teorías de Clima Organizacional**

### **a. Modelo de Litwin y Stinger**

El modelo establece que el sistema organizacional está compuesto por elementos como la tecnología, la estructura organizacional, la estructura social, el liderazgo, las prácticas de gestión, los procesos de toma de decisiones y las necesidades de sus

miembros. Estos factores generan un entorno motivador que desencadena comportamientos emergentes, los cuales impactan a la organización en aspectos como la productividad, la satisfacción, la rotación, el ausentismo, la adaptación, la innovación y la reputación (21).

#### **b. La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968)**

Likert propuso una teoría de análisis y diagnóstico del sistema organizacional, basada en una trilogía de variables causales, intermedias y finales que forman las dimensiones y tipos de climas que existen en las organizaciones; esta teoría se distingue por ser explícita y diligente, y fomenta la creación de un ambiente laboral en el que todos los trabajadores participen. Las variables causales son autónomas y se emplean para determinar la progresión de la organización y alcanzar resultados favorables. Se pueden considerar la estructura organizacional y administrativa, las decisiones, habilidades y comportamientos. Las variables intermedias se basan en la evaluación interna de la organización, específicamente en la evaluación de la motivación, rendimiento, comunicación y capacidad de tomar decisiones dentro de la empresa. Las Variables Finales se derivan de las variables causales e intermedias, que se encargan de determinar los efectos alcanzados por la organización, como: productividad, ganancia y pérdida (22).

#### **c. La teoría del desarrollo organizacional (DO)**

Surge en los Estados Unidos en el año 1962 planteada por Richard Bebkhard con Rensis Likert y Kurt Lewin psicólogo alemán consultor y, en conjunto, a partir de los trabajos de un grupo de científicos que puso énfasis en el desarrollo planificado de las

organizaciones y propusieron un conjunto complejo de ideas sobre la relación “persona-organización-ambiente” (23).

En la actualidad, en Perú disponemos del modelo de medición del clima organizacional con una R.M. N° 468-2011 del Minsa. Se refiere al ámbito de la salud, denominado "Cuestionario para el clima organizacional". Se trata de un medio valioso y significativo para llevar a cabo un diagnóstico concreto (24).

## **Dimensiones del Clima Organizacional**

### **a. Potencial Humano**

El potencial humano constituye una componente fundamental de cualquier entidad o corporación comprometida con la transformación del ámbito laboral. Se compone de un conjunto de individuos con características particulares y definidas, con actividades y tareas bien definidas en la organización, con el propósito de alcanzar sus objetivos. Esta magnitud evalúa las siguientes propiedades: liderazgo, innovación, recompensa y bienestar. (25).

### **b. Diseño Organizacional**

El Diseño Organizacional se considera un elemento administrativo clave, ya que se encarga de estructurar una institución de manera ordenada y sinérgica, integrando las diversas unidades orgánicas de la empresa. Además, tiene la función de proporcionar las condiciones adecuadas para la ejecución eficiente del trabajo. Este diseño incluye cuatro aspectos fundamentales: la definición de un objetivo común, la realización de labores o tareas diarias, la coordinación de esfuerzos y la asignación y

estructuración de la organización (26).

### **c. Cultura Organizacional**

La cultura organizacional se refiere a las percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones u formas de interacción que pueden influir en los resultados de la actividad de la organización (27).

## **2.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral**

### **Definición Satisfacción laboral (SL)**

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o agradable basado en la percepción subjetiva del trabajador de sus propias experiencias laborales según su actitud hacia su puesto de trabajo. Es toda actividad humana influenciada por la satisfacción en el trabajo, que también sirve como factor sustentador de las percepciones de importancia, valía y crecimiento personal. Se reconoce como un componente crucial del proceso asistencial que está directamente relacionado con el calibre de los servicios ofrecidos (28).

En consecuencia, se puede inferir que la satisfacción laboral es una actitud de complacencia que cada trabajador experimenta al sentirse valorado y al ver cumplidas sus expectativas. Un trabajo puede ser muy demandante y exigir un alto nivel de responsabilidad por parte del personal de salud, pero si se les brindan las herramientas necesarias para realizar sus tareas, se les ofrece una remuneración justa y se les otorgan los beneficios que merecen y por derecho les corresponden, podrán mantener altos niveles de satisfacción laboral (29).

Se puede considerar, entonces, que la satisfacción laboral es simplemente una actitud de complacencia que cada trabajador experimenta cuando su labor es valorada y sus expectativas son cumplidas. Por lo tanto, un trabajo puede ser extremadamente demandante y requerir una gran responsabilidad por parte del personal de salud. Sin embargo, si se le proporcionan las herramientas necesarias para realizar sus tareas, se le ofrece una remuneración justa acorde con su labor y se le otorgan los beneficios que todo trabajador necesita y tiene derecho a recibir, este mantendrá altos niveles de satisfacción. (30).

### **Teorías de Satisfacción Laboral**

Para la presente investigación se tomó en cuenta dos teorías: Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow y la Teoría bifactorial de Herzberg.

#### **a. La teoría de la jerarquía de necesidades**

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, propuesta en 1954, clasifica las necesidades humanas en cinco grupos jerárquicos, organizados según su capacidad para motivar la conducta. Estas necesidades se dividen en dos niveles principales:

- **Necesidades de orden inferior:**
  - Necesidades básicas o fisiológicas: Son primarias y vitales para la supervivencia, como la alimentación, el abrigo y el alojamiento. En el contexto laboral, esto se traduce en aspectos como el salario, los períodos de descanso y las condiciones ambientales del lugar de

trabajo, como la temperatura.

- Necesidades de seguridad o protección: Estas se relacionan con la búsqueda de una vida libre de amenazas o peligros en un entorno estable. Incluyen tanto la seguridad física como la estabilidad en la forma de vida. En la empresa, esto se refleja en planes de pensiones, seguros y condiciones de seguridad laboral.
- **Necesidades de orden superior:**
  - Necesidades sociales o de afiliación: Implican la necesidad de establecer relaciones, tener amigos, recibir apoyo y pertenecer a un grupo. En el entorno laboral, se manifiestan a través del trabajo en equipo, la asignación de tareas grupales y el patrocinio de actividades sociales o deportivas.
  - Necesidades de autoestima o reconocimiento: Estas incluyen el respeto por uno mismo, el estatus, el reconocimiento y la atención de los demás. En el ámbito laboral, esto se traduce en oportunidades de promoción, premios, reconocimiento y poder.
  - Necesidades de autorrealización: Representan la realización personal, haciendo aquello que nos agrada y para lo que estamos capacitados. En el trabajo, implica desarrollar nuestro potencial y alcanzar metas que reflejen nuestras habilidades y deseos auténticos.

## **b. La teoría de Frederick Herzberg**

La teoría de Frederick Herzberg, menciona que la satisfacción tiene dos tipos de

necesidades; factores extrínsecos, conocidas como necesidades de higiene, el cual nos explica que cuando estos factores no son adecuados genera insatisfacción laboral, pero la satisfacción de los mismos no se traduce en satisfacción, sino genera la reducción o eliminación de la insatisfacción, y los factores intrínsecos llamadas necesidades de motivación o de satisfacción, la complacencia de estos factores crea satisfacción laboral y estos generan realización personal (32).

### **Dimensiones de la variable**

#### **a. Condiciones físicas y/o materiales**

Son un indicador de eficiencia y desempeño laboral, facilitan el desarrollo de labores cotidianas en el trabajo, entre ellas, se encuentra el confort que puede brindar un establecimiento de salud, es decir, iluminación, ventilación, ambiente ordenado, limpieza, etc. La comodidad del entorno laboral es una preocupación de los trabajadores, dado que una distribución adecuada de ambientes, mobiliario, así como su disponibilidad, operatividad y privacidad les permite realizar cómodamente su trabajo (33).

#### **b. Beneficios laborales y/o remunerativos**

Son la remuneración o recompensas que el trabajador recibe mientras dure el tiempo en que lleve a cabo sus tareas encomendadas. La remuneración que se otorga a cada colaborador por parte de su entidad, ya sea mediante un estímulo económico regular o adicional (34).

#### **c. Políticas administrativas**

Los objetivos organizacionales y los lineamientos de cada organización están directamente relacionados con las políticas administrativas; estas últimas se fundamentan en medios adecuados para lograr los objetivos u objetivos. Es necesario que los documentos de gestión estén actualizados para orientar el desarrollo de las actividades de acuerdo con la misión y la visión de la organización (35).

#### **d. Relaciones Sociales**

Es el estado de satisfacción en la relación con otros trabajadores de la organización, con quienes se comparten actividades laborales comunes y reciben apoyo moral, es conocido como relaciones sociales (36).

#### **e. Desarrollo Personal**

Es un indicador para realizar actividades relevantes para su autorrealización. La capacidad del trabajador para llevar a cabo actividades y alcanzar el máximo progreso de sus potencialidades. La capacitación representa una inversión y en un medio que conlleva desafíos, es más factible encontrar fuentes de satisfacción, como la apertura y facilitación del desarrollo personal. Además, la organización puede adquirir un perfil de éxito y bienestar (37).

#### **f. Desempeño de Tareas**

La percepción que tiene un trabajador con respecto a sus actividades diarias en la institución en la que trabaja se conoce como desempeño de tareas. Hace referencia a la aplicación de las habilidades y capacidades que el puesto requiere del trabajador para realizar sus tareas de manera efectiva en su ambiente laboral. Durante el

desarrollo de las actividades y tareas en el ejercicio de su profesión, también se define como la capacidad o aptitud para desarrollar las obligaciones o deberes relacionadas con su cargo con responsabilidad. En resumen, no solo se requieren habilidades, conocimientos y destrezas para desempeñar el trabajo, sino también voluntad, interés y deseo de realizar una labor (38).

#### **g. Relaciones con la autoridad**

La relación directa con el jefe inmediato, que implica la comprensión y la evaluación de sus responsabilidades, se conoce como relaciones con la autoridad (39).

### **2.2.3 Teoría de enfermería de Imogene King**

La teoría de Imogene King, define la salud como las experiencias vitales dinámicas del individuo, quien realiza ajustes constantes frente al estrés tanto interno como externo, utilizando adecuadamente sus recursos para alcanzar su máximo potencial cada día. El papel central de la enfermería se basa en la interacción de las personas con su entorno, lo que promueve un estado de salud óptimo en función de los roles que desempeñan en la sociedad. Esta teoría se centra en la consecución de objetivos, requiriendo una interacción directa entre paciente y enfermera, donde ambas partes comparten percepciones mutuas y emiten juicios de valor que son comunicados para generar una acción. Esto, a su vez, provoca reacciones y permite establecer propósitos y objetivos. Se plantean metas que llevan a transacciones o acuerdos mutuos, lo que facilita un cumplimiento eficiente, eficaz y tangible (40).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio

de neonatología de un hospital nacional de Lima.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Será el método hipotético deductivo; porque parte de hipótesis y luego busca probar su aceptabilidad o falsedad determinando si sus consecuencias lógicas son consistentes con los datos observados (41).

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

Será cuantitativo, porque se les estableció un valor a los datos, los cuales se recolectan para dar una hipótesis y finalmente probar una teoría (42).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Será de tipo aplicada, es decir abarca las investigaciones científicas realizadas para desarrollar conocimientos que influirán directamente en la práctica clínica o la mejorarán (43).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación será un plan estructurado de acciones que, en función de los objetivos específicos, está orientado a la obtención de datos relevantes para el problema general y específicos formulados (44). Será de diseño no experimental,

correlacional y transversal.

Será no experimental, porque no se realizaron manipulación alguna de las variables de estudio (45)

El nivel será correlacional, se refiere a la investigación sistemática o estudio estadístico de relaciones entre dos o más variables (46).

El corte será transversal, se fundamenta en que sus mediciones se realizan en un solo momento en el tiempo, no existe seguimiento de la enfermedad, evento, fenómeno o suceso de interés (47).

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

#### **Población:**

La población estará conformada por 74 profesionales de Enfermería: 68 nombrados y 12 contratados del servicio de neonatología de un hospital nacional, por lo que no será necesario utilizar muestra.

#### **Muestreo:**

Se realizará el muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios.

#### **Criterios de selección**

##### **Criterios de inclusión:**

- Profesional de enfermería que labore en el servicio de neonatología del hospital nacional.

- Profesional de enfermería acepte participar y proporcionar su firma en el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería nombrado, contratado, con más de 6 meses laborando en el servicio de neonatología de un hospital nacional
- Profesional de enfermería que utilice WhatsApp y/o correo electrónico.

**Criterios de exclusión:**

- Profesional de enfermería que elija no participar y no proporcionar su firma en el consentimiento informado.
- Profesional de Enfermería de licencia, aislamiento, vacaciones, descanso médico, internas / alumnos / practicantes.
- Profesional de enfermería que realicen labor administrativa.
- Profesionales de enfermería con menos de 6 meses de experiencia laboral en el hospital nacional.

**3.6. Variables y operacionalización**

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Desempeño Laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Clima Organizacional	“El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes” (17).	Es el resultado expresado y manifestado a través de la aplicación de un cuestionario que evaluará la variable en las enfermeras del hospital y que constará de las características señaladas en la parte de la descripción del instrumento.	Diseño organizacional	Toma de decisiones Comunicación Remuneración	Ordinal  Totalmente en desacuerdo (1)	Clima Organizacional Favorable (166 - 275 puntos)  Clima Organizacional Desfavorable (55 - 165 puntos)
			Potencial humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort.	En desacuerdo (2)  No estoy seguro (3)	
			Cultura Organizacional.	Identidad Conflictos Cooperación Motivación.	De acuerdo (4)  Muy de acuerdo (5)	

Satisfacción Laboral	<p>“La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o agradable basado en la percepción subjetiva del trabajador de sus propias experiencias laborales según su actitud hacia su puesto de trabajo” (28).</p>	<p>Es la percepción de las enfermeras del hospital nacional, sobre su trabajo que será medida con un cuestionario tipo Likert a sus 6 dimensiones definidas con una valoración final desde alto a bajo.</p>	<p>Condiciones físicas y/o materiales</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativo</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desarrollo tareas</p> <p>Relaciones con la autoridad</p>	<p>Labor Seguro</p> <p>Ambiente de labores</p> <p>Remuneración</p> <p>Lugar laboral</p> <p>Desempeño de actividades</p> <p>Trabajo vigente</p> <p>Labores</p> <p>Relación con el superior</p>	<p>Ordinal</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>Pocas veces de acuerdo (2)</p> <p>Indiferente (3)</p> <p>Mayormente de acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>Satisfacción laboral bajo (32 – 74 puntos)</p> <p>Satisfacción laboral medio (75 – 117 puntos)</p> <p>Satisfacción laboral alto (118 – 160 puntos).</p>
----------------------	---	---	---	---	---	--

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnicas**

Variable 1: Encuesta.

Variable 2: Encuesta.

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

##### **Instrumento de la variable 1**

El instrumento que se utilizará fue tomado de Silva K. y Aldave Y., en el año 2017 y que fuera adaptado al personal asistencial de enfermería por Padilla F, en su estudio, “Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao”, publicado en el año 2020 (48). El Cuestionario contiene un total de 55 ítems, distribuido en 3 dimensiones: “Diseño Organizacional” (20 ítems), “Potencial Humano” (20 ítems), “cultura organizacional” (15 ítems). Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No estoy seguro (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5). Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Clima Organizacional Favorable (166 - 275 puntos)

Clima Organizacional Desfavorable (55 - 165 puntos)

## **Instrumento de la variable 2**

El instrumento que se utilizará está basado en una Encuesta elaborada por el Ministerio de Salud, en el 2002 y que fuera usado por Maldonado E., en su estudio “Clima organizacional relacionado a la Satisfacción Laboral en la enfermera de un Hospital del Callao, 2021” (49). El Cuestionario contiene un total de 32 ítems, distribuido en 7 dimensiones: “Desarrollo de labores” (06 ítems), “Condición física y material” (06 ítems), “Política administrativa” (11 ítems), “Desarrollo personal” (02 ítems), “Entorno laboral” (02 ítems), “Relación social” (02 ítems), “Beneficio social y/o remuneración” (03 ítems). Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), Pocas veces de acuerdo (2), Indiferente (3), Mayormente de acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5). Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Satisfacción laboral bajo (32 – 74 puntos)

Satisfacción laboral medio (75 – 117 puntos)

Satisfacción laboral alto (118 – 160 puntos).

### **3.7.3. Validación**

#### **Instrumento de la variable 1**

El Cuestionario de Clima Organizacional fue validado por juicio de expertos, asimismo a través de la metodología de “focus group” se realizó la validación de la claridad de los ítems (48).

### **Instrumento de la variable 2**

El Cuestionario de satisfacción laboral fue validado por juicios de expertos, obteniendo un valor de Pearson es 0.901 (49).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

##### **Instrumento de la variable 1**

Se utilizó el Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.907, lo que se define como una confiabilidad "muy alta" (48).

##### **Instrumento de la variable 2**

Se utilizó el Alfa de Cronbach obteniéndose el valor de 0.826, lo que se define como una confiabilidad "muy alta" (49).

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

Se recopilará la información obtenida y se organizará en una base de datos utilizando el software Microsoft Excel. Posteriormente, los datos serán procesados con el paquete estadístico SPSS versión 26, donde se construirán tablas, gráficos y porcentajes para describir, analizar e interpretar las variables propuestas. Para contrastar la hipótesis planteada, se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman, dado que se trata de escalas ordinales, con el fin de examinar la asociación entre las dos variables.

#### **3.9. Aspectos éticos**

Se tendrá en cuenta lo establecido por el Comité de Ética de la Universidad

Norbert Wiener, así como los principios bioéticos de Belmont: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

**Autonomía.** Bajo este principio, se procederá a respetar la decisión voluntaria de todos trabajadores de salud de participar, así mismo tendrá la autonomía de poder retirarse de la aplicación en cualquier momento que él lo desee.

**Beneficencia.** El estudio aportará el beneficio de mejorar las condiciones clima organizacional, además de conocer su satisfacción laboral.

**No Maleficencia.** La investigación no causará ningún daño en cuanto a su integridad física y emocional

**Justicia.** Todos los trabajadores de salud serán tratados con igualdad y no se discrimina ni por raza, religión, por lo tanto, todos tendrán las mismas oportunidades de participar en el estudio.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	2024					
		Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
1	Búsqueda de la realidad problemática						
2	Identificación de las fuentes bibliográficas						
3	Situación problemática y marco teórico						
4	Importancia y justificación						
5	Planteamiento de problemas y objetivos						
6	Enfoque y diseño de investigación						
7	Población, muestra y muestreo						
8	Técnicas e instrumentos de recolección de datos						
9	Aspectos bioéticos						
10	Métodos de análisis de información						
11	Aspectos administrativos del estudio						
12	Elaboración de los anexos						
13	Aprobación del proyecto						
14	Sustentación del proyecto						

## 4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
<b>Servicios</b>	Tipeo de hojas	Hoja	100	2.00	200.00
	Internet	Horas	250	2.00	500.00
	Encuadernación	Unidad	06	35.00	210.00
	Viático	Unidad	100	10.00	1,000.00
	Movilidad	Unidad	100	2.00	200.00
	<b>Subtotal</b>				<b>2,210.00</b>
<b>Recursos materiales</b>	Papel bond	Millar	01	100.00	100.00
	Lapiceros	Unidad	10	2.00	20.00
	Archivadores	Docena	05	20.00	100.00
	Memoria USB	Unidad	01	100.00	100.00
	<b>Subtotal</b>				<b>320.00</b>
<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>				<b>COSTO (S/.)</b>
1	Servicios				2,210.00
2	Recursos materiales				320.00
<b>TOTAL</b>					<b>2,530.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial Salud. Atención de enfermería y partería [Internet]. [Consultado el 3 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>.
2. Organización Internacional Trabajo. Relaciones laborales y de empleo. [Internet]. [Consultado el 4 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/industrial-and-employment-relations/lang--es/index.htm>.
3. Organización Panamericana Salud. Salud de los trabajadores. [Internet]. [Consultado el 4 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
4. Duche A, Rivera L. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enferm Glob*. [Internet]. 2019; 18(54): 353-373. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000200013&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013&lng=es). Epub 14-Oct-2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>.
5. Medina N, Heredia F. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.* [Internet]. 2023; 19(1):1-10. Disponible en: <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1466>
6. Romero M, Casi la mitad de las y los mexicanos está insatisfecha con su trabajo. *Expoknews*. [Internet]. 12 de abril 2022. [Consultado el 5 de Julio de 2023] Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5288/T061\\_42870730\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5288/T061_42870730_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
7. Resolución N°054-2021-SUSALUD/GG, Expediente N°00539-2021. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2078896/RESOLUCION%20054%20-2021->

SUSALUD-GG.pdf.pdf

8. Zuta N. Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en Enfermería con mención en Administración y Gestión]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3329>
9. Marcelo M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital MINSA de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II – Piura, en abril 2018. [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1144/CIE-MAR-MOG-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Flores A. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la Micro Red Santa Adriana, Juliaca, 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión en Salud]. Juliaca: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5288/T061\\_42870730\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5288/T061_42870730_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Calderón O. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal sanitario de una entidad prestadora de servicios de salud de Machala, 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión en los Servicios de Salud]. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94490/Calder%c3%b3n\\_AOA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94490/Calder%c3%b3n_AOA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
12. Amrango A. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del área de

- neonatología de un hospital de Santo Domingo, 2021. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión en los Servicios de Salud]. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80323/Anrango\\_BAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80323/Anrango_BAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Del Ángel C, et al. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm univ.* [Internet]. 2020; 17(3): 273-283. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000300273](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273)
14. Canevaro M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional en enfermería hospital regional Ica 2019. [Tesis para optar el grado de maestra en Gerencia de los 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)
15. Viton N. Clima Organizacional y el Grado de Satisfacción Laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Regional Docente de Trujillo - 2021 [Tesis para optar el grado de maestro en Salud Pública, mención Gerencia y Políticas Públicas]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2022. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3054050>
16. Alban R. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao-2018. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión en los Servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29981/Alban\\_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29981/Alban_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. [Internet]. 10ma edición. México, D.F: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V; 2019. [Consultado el 8 de Julio 2023]. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=y7GhzQEACAAJ&newbks=0&hl=qu&source=newbks\\_fb&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=y7GhzQEACAAJ&newbks=0&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y)
18. Palma S. Motivación Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias. Lima, Perú. Revista De Investigación en Psicología. [Internet]. 2019; 3(1): 11–21. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>
19. Ministerio de Salud. Plan de Acción de Clima Organizacional 2022. [Internet]. Perú: Minsa; 2022. [Consultado el 20 de julio del 2023]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985411/Resoluci%C3%B3n%20Secretarial%20N%C2%BA%20054-2022%20MINSAs%20.pdf>
20. Ministerio de Salud. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Lima, Perú: Minsa; 2019. [Consultado el 20 de julio del 2024]. Disponible en: [http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096\\_DGSP267.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf)
21. Corichi et al. El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. ICEA. [Internet]. 2020; 2(3): 73-83. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
22. Likert R. El factor humano de la empresa. [Internet]. 15va edición. Bilbao, España, Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V; 2019. [Consultado el 8 de Julio 2023]. Disponible en: [https://www.google.com.pe/books/edition/El\\_factor\\_humano\\_en\\_la\\_empresa\\_su\\_direcc/zvHYoAEACAAJ?hl=qu](https://www.google.com.pe/books/edition/El_factor_humano_en_la_empresa_su_direcc/zvHYoAEACAAJ?hl=qu)

23. Iglesias A, Torres J, Mora Y. Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional. *Rev Integ Medisur*. [Internet]. 2019; 17(4), 1-7. [Consultado el 09 de julio del 2023]. Disponible en: <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
24. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del Clima Organizacional. [Internet]. Lima, Perú: Minsa; 2019. [Consultado el 20 de julio del 2024]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
25. Ministerio de Salud. Plan de acción de mejora de cultura y clima organizacional Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, 2019. [Internet]. [consultado el 10 julio 2023]; Disponible en: <http://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dirfun/2019/RDN%C2%B0175-2019-1.pdf>
26. Saldaña S. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020. [Tesis para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58939>
27. Villamarin M, Tejera E, Ramos V. La cultura organizacional actual y deseada y su relación con la cultura de aprendizaje: aplicación del modelo de valores competitivos de Quinn. *Revista Espacios*. [Internet]. 2019; 40(42), 19. [Consultado el 20 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n42/a19v40n42p19.pdf>
28. Hernández M, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro Instituciones de Salud. *Enferm. Univ*. [Internet]. 2022; 9(1): 7-15. [Consultado el 01 de agosto del 2023]; Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632012000100002&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002&lng=es).

29. Pimentel N, Silva R, Oliveira Y, Silva A. La satisfacción de los trabajadores de enfermería como indicador de gestión. REAS. [Internet]. 2020; 55(1): 32-58. [Consultado el 01 de agosto del 2023]; Disponible en: <https://doi.org/10.25248/reas.e3258.2020>
30. Gutierrez G, Payano C. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2018. [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/2361>
31. Maslow A. Las 5 fases de la pirámide de Maslow. [Internet]. España; 10ma edición. España; Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A; 2019. [Consultado en 21 de julio del 2023]. Disponible en: <https://www.iep.edu.es/las-5-fases-de-la-piramide-de-maslow/>
32. Herzberg F, Mausner BY, Snyderman B. La motivación del trabajo. 15va edición. México, D.F: Willey, 1959. [Consultado en 21 de julio del 2023]. Disponible en: [https://www.google.com.pe/books/edition/Motivation\\_to\\_Work/xpsuDwAAQBAJ?hl=qu&gbpv=1&dq=la+motivaci%C3%B3n++herzberg+libro+pdf&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Motivation_to_Work/xpsuDwAAQBAJ?hl=qu&gbpv=1&dq=la+motivaci%C3%B3n++herzberg+libro+pdf&printsec=frontcover)
33. Hoyos W. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022. [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Bagua Grande: Universidad Politécnica Amazónica; 2022. Disponible en: [https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS\\_HOYOS\\_QUIROZ\\_WILMER\\_JES%C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS_HOYOS_QUIROZ_WILMER_JES%C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
34. Cabrejos A, Montenegro J. Nivel de Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un hospital II-2 MINSA, Chiclayo 2021. [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencia y Desastres, con mención en

- Cuidados Hospitalarios]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11391/Cabrejos\\_Luna\\_Anguel\\_Virginia%20y%20Montenegro\\_Montenegro\\_Jahira\\_Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11391/Cabrejos_Luna_Anguel_Virginia%20y%20Montenegro_Montenegro_Jahira_Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
35. Herrera E. Motivación y la satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro 2019. [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en Enfermería, con mención en: Emergencia]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1eb6b283-0f03-4af4-9cb6-1fd9b1830e12/content>
36. Eugenio K. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca. [Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2020. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%c3%b3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Campos M. El clima y la satisfacción laboral de los enfermeros en un nosocomio estatal de Lima, 2020. [Tesis para optar el título de enfermera especialista en Gestión Administrativa]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2020. Disponible en: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4438/MENF-T030\\_43234522\\_M%20%20%20CAMPOS%20EGUI%20DE%20CANDELA%20MILAGRITOS%20VICTORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4438/MENF-T030_43234522_M%20%20%20CAMPOS%20EGUI%20DE%20CANDELA%20MILAGRITOS%20VICTORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
38. Reyes Y. Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de

- hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3732/SATISFACCION-LABORAL-Y-SALUD-MENTAL.docx--REYESGOMEROYENNIFER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Castro R. Satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión 2021. [Tesis para optar el título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Huancayo: Universidad Peruana del Centro; 2022. Disponible en: <https://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14127/319/TESIS%20-%20MAYRA%20CASTRO%20ROSAS.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
40. Sendler I. Imogene King: Teoría del logro de metas [Internet]. Enfermería Virtual. ahernandez; 2022 [citado el 9 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://enfermeriavirtual.com/imogene-king-teoria-del-logro-de-metas/>
41. Hernández R, et al. Metodología de la Investigación. 6ta. ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
42. Grove S, Gray J. Investigación en enfermería: Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. 7ma edición. España: Elsevier; 2019. 503p.
43. Paragua M, Bustamante N, Norberto L, Paragua M, Paragua C. Investigación Científica: Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis [Internet]. 1ra Edición. Huánuco: PMM; 2022. [Consultado el 28 de agosto 2023]. Disponible en: <https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION->

CIENTIFICA.pdf

44. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mac Graw Hill Education. 2018.
45. Rodríguez Y. Metodología de la investigación [Internet]. 1ra Edición. México: Klik Soluciones Educativas; 2020. [Consultado el 27 de agosto 2023]. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
46. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. Sexta Edición ed. México: Mc Graw Hill Education; 2014.
47. Romero H, Real J, Ordoñez Joe, Gavino G, Saldarriaga G. Metodología de la Investigación. 1ra edición. Quito: Edicumbre Editorial Corporativa; 2021. 257pag. [https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros\\_categoria\\_Academico/article/view/22/29](https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29)
48. Padilla F. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José Del Callao. [Tesis para optar el grado de Doctor en Administración en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076>
49. Maldonado E. Clima Organizacional relacionado a la Satisfacción Laboral de las enfermeras en un Hospital del Callao, 2021. [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería]. Callao: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5998/T061\\_42836390\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5998/T061_42836390_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

### Título de la investigación:

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima en el año 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional?</p> <p>¿Cuál es la relación</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar la relación existente entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.</p> <p>Identificar la relación existente entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.</p> <p>Identificar la relación existente entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la</p>	<p><b>Variable 1</b> Clima organizacional <b>Dimensiones:</b> D1: Potencial humano D2: Diseño organizacional D3: Cultura organizacional</p> <p><b>Variable 2</b> Satisfacción laboral <b>Dimensiones:</b> D1: Condiciones físicas y/o materiales D2: Beneficios laborales y/o remunerativos D3: Políticas administrativas D4: Relaciones sociales D5: Desarrollo personal D6: Desarrollo tareas D7: Relaciones con la autoridad</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b> Método Hipotético deductivo. Diseño: No experimental, correlacional y transversal.</p> <p><b>Población y muestra</b> 74 profesionales de Enfermería: 68 nombrados y 12 contratados del servicio de neonatología de un hospital nacional. No se trabajará con muestra, se trabajará con toda la población en su totalidad.</p>

---

existente entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional?

---

dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional.

## Anexo 2. Instrumentos

### Instrumento de variable independiente.

ITEMS		Puntuaciones				
		1	2	3	4	5
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>						
1.	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
2.	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
3.	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
4.	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
5.	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
6.	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.					
7.	Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.					
8.	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
9.	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
10.	Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.					
11.	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
12.	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
13.	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
14.	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
15.	Recibo mi pago a tiempo.					
16.	Existe equidad en las remuneraciones.					
17.	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
18.	Mi salario y beneficios son razonables.					
19.	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
20.	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
21.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
22.	Estoy comprometido con mi organización de salud					
23.	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
24.	Existe sana competencia entre mis compañeros					
25.	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
26.	Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.					
27.	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
28.	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
29.	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					

30.	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
31.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
32.	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
33.	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
34.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
35.	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
	<b>POTENCIAL HUMANO</b>					
36.	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
37.	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
38.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
39.	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
40.	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
41.	La innovación es característica de nuestra organización.					
42.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
43.	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
44.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
45.	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
46.	Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
47.	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
48.	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud					
49.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
50.	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
51.	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
52.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
53.	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
54.	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
55.	La limpieza de los ambientes es adecuada.					

## Instrumento de variable dependiente

ITEMS		Puntuaciones				
		1	2	3	4	5
<b>DESARROLLO DE TAREAS</b>						
1.	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2.	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3.	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4.	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.					
6.	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
<b>CONDICIÓN FÍSICA Y MATERIAL</b>						
7.	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
8.	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
9.	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
10.	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.					
11.	El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
12.	Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.					
<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>						
13.	El jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.					
14.	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
15.	Los jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
16.	Los jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.					
17.	Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
18.	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
19.	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
20.	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
21.	El nombre y prestigio de Minsa es gratificante para mí.					
22.	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo.					
23.	El salario que percibo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>						
24.	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación					

	que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
25.	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
<b>ENTORNO LABORAL</b>						
26.	El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.					
27.	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.					
<b>RELACIÓN SOCIAL</b>						
28.	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
29.	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
<b>BENEFICIO SOCIAL, REMUNERACIONES</b>						
30.	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
31.	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
32.	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales.					

### **Anexo 3. Formato de consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Lic. Katherine Lucero Zaravia Antonio

**Título:** Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Neonatología de un hospital nacional, Lima, 2023

---

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Neonatología de un hospital nacional, Lima, 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Katherine Lucero Zaravia Antonio. El propósito de este estudio es determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un hospital nacional. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

#### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

### **Riesgos**

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

### **Beneficios**

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

### **Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### **Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene

alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con (Katherine Lucero Zaravia Antonio) (número de teléfono: 9758469) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:



## ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% 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	<b>uwiener on 2024-06-14</b> Submitted works	2%
2	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>uwiener on 2024-03-07</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-03-19</b> Submitted works	1%
5	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
6	<b>uwiener on 2024-10-09</b> Submitted works	1%
7	<b>uwiener on 2023-09-03</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-07-18</b> Submitted works	<1%