



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA
CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE
ENFERMERÍA

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de
áreas críticas de un establecimiento hospitalario de Lima, 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados
de Enfermería

Presentado por:

Autora: Araujo Villacaqui, María de los Ángeles

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3343-2384>

Autor: Baldeón Aguilar, Wilmer Celso

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7321-3730>

Asesor: Mg. Millones Gomez, Segundo German

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

Lima – Perú

2026

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

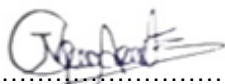
Yo, **ARAUJO VILLACAQUI, MARÍA DE LOS ÁNGELES Y BALDEÓN AGUILAR, WILMER CELSO** Egresados(as) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de áreas críticas de un establecimiento hospitalario de Lima, 2025”** Asesorado por el docente: Mg. Segundo German Millones Gomez Con DNI 10690269 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (24) (Veinticuatro)% con código oid: 14912:562608547 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.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

Nombre de las variables y de la unidad de análisis de manera reiterativa, similar en otros estudios referenciados: Clima organizacional y satisfacción laboral; personal de enfermería
 Redacción de los problemas, objetivos e hipótesis, similar en otros estudios referenciados.
 Nombre de la Tablas, similar en otros estudios referenciados.
 Pasos para el proceso de análisis inferencial con toma de decisiones, similar en otros estudios referenciados.



.....
 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 Araujo Villacaqui, María De Los Ángeles
 DNI: 43613714



.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 Baldeón Aguilar, Wilmer Celso
 DNI: 40815617



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 Segundo German Millones Gomez
 DNI: 10690269

Lima, 2 de marzo de 2026

ÍNDICE

CAPITULO I: EL PROBLEMA

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	5
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	6

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.2. BASES TEÓRICAS	12
2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	23
2.3.1 Hipótesis general	23
2.3.2 Hipótesis específicas	23

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	24
3.2. ENFOQUE INVESTIGATIVO	24
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	25

3.5.	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	25
3.6	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	27
3.7	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
3.7.1	Técnica	29
3.7.2	Descripción de instrumentos	29
3.7.3	Validación	33
3.7.4	Confiability	33
3.8.	PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	33
3.9.	ASPECTOS ÉTICOS	34
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS		
4.1.	RESULTADOS	38
4.1.1	Análisis Descriptivo de resultados	38
4.1.2	Prueba de hipótesis	43
4.1.3	Discusion de resultados	52
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		V
5.1	CONCLUSIONES	59
5.2	RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS		65
ANEXOS		74
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA		773
ANEXO 2: INSTRUMENTOS		82
ANEXO 3: APROBACION DEL COMITÉ DE ETICA		89
ANEXO 4: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO		90
ANEXO 5: CARTA DE APROBACION DE LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCION DE DATOS		92
ANEXO 6: REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN		

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i>	36
<i>Tabla 2</i>	37
<i>Tabla 3</i>	38
<i>Tabla 4</i>	39
<i>Tabla 5</i>	40
<i>Tabla 6</i>	41
<i>Tabla 7</i>	42
<i>Tabla 8</i>	43
<i>Tabla 9</i>	44
<i>Tabla 10</i>	45
<i>Tabla 11</i>	47
<i>Tabla 12</i>	48
<i>Tabla 13</i>	49
<i>Tabla 14</i>	50
<i>Tabla 15</i>	51
<i>Tabla 16</i>	52
<i>Tabla 17</i>	53
<i>Tabla 18</i>	54

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas de un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Metodología: El método fue Hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo; observacional, transversal, relacional. La población fue constituida por 289 profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas y se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple obteniendo una muestra de 166 profesionales de enfermería, aplicándose dos instrumentos. **Resultados:**

Respecto al clima organizacional y satisfacción laboral obtuvo una correlación moderada y positiva de 0,580 recayó en la categoría de regular y media con un 39,8%. Las dimensiones de las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la retribución, la disponibilidad de recursos, la estabilidad y la claridad y coherencia en la dirección con la satisfacción laboral obtuvieron una correlación moderada y positiva recayendo en la categoría regular y media con un 31,3%; 22,3%; 22,3%; 25,9%; 30,1%; 28,30% y 30,7% respectivamente; a diferencia de la dimensión de los valores colectivos con la satisfacción laboral obtuvo una correlación moderada y positiva que recayó en la categoría bajo y media con un 19,3%. **Conclusión:** Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas, donde el Rho de Spearman fue de 0,580; y la significancia estadística fue menor que 0,05; indicando que el clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Palabras Clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Discrepancia.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among nursing staff in critical care areas of a hospital in Lima, 2025. **Methodology:** The method was hypothetical-deductive with a quantitative approach; non-experimental, cross-sectional, and correlational. The population consisted of 289 nursing professionals, working in critical areas and a simple random probability sampling method was carried out obtaining a simple of 166 nursing professionals, applying two instruments. **Results:** Regarding organizational climate and job satisfaction, a moderate and positive correlation of 0.580 was found, falling into the regular to medium category with 39.8%. The dimensions of interpersonal relationships, management style, sense of belonging, compensation, resource availability, stability, and clarity and coherence in management with job satisfaction also showed a moderate and positive correlation, falling into the regular to medium category with 31.3%, 22.3%, 22.3%, 25.9%, and 30.1%, respectively. 28.30% and 30.7% respectively; in contrast, the dimension of collective values showed a moderate and positive correlation with job satisfaction, falling into the low and medium categories at 19.3%. **Conclusion:** There is a direct relationship between organizational climate and job satisfaction among nursing staff in critical care areas, with Spearman's rho of 0.580 and statistical significance less than 0.05, indicating that organizational climate is related to job satisfaction among nursing staff.

KEYWORDS: Organizational Climate, Job Satisfaction, Discrepancy.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se proyecta un déficit aproximado de 10 millones de trabajadores de la salud para el año 2030, concentrándose principalmente en naciones con niveles de ingresos bajos y medianos-bajos. No obstante, los países pertenecientes a todos los estratos de desarrollo socioeconómico enfrentan, en distinta magnitud, desafíos relacionados con la disponibilidad, distribución y sostenibilidad del recurso humano en salud, dificultades en la educación, el empleo, el despliegue, la retención y el desempeño de su fuerza laboral principalmente por un clima laboral inadecuado (1).

En el mismo contexto en un estudio en Arabia Saudita un grupo de enfermeras percibieron que no existía un clima organizacional positivo, pero el liderazgo tóxico estaba en un nivel bajo (13,6% y 25,6%, respectivamente). El modelo de análisis de regresión fue significativo, mostrando que el clima organizacional representado por los sistemas de apoyo impactó la intención de los enfermeros de permanecer en los hospitales estudiados. Mientras el liderazgo autoritario, la imprevisibilidad en el hospital y la autopromoción en el hospital de seguros, afectaron la intención de las enfermeras de quedarse (2).

Como se evidencia en un estudio con más de 500 enfermeras en Arabia Saudita del 2023, las enfermeras tenían una percepción alta de los comportamientos de liderazgo transformacional, pero tenían una visión media a baja de la equidad, clima organizacional y la calidad de su vida laboral. (3). Asimismo, los hallazgos en una investigación en Italia muestran que las características ambientales, las prácticas de gestión organizacional y los mecanismos de coordinación del equipo se correlacionan con la satisfacción de los profesionales (4).

Igualmente, en México se encontró en un grupo que el 47,50% del personal de enfermería presentaba baja satisfacción con su trabajo, el 40% pensaban refirió que en

determinadas ocasiones no dispone del tiempo suficiente para el cumplimiento de sus funciones. Entre los factores identificados como influyentes se señalaron la fatiga, la monotonía, las condiciones laborales y el tipo de supervisión, elementos que guardan estrecha relación con el desempeño profesional. (5).

En Brasil se reportó que el 12 % de los trabajadores del sector salud presentó fatiga y baja satisfacción laboral, observándose una prevalencia superior en el personal de enfermería (17 %), situación vinculada principalmente a las condiciones laborales y a la disponibilidad de recursos institucionales (6). Asimismo, se estimó que el ausentismo en el sector salud se ha incrementado de manera significativa en más del 30 % durante los últimos 25 años. En el caso específico del personal de enfermería, esta problemática repercute directamente en la calidad de la atención y en la continuidad de los cuidados, asociándose, entre otros factores, con deficiencias en la organización del trabajo (7).

Por otra parte, en el ámbito nacional, un estudio realizado en 2019 evidenció que la satisfacción laboral del profesional de enfermería se situó en niveles que oscilaron entre regular e insatisfactoria, identificándose mayor descontento en lo referente a las condiciones de trabajo (8). En Trujillo, el 61 % de los enfermeros reportó un alto grado de satisfacción laboral, mientras que el 68 % calificó las condiciones de trabajo como normales; no obstante, se reconoce que el personal de salud continúa enfrentando entornos laborales deficientes e inadecuados, particularmente por problemas de insalubridad (9). De igual manera, una investigación desarrollada en Lima, en el contexto de la pandemia por COVID-19, determinó que factores como relaciones interpersonales inadecuadas y sobrecarga laboral incrementan los niveles de estrés y disminuyen la satisfacción laboral del profesional de enfermería, generando posibles repercusiones negativas en la calidad de la práctica asistencial (10).

A nivel local la investigación se realizará en un establecimiento hospitalario de Lima, en el que se han evidenciado algunos conflictos entre el personal de enfermería, además, el

ambiente laboral se pone en un nivel tenso en especial en las unidades críticas de la institución donde el personal no es suficiente en cuanto a número, la demanda de paciente es alta y esto ocasiona que el personal se estrese y en algunas ocasiones se ausente, perjudicando el desarrollo de los servicios, es por ello importante conocer cómo se está desarrollando el clima organizacional con todo lo que implica y cómo está relacionado con la satisfacción laboral de los enfermeros, estableciéndose las siguientes preguntas:

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas de un establecimiento hospitalario, Lima 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo es la relación entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas?

¿Cómo es la relación entre estilo de dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas?

¿Cómo es la relación entre sentido de pertenencia y la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas?

¿Cómo es la relación entre retribución y la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas?

¿Cómo es la relación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas?

¿Cómo es la relación entre estabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas?

¿Cómo es la relación entre claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas?

¿Cómo es la relación entre valores colectivos y la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas de un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Establecer la relación entre estilo de dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Establecer la relación entre sentido de pertenencia y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Establecer la relación entre retribución y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Establecer la relación entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Establecer la relación entre estabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Establecer la relación entre claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Establecer la relación entre valores colectivos y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estudio se justifica de manera teórica porque se brindará información y resultados que confirme las teorías Litwin y Stringer sobre el clima organizacional, el cual cuenta con un cuestionario y en el presente estudio se hará uso de su instrumento que es la Escala de clima organizacional EDCO por ser más acorde a la muestra, por otro lado también se considera a la teoría de la discrepancia Edwin A. Locke de 1976, lo que concordó con los autores del instrumento de la satisfacción laboral S20/23 por Meliá / Peiró, que se enfocan netamente en la ejecución de la tarea y las cuestiones del entorno laboral lo que permitirá fundamentar el desarrollo de las variables evaluadas, todo ello con el fin de aportar al conocimiento de la comunidad científica y de enfermería, y así poder cubrir las brechas del conocimiento sobre la relación entre el clima organización y la satisfacción laboral, además, concientizar sobre la importancia de la mejora continua de estos aspectos fundamentales para lograr un ambiente de trabajo saludable, un desempeño óptimo y el logro de las metas organizacionales.

1.4.2 Metodológica

El estudio empleará métodos tanto cuantitativos como no experimentales, utilizando herramientas validadas y confiables a nivel nacional. Este enfoque servirá como modelo para futuras investigaciones sobre variables de clima organización y satisfacción laboral.

1.4.3 Práctica

El trabajo presentará un análisis estadístico sobre la problemática de estudio y observar como el nivel clima organización puede relacionarse con el nivel satisfacción laboral que se presenta en el personal de enfermería de áreas críticas, lo cual no solo aportará al conocimiento de la

problemática, también fundamentara las sugerencias que se desarrollen para aportar en la disminución de la problemática y un mejor nivel de satisfacción del personal, con lo cual según algunos estudios genera mejores desempeños y un mejor nivel del servicio ofrecido.

1.5. Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones del estudio fue la dificultad para acceder a toda la muestra prevista, debido a la alta carga laboral y los turnos rotativos del personal de enfermería en las áreas críticas, lo que redujo la participación en los tiempos establecidos pero se reprogramaron algunas encuestas hasta cumplir con el total de la muestra pero esto genero más tiempo de lo planificado. Además, se identificó un posible sesgo de deseabilidad social en las respuestas, ya que algunos participantes parecieron responder de forma favorable por temor a represalias o a ser identificados, a pesar del carácter anónimo del instrumento. Finalmente, el hecho de haber desarrollado el estudio en un solo establecimiento hospitalario limitó la posibilidad de generalizar los resultados a otras instituciones de salud con características distintas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Según lo señalado por Del Ángel et al. (11), en un estudio realizado en México en el año 2021, se examinó la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de una institución sanitaria. La investigación adoptó un diseño correlacional de corte transversal y se llevó a cabo en una unidad de medicina familiar, con la participación de 182 trabajadores que respondieron la Escala de Clima Organizacional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Los hallazgos evidenciaron que el 56 % de los participantes consideró que el clima organizacional presentaba aspectos susceptibles de mejora. En cuanto a la satisfacción laboral, el 40,7 % la calificó como satisfactoria y el 46,2 % como muy satisfactoria. Asimismo, se determinó la existencia de una correlación positiva de magnitud moderada entre ambas variables ($r_s = 0,205$; $p = 0,05$), lo cual indica que mejores percepciones del clima laboral podrían asociarse con mayores niveles de satisfacción en el personal. En consecuencia, los autores concluyen que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Ramírez et al. (12) en el año 2020 realizado en México, tuvieron el objetivo de “Analizar el **clima organizacional** y factores asociados a la baja **satisfacción laboral** de personal de enfermería” Estudio cuantitativo, transversal y analítico, la muestra fueron 77 enfermeras que respondieron al cuestionario de clima organizacional de Koys y DeCottis y el cuestionario de satisfacción laboral. Se relacionó positivamente el mal clima organizacional primario con la satisfacción laboral, así mismo concluyeron que

los factores relevantes son las deficiencias ambientales y la calificación laboral, lo cual se debe a que la satisfacción laboral está relacionada con el clima organizacional.

Akinwale et al. (13) en el año 2020 realizado en Nigeria, tuvieron el objetivo de “Analizar **clima organizacional** y **satisfacción laboral** entre enfermeros en hospitales”. Estudio longitudinal para obtener información de los encuestados, la muestra fueron 364 colaboradores que replicaron en una escala de índice de enfermero de Aiken y Patrician. Esta investigación evidenció que todas las variables influyen de manera conjunta en la satisfacción laboral de los enfermeros; sin embargo, el salario se identificó como el factor determinante más relevante, seguido por las oportunidades de progreso y ascenso.

Pecino et al. (14), en una investigación desarrollada en 2019 en España, tuvieron como propósito “Medir el clima organizacional, el estrés de rol y la satisfacción laboral en empleados del sector público”. El estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal, con una muestra conformada por 442 trabajadores, a partir de la cual se planteó un modelo de ecuaciones estructurales que integró las variables clima organizacional, satisfacción laboral, burnout y estrés de rol. Los resultados evidenciaron que el clima organizacional se asoció negativamente con el estrés de rol (-0,594) y el agotamiento (-0,408), y positivamente con la satisfacción laboral (0,746). A su vez, el estrés de rol mostró una correlación positiva con el agotamiento (0,953) y negativa con la satisfacción laboral (-0,685). Finalmente, se identificó una relación negativa y estadísticamente significativa entre el burnout y la satisfacción laboral (-0,664). En consecuencia, el estudio respalda la premisa de que un clima organizacional favorable puede contribuir a reducir los niveles de estrés y agotamiento en los trabajadores, favoreciendo simultáneamente mayores niveles de satisfacción laboral y bienestar organizacional.

Abedikooshki et al. (57) en el año 2021 realizado en Irán, tuvieron el objetivo de “Determinar la relación entre el **clima organizacional**, el estrés laboral y la **satisfacción laboral** de las enfermeras que trabajan en la sala Covid-19 del Hospital Imam Khomeini Esfarayen”. Estudio descriptivo-analítico, cuya muestra fueron 31 enfermeras que trabajaban en la sala Covid-19 del Hospital Imam Khomeini en Esfarayen, las mismas que desarrollaron tres cuestionarios de clima organizacional, Halpin y Kraft, satisfacción laboral de Stephen Robbins y estrés laboral HSE. Se evidenció una asociación inversa y significativa entre la satisfacción laboral, el clima organizacional y el nivel de estrés laboral ($p \leq 0,05$). Sin embargo, al analizar específicamente la relación entre el clima organizacional y el estrés, no se halló una correlación estadísticamente significativa ($p = 0,407$), lo que indica que el clima laboral no se comportó como un factor asociado al estrés en esa población. El ambiente organizacional generado por la atención a pacientes con COVID-19 reduce la satisfacción laboral y aumenta el estrés laboral del personal de enfermería. Por lo tanto, es necesario que los directivos adopten las medidas de apoyo, motivación y formación necesarias.

Nacional

Bustamante et al. (16), en un estudio desarrollado en 2023 en Rioja, se propusieron “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería perteneciente al sistema sanitario público del Perú durante el año 2022”. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, contando con una muestra de 51 trabajadores, quienes respondieron instrumentos tipo encuesta. Los resultados demostraron la existencia de una asociación positiva y de magnitud moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,760, lo cual indica que mejores

percepciones del entorno organizacional se vinculan con mayores niveles de satisfacción en el ejercicio profesional, lo que confirma una relación significativa entre ambas variables. Este hallazgo destaca el papel fundamental que desempeñan las relaciones interpersonales en el entorno laboral, así como su influencia sobre otros componentes que intervienen en la satisfacción del personal. En conclusión, se determinó que el clima organizacional guarda una estrecha vinculación con el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros pertenecientes al Sistema Nacional de Salud del Perú.

Meneses et al. (17), en una investigación desarrollada en 2023 en Ayacucho, tuvieron como propósito “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno”. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental y de diseño transversal-relacional. La muestra estuvo conformada por 32 colaboradores, quienes respondieron entrevistas estructuradas, además del Cuestionario de Satisfacción Laboral y el instrumento de Clima Organizacional. Los resultados evidenciaron que la mayor proporción del personal evaluado percibió un clima organizacional de nivel medio (68,8 %), así como una satisfacción laboral igualmente situada en un nivel medio (46,9 %). Asimismo, se determinó la existencia de una correlación directa, lineal y estadísticamente significativa entre ambas variables ($p < 0,05$), lo que indica que mejores percepciones del clima organizacional se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital estudiado.

Olivera (18) en el año 2022 realizado en el Cuzco, tuvieron como objetivo de “Determinar la relación entre **clima organizacional** y **satisfacción laboral** en el personal profesional de enfermería de Hospital Antonio Lorena” Estudio descriptivo

correlacional y transversal cuya muestra es de 173 enfermeras, los cuales desarrollaron cuestionarios tanto para clima organizacional como para satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que el 64,7% del personal de Enfermería presenta un nivel de satisfacción laboral intermedia, mientras que el 28,3% manifestó estar poco satisfecho y únicamente el 6,9% indicó sentirse plenamente satisfecho con su trabajo. En relación con el clima organizacional, el 82,1% lo percibió como regular, seguido de un 10,4% que lo calificó como desfavorable y un 7,5% que lo consideró favorable. Además, se determinó que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que sugiere que un mejor entorno laboral se asocia con mayores niveles de satisfacción profesional.

De la Cruz et al. (19), en un estudio desarrollado en 2021 en Lima, tuvieron como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en un centro quirúrgico de EsSalud. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con diseño transversal, e incluyó una muestra de 75 profesionales de enfermería que desempeñaban funciones en centros quirúrgicos. Para la recolección de datos se aplicaron entrevistas y los cuestionarios correspondientes a las variables de estudio, previo consentimiento informado. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de 0,708 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que denota una asociación elevada y estadísticamente significativa al 99 %. Asimismo, se observó que el 25,3 % (n = 19) de las participantes percibió deterioro en la comunicación organizacional, mientras que el 21,3 % (n = 16) manifestó insatisfacción respecto al desempeño de sus tareas, aspectos que reflejan áreas susceptibles de intervención en el contexto institucional evaluado. Diversas investigaciones evidencian que, cuando el clima organizacional es favorable, las enfermeras de los centros quirúrgicos de EsSalud tienden a experimentar mayores

niveles de satisfacción laboral, estableciéndose una relación positiva y significativa entre ambas variables. Un clima laboral favorable, caracterizado por la comunicación, el apoyo y el reconocimiento, fomenta un mayor compromiso y bienestar en el personal, lo cual se traduce en una mejor atención al paciente y una disminución del ausentismo y la rotación de personal.

Reginaldo et al. (58) en el año 2024 realizado en Ica, tuvieron como objetivo “Determina la relación entre el **clima organizacional** y la **satisfacción laboral** en los enfermeros asistenciales del Hospital de Supe”. Estudio cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal cuya muestra fueron 41 enfermeros asistenciales, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, los cuales desarrollaron cuestionarios validados que midieron ambas variables de estudio. Se evidenció que el 63,4% de los enfermeros apreció un clima organizacional en riesgo, en cambio el 36,6% indicó un clima adecuado. Sobre la satisfacción laboral, un 70,7% de participantes mostraron una satisfacción media, el 22,0% alta y el 7,3% baja. Asimismo, los resultados mostraron que si el clima organizacional se encuentra en condición de riesgo, la satisfacción laboral tiende a ubicarse en nivel intermedio. De igual forma, se comprobó una asociación significativa entre ambas variables en el personal de Enfermería del hospital ($p = 0,002$; $Rho = 0,472$), lo que evidencia que el fortalecimiento de la gestión organizacional puede contribuir al bienestar y satisfacción del profesional de Enfermería.

2.2. Bases teóricas

Clima organizacional

El clima organizacional se conceptualiza como el conjunto de características relativamente estables que identifican y diferencian a una organización de otras,

influyendo de manera significativa en la conducta de sus integrantes. Se entiende como una configuración dinámica de factores interrelacionados que inciden en la percepción e interpretación que los colaboradores construyen respecto a las funciones y roles que desempeñan dentro de la institución (21).

Su fundamento radica en el estado emocional de los trabajadores y en la forma en que estos responden ante situaciones propias del entorno organizacional, tales como los procesos de comunicación, estilos de liderazgo, niveles de motivación y calidad de las relaciones interpersonales. Asimismo, se vincula con elementos estructurales y funcionales, como la organización interna, la tecnología disponible, la toma de decisiones y la gestión de recursos, los cuales configuran el contexto en el que se desarrollan las actividades laborales (22).

Desde esta perspectiva, el clima organizacional puede percibirse como favorable o desfavorable, en función de variables como la cultura institucional, el compromiso, la innovación y la satisfacción laboral, entre otras (23). Tanto en el sector público como en el privado, se reconoce como un conjunto de percepciones globales sustentadas en experiencias y emociones que el trabajador experimenta en su puesto; por ello, su análisis requiere comprender el comportamiento humano, así como las estructuras y procesos que articulan la dinámica organizacional (24).

En este sentido, el clima organizacional alude a cualidades inherentes a la institución que, al ser percibidas por sus miembros, influyen en su desempeño y actitudes. Dichas cualidades están determinadas por las condiciones y lineamientos establecidos por la organización, los cuales orientan y modelan la conducta de los involucrados (25). En términos amplios, el concepto hace referencia al entorno integral en el que se desarrollan las operaciones institucionales, conformado tanto por factores internos como por influencias externas que pueden incidir en su eficacia y resultados (26).

Dimensiones del clima organizacional

Relaciones interpersonales

Una de las habilidades innatas del ser humano, la cual se desarrolla y perfecciona a lo largo del tiempo, esta habilidad es determinante para lograr la autoconfianza y la confianza entre los miembros de un equipo, a fin de que se coexistencia sea satisfactoria y eficiente se necesita dos aspectos: El compromiso organizacional hace referencia a cuando los trabajadores de la organización muestran un desempeño eficaz y dedicación a su trabajo. El segundo aspecto es la habilidad comunicativa relacionada a la interacción dentro del equipo, cultivando el respeto y comprensión del grupo (27).

Estilo de dirección

Es un proceso a través del cual una persona asegura la cooperación de otros para alcanzar los objetivos en una situación particular, en este sentido, sea que el liderazgo lo ejerza un grupo en general o alguno de sus miembros en particular, se debe considerar al liderazgo como el conjunto de acciones que ayudan a determinar las metas del grupo, o crear estrategias para su consecución, sin descuidar el mejoramiento de las interacciones entre los miembros y el fomento de la cohesión grupal (28).

Sentido de pertenencia

La identidad organizacional se concibe como la esencia y el conjunto de atributos distintivos que son compartidos por los miembros de una institución, constituyendo un elemento susceptible de gestión estratégica mediante diversos mecanismos, entre ellos, las estructuras de comunicación interna y externa. En el ámbito de la economía formal, esta identidad se sustenta tanto en dimensiones colectivas —como los valores compartidos y la experiencia laboral común, como en factores propiamente organizacionales, tales como el posicionamiento y reconocimiento de la entidad frente a clientes y competidores (29).

Retribución

Compensación que la empresa abona a un determinado trabajador, retribuyendo un mayor rendimiento, una consecución de los objetivos fijados o la realización de sus funciones a plena satisfacción de aquélla, siendo por ello su pago independiente del salario ordinario fijado y generalmente efectuado por años vencidos, es decir después de comprobar la empresa si se han dado los presupuestos a los que la misma anuda su devengo por parte del trabajado (30).

Disponibilidad de recursos

En el ámbito organizacional, se evalúa el nivel en que los trabajadores disponen de información oportuna, recursos materiales adecuados y el apoyo necesario por parte de otras personas o dependencias para el cumplimiento efectivo de sus funciones. Este aspecto refleja la suficiencia de los insumos técnicos y humanos requeridos para el desarrollo eficiente de las actividades laborales (31).

Estabilidad

De acuerdo con el concepto de principio, su fundamento es el de propiciar dignidad, el que debe ser valorado, estimado y creído, convirtiéndose en regla que de manera coherente guía decisiones con el fin de garantizar la vigencia y el respeto de preceptos constitucionales, como ocurre con el derecho al trabajo (32).

Claridad y coherencia en la dirección

Hace referencia al grado en que los objetivos y programas de las distintas áreas de trabajo mantienen coherencia con las directrices y políticas establecidas por la alta gerencia. Estas condiciones presentes en el entorno laboral pueden impactar directamente en el bienestar físico y emocional del trabajador, ya que incluyen factores que influyen de manera significativa en la aparición de riesgos para su seguridad y

salud. Dichos elementos también están determinados por la forma en que se organiza el trabajo y por las relaciones laborales que se establecen dentro de la institución (33).

Valores colectivos

Son valores del principio de unidad; afectan las relaciones interpersonales e institucionales en la forma y en el contenido. Abarcan la cooperación en la familia/comunidad/institución, en busca del bien común; la tolerancia y empatía en política, democracia, pacifismo, diversidad cultural, pluralismo político, multiculturalidad. Sus opuestos son la enemistad, la guerra, la discordia y el individualismo (34).

Evolución del clima organizacional

A pesar de que no se hablaba de clima organizacional Taylor mencionó a su modelo tradicional en donde los gerentes determinaban cual era la forma más eficiente de realizar tareas de manera repetitiva y después motivaban a los trabajadores mediante un sistema de incentivos salariales. En una etapa inicial, la motivación laboral se vinculaba predominantemente con incentivos de carácter económico. No obstante, a partir de la década de 1960 y con el desarrollo de la escuela del conductismo, surge el concepto de clima organizacional, orientado al análisis del comportamiento de los individuos dentro de la organización, con especial énfasis en sus emociones, niveles de atención y respuesta a estímulos, entre otros aspectos. En este marco, se comienza a examinar los estilos de trabajo de empleados y directivos, así como los efectos psicológicos que inciden en la productividad y las condiciones físicas y de seguridad del entorno laboral (35).

Desde la perspectiva conductista, se sostiene que los administradores deben identificar y comprender las necesidades de las personas para interpretar adecuadamente su comportamiento. En tal sentido, la motivación se concibe como una

herramienta estratégica para optimizar el bienestar y la calidad de vida en el ámbito organizacional. Con lo anterior se hace referencia que desde la escuela científica en donde predominaron las aportaciones de Taylor, con su modelo tradicional ya hablaba del término motivación. Sin embargo en esta escuela conductista hubo más contribuciones como la teoría x y la teoría y, la teoría de los sistemas de administración de Likert caracterizada debido a cuatro variables: proceso decisorio, sistema de comunicación, relaciones interpersonales y sistema de premios y castigos. Se puede afirmar que el nacimiento de clima organizacional se da en la escuela conductista (36).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se vincula con la percepción que el individuo construye respecto a su trabajo, las funciones que desempeña y el reconocimiento que obtiene por su labor. Asimismo, comprende las actitudes, valoraciones y juicios que el trabajador formula en relación con su actividad profesional y con el funcionamiento general de la organización (37).

En este sentido, la satisfacción laboral en la gestión administrativa es como se siente el trabajador en su ambiente de trabajo, los colaboradores de estas instituciones no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo (38).

La satisfacción laboral se asocia con una disposición actitudinal favorable hacia el trabajo, la cual contribuye al cumplimiento eficaz de los objetivos organizacionales. En contraposición, la insatisfacción constituye un indicador de deterioro en la eficiencia institucional, al vincularse con disminución de la productividad, así como con mayores niveles de ausentismo y rotación del personal (39). En este sentido, la satisfacción laboral se fundamenta en el grado de sentimientos positivos que el individuo experimenta respecto a su entorno laboral, las tareas que desempeña, sus logros y las

responsabilidades asumidas. En otras palabras, representa el nivel de bienestar o agrado que el trabajador percibe frente a los diversos elementos que, de manera directa o indirecta, se relacionan con su actividad profesional (40).

Asimismo, la satisfacción laboral se ve intervenida por la flexibilidad y facilidad al cambio de forma positiva. Por ello, las medidas tomadas dentro de la organización deben ser favorables para los colaboradores, de esta manera ellos estarán satisfechos con su entorno (41).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Satisfacción con la supervisión

La supervisión y la evaluación, entendidas como procesos sistemáticos de recopilación, análisis y utilización de información, constituyen componentes esenciales para que los responsables de la implementación de programas y demás actores involucrados comprendan los efectos de las intervenciones de reintegración en las personas retornadas, así como en las comunidades y países de origen. Asimismo, estos procesos permiten retroalimentar y optimizar las estrategias implementadas, fortaleciendo su impacto y sostenibilidad (42).

Satisfacción con el ambiente físico

El entorno laboral se considera favorable cuando responde adecuadamente a las necesidades personales de los trabajadores y desfavorable cuando produce frustración porque no satisface las necesidades, esto hace que tenga una gran influencia en la satisfacción de los trabajadores. Para posteriormente analizar los resultados obtenidos, y que este material sirva de base para en un futuro crear planes de acción frente al tema mencionado (43).

Satisfacción con las prestaciones recibidas

Incluye los beneficios que los empleados pueden obtener del trabajo. Es el grado en que su empresa cumple con los convenios y leyes laborales. Por ejemplo: Es la satisfacción con sueldo/salario, formación, promociones (ascensos), Contratación y negociación en aspectos laborales. Los empleados desean más compensación y beneficios. Los beneficios que le brinda la organización (prestaciones laborales) generan en el trabajador un sentimiento de pertenencia y obligación hacia la misma, por lo que el trabajador intentará recompensar a la organización (44).

Satisfacción intrínseca del trabajo

La satisfacción laboral intrínseca es percibida como un sentimiento asociado con aspectos que se manifiestan de manera emocional en el empleado, entre las que destaca el engagement, que a su vez se refleja en la felicidad en el trabajo, la satisfacción intrínseca está asociada al reconocimiento del trabajador de su labor, responsabilidad, promoción y aspectos relativos al trabajo mismo; es decir, la satisfacción intrínseca es el resultado de las recompensas de índole interna al propio trabajador (45).

Satisfacción con la participación

Se refiere al nivel de satisfacción que el trabajador experimenta al participar activamente en la toma de decisiones vinculadas con su equipo de trabajo, el área en la que se desempeña o las funciones específicas que realiza. Esta dimensión se asocia con el grado de integración del colaborador en los procesos de formulación de estrategias, planificación de actividades y definición de metas y objetivos, evidenciando el nivel de involucramiento que la dirección promueve en la gestión organizacional. De esta manera, se entiende que una persona es más feliz cuando en su vida predomina la experiencia afectiva positiva sobre la negativa. En respuesta a lo anterior, la medición del bienestar subjetivo se realiza a través de preguntas sencillas orientadas a recabar

información sobre el nivel de felicidad, del estado de salud actual de los individuos, de la satisfacción con la vida, del nivel de autorrealización o de la satisfacción con respecto al ingreso (46).

Evolución de la satisfacción laboral

De acuerdo con Judge et al. (47), la satisfacción laboral constituye una de las variables más investigadas dentro del campo del comportamiento organizacional durante el siglo XX, debido a su estrecha vinculación con indicadores clave de la eficiencia institucional, tales como el compromiso organizacional, la rotación de personal, el ausentismo y el desempeño laboral.

Asimismo, los referidos autores señalan que, en 1962, Porter conceptualizó la satisfacción laboral como la discrepancia existente entre la recompensa que el trabajador considera adecuada y aquella que efectivamente percibe. Posteriormente, Edwin A. Locke, en 1976, definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo y placentero que emerge de la valoración subjetiva que el individuo realiza respecto a su experiencia en el contexto laboral.

En términos generales, la literatura coincide en que la satisfacción laboral se configura como un conjunto de respuestas emocionales que experimentan los trabajadores a partir de vivencias tanto individuales como organizacionales, las cuales pueden generar percepciones favorables o desfavorables en relación con su entorno de trabajo (48).

La teoría de Clima Organizacional (Litwin / Stringer)

Los autores señalan que el clima organizacional tiene como eje de análisis la percepción social del trabajador, entendida como el grupo de características del ambiente laboral que podrían ser evaluadas a partir de cómo son directa o indirectamente percibidas por quienes forman parte de la institución. Estas propiedades del entorno influyen en la conducta, la motivación y la forma en que los trabajadores se

vinculan con su contexto laboral. George H. Litwin y Robert A. Stringer incorporan en su propuesta teórica los conceptos de motivación y clima organizacional para describir el ambiente y las situaciones que inciden de manera significativa en la percepción y conducta de los individuos. Sostienen que dicha configuración es particular en cada organización, lo que posibilita comprender la naturaleza específica de su clima interno. En relación con la productividad, su planteamiento se vincula con los aportes de David McClelland, quien desarrolló un modelo motivacional basado en tres necesidades fundamentales: poder, afiliación y logro. Asimismo, Dan P. McAdams, en el prólogo de la obra de McClelland, destaca el interés del autor por los factores psíquicos inconscientes y su medición a través de la conducta, así como por las narrativas que las personas elaboran sobre su entorno organizacional. De igual modo, resalta la importancia de la dinámica grupal como resultado de la interacción de individualidades, favoreciendo procesos de adaptación y bienestar social. El modelo de Litwin y Stringer postula la existencia de nueve dimensiones que permiten identificar el tipo de clima organizacional predominante en una institución determinada. Estas dimensiones —estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad— interactúan con los diversos elementos organizacionales, configurando el ambiente laboral percibido por sus miembros (49).

Teoría de la discrepancia Edwin A. Locke (Satisfacción laboral)

De acuerdo con Judge et al. (47) la teoría de la discrepancia de Locke en 1976 es una teoría de la satisfacción laboral que sostiene que la satisfacción de un trabajador con su trabajo está determinada por la discrepancia entre lo que el trabajador cree que debería obtener de su trabajo y lo que realmente obtiene. Según esta teoría, cada persona tiene una jerarquía de valores laborales, que determina lo que es más importante para ella en un trabajo. Estos valores pueden incluir el salario, el estatus, el reto, el significado, el

desarrollo personal, etc. La satisfacción laboral se produce cuando los valores laborales de un trabajador se cumplen en su trabajo. Cuando los valores laborales de un trabajador no se cumplen, se produce insatisfacción laboral.

La teoría de la discrepancia propuesta por Locke ha sido objeto de numerosas investigaciones, las cuales han brindado amplio respaldo empírico a sus postulados. Se ha encontrado que la discrepancia entre los valores laborales y la experiencia laboral es un predictor significativo de la satisfacción laboral.

1. La satisfacción con las dimensiones del trabajo: Este punto se refiere a la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del trabajo. Por ejemplo, un trabajador puede estar satisfecho con el salario que recibe, pero insatisfactorio con el horario de trabajo.

2. Descripción de las dimensiones: Hace referencia a percepciones de carácter cognitivo, desvinculadas del componente afectivo, que se originan en experiencias asociadas a las características y exigencias propias del puesto de trabajo. Así, un colaborador puede considerar que su labor implica un alto nivel de desafío; sin embargo, ello no necesariamente se traduce en satisfacción frente a dicho reto.

3. Relevancia de las dimensiones: Alude al grado de importancia que cada dimensión del trabajo posee para el individuo. En este sentido, un trabajador puede otorgar un alto valor a determinados aspectos, como la remuneración; no obstante, estos pueden no constituir un elemento central o determinante en la valoración global de su experiencia laboral.

La teoría de la discrepancia de Locke es una teoría útil para comprender la satisfacción laboral. Puede ayudar a las organizaciones a identificar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral de sus empleados y a tomar medidas para mejorar la satisfacción laboral (50).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas de un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas de un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Existe relación estadísticamente significativa entre estilo de dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Existe relación estadísticamente significativa entre sentido de pertenencia y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Existe relación estadísticamente significativa entre retribución y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Existe relación estadísticamente significativa entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Existe relación estadísticamente significativa entre estabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Existe relación estadísticamente significativa entre claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

Existe relación estadísticamente significativa entre valores colectivos y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método hipotético-deductivo se fundamenta en la formulación de hipótesis derivadas de postulados generales, las cuales son sometidas a verificación empírica mediante procedimientos estadísticos. Este enfoque parte de premisas teóricas amplias para contrastarlas con la realidad específica, permitiendo así explicar fenómenos concretos a partir de la comprobación sistemática de supuestos previamente establecidos (51).

3.2. Enfoque investigativo

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, dado que las variables objeto de estudio serán operacionalizadas y medidas mediante procedimientos de cuantificación estadística, sustentados en datos empíricos verificables. Este enfoque permite el análisis objetivo de la información y la obtención de resultados basados en evidencia fáctica. (52).

3.3. Tipo de investigación

La investigación propuesta se clasifica como de tipo aplicada, en tanto se orienta a la generación de soluciones concretas frente a un problema previamente identificado, mediante la utilización sistemática y fundamentada del conocimiento científico. Este tipo de estudio no solo busca ampliar el marco teórico existente, sino también contribuir de manera práctica a la mejora de la realidad observada (53).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación se enmarca en un diseño no experimental de corte transversal, debido a que las variables fueron analizadas sin intervención ni manipulación deliberada, observándose en su contexto natural. Asimismo, se considera de corte transversal porque la recolección de datos se efectuó en un único momento temporal y en un espacio determinado (53).

En cuanto al nivel o alcance, el estudio corresponde al tipo correlacional, puesto que, además de describir las características principales de las variables, tuvo como finalidad determinar la existencia y el grado de relación entre ellas. Este enfoque permitió examinar la asociación estadística sin establecer vínculos de causalidad, aportando evidencia empírica sobre la interacción entre los constructos analizados (53).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población es un conjunto de personas que representan un fenómeno de estudio con características similares (53). La población o universo estuvo constituida por 289 profesionales de enfermería de áreas críticas.

Criterios de inclusión

Enfermeros de ambos sexos que laboran en unidades críticas de un establecimiento hospitalario de Lima

Enfermeros en todas las modalidades de trabajo (276, 1057, Terceros)

Enfermeros que laboren al menos de 06 meses.

Enfermero que otorga su consentimiento para participar en el estudio

Criterios de exclusión

Enfermeros quienes se encuentren en licencia (vacaciones, enfermedad, sindical, incapacidades)

Enfermeros retenes o rotativos

Enfermeros administrativos.

Muestra

La muestra es una fracción representativa de la totalidad de una población investigada.

(53). En el caso del presente estudio se realizó con una muestra, para ello se empleó una fórmula estadística para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n: Tamaño de muestra

N: Tamaño de universo (289)

Z: Nivel de confianza (1,96)

e. Error de estimación (0,05)

p: Probabilidad de que ocurra el evento (0,5)

q: Probabilidad de que no ocurra el evento (0,5)

La muestra será 166 profesionales de enfermería.

Muestreo

En el presente estudio se aplicó el muestreo aleatorio simple, donde cada individuo tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para la muestra de estudio (53).

3.6 Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es concebido como la mezcla en la cual se conjugan diversos factores interrelacionados, que afectan la percepción o interpretación de los colaboradores, frente a las labores o roles que los mismo desempeñan en las organizaciones (21).	El clima organizacional será medido por la escala de clima organizacional EDCO de 40 ítems	Relaciones interpersonales Estilo de dirección Sentido de pertenencia Retribución Disponibilidad de recursos Estabilidad Claridad y coherencia en la dirección	Los empleados se ayudan con respeto y consideración. Apoyan, estimulan la participación de los colaboradores Se tiene un sentimiento de compromiso y responsabilidad formal en relación con sus objetivos y programas. Se cuestiona la equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo. Se cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido para la realización de su trabajo. Se estiman que a los colaboradores se les conserva o despide con algunos criterios cuestionables. El colaborador observa el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa.	Ordinal	Bueno (147-200) Regular (93-146) Malo (40-92)

			Valores colectivos	El colaborador percibe que la cooperación, la responsabilidad y el respeto no son necesariamente los más adecuados.		
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral tiene que ver con, cómo las personas perciben su trabajo, las funciones que realiza y el reconocimiento que recibe, así como a las actitudes que presenta frente al mismo, las opiniones que puede tener del trabajo y de su funcionamiento (Meléndez et al, 2020).	La satisfacción laboral será medida por el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró	Satisfacción con la supervisión	Las relaciones personales con sus superiores.	Ordinal	Alta (115-161) Media (69-114) Baja (23-68)
			Satisfacción con el ambiente físico	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo		
			Satisfacción con las prestaciones recibidas	El salario que recibe.		
			Satisfacción intrínseca del trabajo	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo		
			Satisfacción con la participación.	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo		

3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Como técnica de recopilación de datos, se utilizó la encuesta, el cual tiene un formato estructurado y ordenado y se utilizan principalmente en investigación social para una recolección de datos más práctica y eficiente (53).

3.7.2 Descripción

a) Instrumento para medir la variable clima organizacional:

Para medir el “Clima organizacional”, se utilizó la escala de clima organizacional EDCO de los autores Acero Yussel, Echevarría Lina María, Lizarro Sandra, Quevedo Ana, Sanabria Bibiana en 1993 y con una versión más actual el 2001; validado en el estudio de Mamani (54) en Perú.

Cuyo objetivo es determinar su percepción respecto a los diferentes aspectos que se manifiestan en el clima organizacional. Contiene 40 ítems, distribuido en 8 dimensiones: Relaciones interpersonales (5 ítems), Estilo de dirección (5 ítems), Sentido de pertenencia (5 ítems), Retribución (5 ítems), Disponibilidad de recursos (5 ítems), Estabilidad (5 ítems), Claridad y coherencia en la dirección (8 ítems) y Valores colectivos (5 ítems).

Las opciones de respuesta tuvieron una escala tipo Likert; Nunca (1), Muy pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Para categorizar la variable, se utilizaron las escalas de evaluación: Bueno, Regular y Malo.

Ficha técnica

Nombre	Escala de Clima Organizacional (EDCO)
Autores	Acero Yussel, Echevarría Lina María, Lizarro Sandra, Quevedo Ana, Sanabria Bibiana
Año	1999
Procedencia	Colombia
Adaptación en Perú	Mamani (54)
Administración	Individual
Formas	Completa
Duración	20 – 25 minutos
Aplicación	Profesionales de enfermería
Puntuación	Bueno (147-200), regular (93-146) y malo (40-92)
Significación	Se valorarán 8 dimensiones del clima organizacional, los cuales son: Relaciones interpersonales. Estilo de dirección. Sentido de pertenencia. Retribución. Disponibilidad de recursos. Estabilidad. Claridad. Coherencia en la dirección. Valores colectivos.

b) Instrumento para medir la variable satisfacción laboral:

Para medir la “Satisfacción laboral”, se utilizó el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró en 1989; validado en el estudio de los autores De La Cruz et al. (55) en Perú.

El instrumento S20/23 fue elaborado con la finalidad de proporcionar una evaluación integral de la satisfacción laboral, caracterizada por su practicidad en la aplicación, facilidad de comprensión y amplitud conceptual, lo que permite obtener información pertinente y sustantiva sobre las dimensiones del constructo evaluado. El cual tiene 23 ítems dividido en 5 dimensiones: “Satisfacción con la supervisión” (6 ítems), “Satisfacción con el ambiente físico” (5 ítems) “Satisfacción con las prestaciones recibidas” (5 ítems), “Satisfacción intrínseca del trabajo” (4 ítems) y “Satisfacción con la participación.” (3 ítems).

Las opciones de respuesta tuvieron una escala tipo Likert; 1=Muy insatisfecho, 2= Bastante insatisfecho, 3= Algo insatisfecho, 4=Indiferente, 5= Algo satisfecho, 6= Bastante satisfecho, 7= Muy satisfecho.

Para la categorización de la variable, se utilizaron las siguientes escalas de evaluación: Alta, Media y Baja.

Ficha técnica

Nombre	Escala de Satisfacción laboral (S20/23)
Autores	Meliá y Peiró
Año	1989
Procedencia	España
Adaptación en Perú	De La Cruz y Ubaldo (55)
Administración	Individual
Formas	Completa
Duración	20 – 25 minutos
Aplicación	Profesionales de enfermería
Puntuación	Alta (115-161), media (69-114) y baja (23-68)
Significación	<p>Se valorarán 5 dimensiones del clima organizacional, los cuales son:</p> <p>Satisfacción con la supervisión.</p> <p>Satisfacción con el ambiente físico.</p> <p>Satisfacción con las prestaciones recibidas.</p> <p>Satisfacción intrínseca del trabajo.</p> <p>Satisfacción con la participación.</p>

3.7.3 Validación

a) Validación de la variable clima organizacional: 2020

En cuanto a la validez Bada et al. (54) se obtuvo del análisis psicométrico un V de Aiken de 1,0 para la validez del contenido.

b) Validación de la variable satisfacción laboral: 2022

De La Cruz y Ubaldo (55) lo sometió a validez del juicio de tres expertos con un 95% de concordancia. Además, se realizó el test de Kaiser Mayer Olkin 0,776 y al test de Estabilidad de Bartlett 0,0; en ellas se puede comprobar que los valores arrojados son los adecuados; por lo que se concluye que el instrumento usado si es válido

3.7.4 Confiabilidad

a) Confiabilidad de la variable clima organizacional:

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto con 20 personas, obteniendo un resultado de 0,940 de alfa de Cronbach (54).

b) Confiabilidad de la variable satisfacción laboral:

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto con 20 personas, obteniendo un resultado de 0,951 de alfa de Cronbach (55).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

a) Plan de procesamiento de datos:

Después de recibir la aprobación del comité de ética de la universidad, se realizó el trámite de la solicitud de la carta de presentación según normativa vigente en transparencia. Para obtener el permiso necesario, se presentó una solicitud al nosocomio que se desarrolló la investigación, quienes evaluaron dichos documentos y remitieron de acuerdo con su comité de ética, su aprobación o negativa del inicio del procesamiento de datos.

Con el uso de las herramientas digitales se ejecutó teniendo en cuenta los criterios designados para la selección. Previamente cada integrante de la muestra firmó el consentimiento informado, luego se sometió a una encuesta que requirió el uso de instrumentos. Esta encuesta tuvo una duración de 30 minutos.

Luego de recolectar los datos, se codificó y se transfirieron al software IBM SPSS 27,0 para realizar el análisis inferencial.

b) Análisis de datos:

Una vez que los datos sean accesibles, se sometieron al procesamiento y escrutinio mediante análisis estadístico. Este análisis estadístico incluyó una descripción detallada que categorizó los resultados en base a niveles, utilizando tablas y figuras para facilitar la comprensión e interpretación. Por la parte de estadística inferencial se dio inicio con la selección de la prueba de normalidad, aplicándose el Test de Kolmogorov – Smirnov para indicar qué tipo de datos se tiene si son o no paramétricos, con lo cual se pudo elegir entre la prueba de Pearson o Spearman incluso chi cuadrado, dependiendo del resultado, la prueba que se eligió, ayudo a comprobar las hipótesis de estudio, si existe relación o no entre las variables, y cuyos resultados fueron analizados y publicados; con ello poder desarrollar las conclusiones del caso.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación fue remitida para su evaluación al Comité de ética, además se cumplirá los principios bioéticos como son:

- **El principio de la justicia:** Thompson (56) detalla que en la medicina actual es imposible que el médico pueda sustraerse a las implicaciones sociales y económicas de su actuar profesional; los grandes avances tecnológicos y la excesiva medicalización de la vida con sus elevados costos en servicios para la

salud han planteado la necesidad de reflexionar tanto en países ricos como pobres, sobre la mejor manera de asignar los recursos. Cada participante durante el estudio será tratado con respeto e imparcialidad, siendo fundamental que la información recopilada durante la investigación sea genuina y esté destinada únicamente a fines de investigación.

- **El principio de la autonomía:** Thompson (56) señala que para Beauchamp y et al., el término autonomía contiene muchos aspectos: la palabra deriva del griego autos –propio– y nomos –regla–, autoridad, ley. Se reconoce el derecho a tomar una decisión informada y participar mediante la firma de un formulario de consentimiento de la muestra de estudio.
- **El principio de la beneficencia:** Thompson (56) que Beauchamp et al., definieron el principio de beneficencia “como la obligación positiva que tienen todos los seres humanos de obrar en beneficio de los demás”. El principio de beneficencia sostiene que los participantes del estudio deben ser informados de los objetivos del estudio, los cuales, cuando se cumplan, ayudarán en el avance de los procedimientos del servicio.
- **El principio de la no maleficencia:** Thompson (56) señala que Méndez, detalla que obliga a no hacer daño intencionalmente. *Primum non nocere* “En primer lugar, no hacer daño”. El principio de no maleficencia exige que la integridad de los participantes nunca debe verse comprometida por acciones descuidadas durante la investigación, ya que se lleva a cabo únicamente con fines académicos.

CAPÍTULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos considerando los objetivos de la tesis. Por lo tanto, en primer lugar, se describen los resultados Clima Organizacional y Satisfacción para luego establecer la correlación entre ambas variables. Posteriormente se describe el resultado entre las dimensiones de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral para determinar correlación que existe entre cada dimensión con la variable.

Tabla 1

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Clima organizacional	Malo	Recuento	32	6	3	41
		% del total	19,3%	3,6%	7,8%	24,7%
	Regular	Recuento	15	66	6	87
		% del total	9,0%	39,8%	3,6,0%	52,4%
	Bueno	Recuento	1	5	32	38
		% del total	0,6%	3,0%	19,3%	22,9%
Total	Recuento	48	77	41	166	
	% del total	28,9%	46,4%	21,0%	100,0%	

Al analizar la Tabla 1, se encontró que del grupo que presenta un nivel de clima organizacional regular con nivel de satisfacción laboral media se manifiesta en un 39,8%.

Tabla 2

Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Relaciones interpersonales	Malo	Recuento	28	11	3	42
		% del total	16,9%	6,6%	1,8%	25,3%
	Regular	Recuento	16	52	11	79
		% del total	9,6%	31,3%	6,6%	47,6%
	Bueno	Recuento	4	14	27	45
		% del total	2,4%	8,4%	16,3%	27,1%
Total		Recuento	48	77	41	166
		% del total	28,9%	46,4%	24,7%	100,0%

En el análisis de la dimensión relaciones interpersonales en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, se evidenció que el 31,3% de los participantes se ubica en un nivel de clima organizacional regular y, simultáneamente, en un nivel de satisfacción laboral media, lo que refleja una correspondencia significativa entre ambas variables en el grupo evaluado.

Tabla 3

Estilo de dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Estilo de dirección	Malo	Recuento	34	28	5	67
		% del total	20,5%	16,9%	3,0%	40,4%
	Regular	Recuento	12	37	11	60
		% del total	7,2%	22,3%	6,6%	36,1%
	Bueno	Recuento	2	12	25	39
		% del total	1,2%	7,2%	15,1%	23,5%
Total		Recuento	48	77	41	166
		% del total	28,9%	46,4%	24,7%	100,0%

En el análisis de la dimensión estilo de dirección en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, se identificó que el 22,3% de los participantes se sitúa en un nivel de clima organizacional regular y, de manera concomitante, en un nivel de satisfacción laboral media, evidenciando una asociación relevante entre ambas variables en la población estudiada.

Tabla 4

Sentido de pertinencia y la satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Sentido de pertinencia	Malo	Recuento	30	17	5	52
		% del total	18,1%	10,2%	3,0%	31,3%
	Regular	Recuento	11	37	13	61
		% del total	6,6%	22,3%	7,8%	36,7%
	Bueno	Recuento	7	23	23	53
		% del total	4,2%	13,9%	13,9%	31,9%
Total	Recuento	48	77	41	166	
	% del total	28,9%	46,4%	24,7%	100,0%	

En el análisis de la dimensión sentido de pertenencia en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, se evidenció que el 22,3% de los participantes presenta un nivel de clima organizacional regular y, de manera simultánea, un nivel de satisfacción laboral media, lo que sugiere una relación consistente entre ambas variables dentro del contexto evaluado.

Tabla 5

Clima organizacional en su dimensión retribución y la satisfacción laboral del personal de enfermería

		Satisfacción laboral				
		Baja	Media	Alta	Total	
Retribución	Malo	Recuento	18	9	2	29
		% del total	10,8%	5,4%	1,2%	17,5%
	Regular	Recuento	23	43	5	71
		% del total	13,9%	25,9%	3,0%	42,8%
	Bueno	Recuento	7	25	34	66
		% del total	4,2%	15,1%	20,5%	39,8%
Total	Recuento	48	77	41	166	
	% del total	28,9%	46,4%	24,7%	100,0%	

En el análisis de la dimensión retribución en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, se observó que el 25,9% de los participantes se ubica en un nivel de clima organizacional regular y, de forma concomitante, en un nivel de satisfacción laboral media, evidenciando una correspondencia relevante entre ambas variables en el grupo estudiado.

Tabla 6

Disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Disponibilidad de recursos	Malo	Recuento	29	13	2	44
		% del total	17,5%	7,8%	1,2%	26,5%
	Regular	Recuento	13	50	14	77
		% del total	7,8%	30,1%	8,4%	46,4%
	Bueno	Recuento	6	14	25	45
		% del total	3,6%	8,4%	15,1%	27,1%
Total		Recuento	48	77	41	166
		% del total	26,0%	53,0%	21,0%	100,0%

En el análisis de la dimensión disponibilidad de recursos en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, se identificó que el 30,1% de los participantes presenta un nivel de clima organizacional regular y, de manera simultánea, un nivel de satisfacción laboral media, lo que pone de manifiesto una asociación significativa entre ambas variables en la muestra estudiada.

Tabla 7

Estabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Estabilidad	Malo	Recuento	34	20	4	58
		% del total	20,5%	12,0%	2,4%	34,9%
	Regular	Recuento	13	47	12	72
		% del total	7,8%	28,3%	7,2%	43,4%
	Bueno	Recuento	1	10	25	36
		% del total	0,6%	6,0%	15,1%	21,7%
Total		Recuento	48	77	41	166
		% del total	28,9%	46,4%	24,7%	100,0%

En el análisis de la dimensión estabilidad en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, se evidenció que el 28,30% de los participantes se sitúa en un nivel de clima organizacional regular y, simultáneamente, en un nivel de satisfacción laboral media, lo que refleja una asociación relevante entre ambas variables en la población evaluada.

Tabla 8

Claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Claridad y coherencia en la dirección	Malo	Recuento	30	19	2	51
		% del total	18,1%	11,4%	1,2%	30,7%
	Regular	Recuento	15	51	15	81
		% del total	9,0%	30,7%	9,0%	48,8%
	Bueno	Recuento	3	7	24	34
		% del total	1,8%	4,2%	14,5%	20,5%
Total	Recuento	48	77	41	166	
	% del total	28,9%	46,4%	24,7%	100,0%	

En el análisis de la dimensión claridad y coherencia en la dirección en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, se determinó que el 30,7% de los participantes se ubica en un nivel de clima organizacional regular y, de manera simultánea, en un nivel de satisfacción laboral media, evidenciando una correspondencia significativa entre ambas variables en el contexto estudiado.

Tabla 9

Valores colectivos y la satisfacción laboral del personal de enfermería

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Valores colectivos	Malo	Recuento	32	23	4	59
		% del total	19,3%	13,9%	2,4%	35,5%
	Regular	Recuento	8	32	16	56
		% del total	4,8%	19,3%	9,6%	33,7%
	Bueno	Recuento	8	22	21	51
		% del total	4,8%	13,3%	12,7%	30,7%
Total		Recuento	48	77	41	166
		% del total	28,9%	46,4%	24,7%	100,0%

En el análisis de la dimensión valores colectivos en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, se evidenció que el 19,3% de los participantes se ubica en niveles de clima organizacional malo y regular, asociados a niveles de satisfacción laboral bajo y medio, lo que sugiere una correspondencia entre la percepción desfavorable de los valores compartidos y menores niveles de satisfacción en el entorno laboral evaluado.

4.1.2 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen distribución normal $p > 0,05$

H1: Los datos no tienen distribución normal $P < 0,05$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

La muestra tomada para la presente tesis fue mayor a 50 participantes por lo que se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov para la realización estadística de la prueba de normalidad, siendo los resultados obtenidos menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra estar frente a una distribución no paramétrica, de manera que se trabajó con la prueba de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis nula (H₀): No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Hipótesis del investigador (alternativa) (H_a): Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2. Nivel de significancia:

Si p-valor < 0,05; se rechaza la H₀ y se acepta la H_a

Si p-valor > 0,05; se acepta H₀ y se rechaza la H_a

3. Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4. Lectura del error:

Tabla 10

Prueba de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Toma de decisión:

El valor de la sig. fue 0,000 y es mayor al valor alfa. Por ello, no se acepta la hipótesis nula (H₀). Al 95% de confianza se obtiene una correlación moderada y positiva,

concluyendo que existe una relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento hospitalario, Lima 2025

Prueba de hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha): Existe una relación significativa entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2. Nivel de significancia:

Si p-valor < 0,05; se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p-valor 0,05; se acepta H0 y se rechaza la Ha

3. Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4. Lectura del error:

Tabla 11

Prueba de correlación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,542**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		166	166	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Toma de decisión:

El valor de la sig. fue 0,000 y es mayor al valor alfa. Por ello no se rechaza la Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha). Al 95% de confianza se obtiene una correlación moderada y positiva, concluyendo que existe una relación directa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Prueba de hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha): Existe relación significativa entre estilo de dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2. Nivel de significancia:

Si p-valor $< 0,05$; se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p-valor $0,05$; se acepta H0 y se rechaza la Ha

3. Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4. Lectura del error:

Tabla 12

Prueba de correlación entre estilo de dirección y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Estilo de dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Toma de decisión:

El valor de la sig. fue 0,000 y es mayor al valor alfa. Por ello no se rechaza la Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha). Al 95% de confianza se obtiene una correlación moderada y positiva, concluyendo que existe relación directa entre estilo de dirección y satisfacción laboral en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Prueba de hipótesis específica 3

1. Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha): Existe relación significativa entre sentido de pertenencia y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2. Nivel de significancia:

Si p-valor $< 0,05$; se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p-valor $0,05$; se acepta H0 y se rechaza la Ha

3. Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4. Lectura del error:

Tabla 13

Prueba de correlación entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Sentido de pertenencia	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Toma de decisión:

El valor de la sig. fue 0,000 y es mayor al valor alfa. Por ello no se rechaza la Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha). Al 95% de confianza se obtiene una correlación moderada y positiva, concluyendo que existe relación directa entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Prueba de hipótesis específica 4

1. Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha): Existe relación significativa entre retribución y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2. Nivel de significancia:

Si p-valor $< 0,05$; se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Si p-valor $0,05$; se acepta H_0 y se rechaza la H_a

3. Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4. Lectura del error:

Tabla 14

Prueba de correlación según Spearman entre retribución y la satisfacción laboral del personal de enfermería

			Retribución	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Retribución	Coefficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Toma de decisión:

El valor de la sig. fue 0,000 y es mayor al valor alfa. Por ello no se rechaza la Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha). Al 95% de confianza se obtiene una correlación moderada y positiva, concluyendo que existe relación directa entre retribución y satisfacción laboral en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Prueba de hipótesis específica 5

1. Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha): Existe relación significativa entre disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2. Nivel de significancia:

Si p-valor $< 0,05$; se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p-valor $0,05$; se acepta H0 y se rechaza la Ha

3. Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4. Lectura del error:

Tabla 15

Prueba de correlación entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral del personal de

			Disponibilidad de recursos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Disponibilidad de recursos	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Toma de decisión:

El valor de la sig. fue 0,000 y es mayor al valor alfa. Por ello no se rechaza la Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha). Al 95% de confianza se obtiene una correlación moderada y positiva de 0,519, concluyendo que existe relación directa entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Prueba de hipótesis específica 6

1. Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis del investigador (alternativa) (H_a): Existe relación significativa entre estabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2. Nivel de significancia:

Si p -valor $< 0,05$; se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Si p -valor $> 0,05$; se acepta H_0 y se rechaza la H_a

3. Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4. Lectura del error:

Tabla 16

Prueba de correlación entre estabilidad y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Estabilidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		166	166	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Toma de decisión:

El valor de la sig. fue 0,000 y es mayor al valor alfa. Por ello no se rechaza la Hipótesis del investigador (alternativa) (H_a). Al 95% de confianza se obtiene una correlación moderada y positiva, concluyendo que existe relación directa entre estabilidad y satisfacción laboral en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Prueba de hipótesis específica 7

1. Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha): Existe relación significativa entre claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2. Nivel de significancia:

Si p-valor < 0,05; se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p-valor 0,05; se acepta H0 y se rechaza la Ha

3. Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4. Lectura del error:

Tabla 17

Prueba de correlación entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Claridad y coherencia en la dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Claridad y coherencia en la dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Toma de decisión:

El valor de la sig. fue 0,000 y es mayor al valor alfa. Por ello no se rechaza la Hipótesis del investigador (alternativa). Al 95% de confianza se obtiene una correlación moderada y positiva, concluyendo que existe relación directa entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Hipótesis específica 8

1. Planteamiento de la hipótesis:

Hipótesis del investigador (alternativa) (Ha): Existe relación significativa entre valores colectivos y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

2. Nivel de significancia:

Si p-valor < 0,05; se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si p-valor > 0,05; se acepta H0 y se rechaza la Ha

3. Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4. Lectura del error:

Tabla 18

Prueba de correlación valores colectivos y satisfacción laboral del personal de enfermería

			Valores colectivos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Valores colectivos	Coeficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Toma de decisión:

El valor de la sig. fue 0,000 y es mayor al valor alfa. Por ello no se rechaza la Hipótesis del investigador (alternativa). Al 95% de confianza se obtiene una correlación moderada y positiva de 0,419, concluyendo que existe una relación directa entre valores colectivos y satisfacción laboral en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

4.1.3 Discusión de resultados

En concordancia con el objetivo general planteado, se evidenció la existencia de una relación directa y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en áreas críticas de un establecimiento hospitalario de Lima, durante el año 2025. Este hallazgo respalda la hipótesis formulada y confirma la interdependencia entre ambas variables en el contexto estudiado.

Asimismo, los resultados guardan coherencia con lo señalado por Bustamante et al. (16), quienes reportaron una asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, destacando que factores como el liderazgo efectivo, la comunicación asertiva, el reconocimiento institucional y la participación en la toma de decisiones constituyen elementos determinantes para fortalecer el bienestar y la motivación del personal. Asimismo, Cartagena y Peña (20) concluyeron que un clima organizacional saludable impacta positivamente en la motivación, rendimiento y compromiso del personal, reforzando que el fortalecimiento del clima laboral constituye una estrategia fundamental para elevar la satisfacción en áreas donde las exigencias físicas y emocionales son elevadas y donde la calidad del cuidado depende de la estabilidad del equipo de enfermería.

Respecto al objetivo específico 1, se evidenció una relación directa entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, lo que se relaciona con lo descrito por Meneses et al. (17), quienes encontraron predominio de niveles regulares tanto en clima organizacional (68,8%) como en satisfacción laboral (46,9%). Estos autores subrayan que la interacción adecuada, el respeto mutuo, el apoyo emocional, la colaboración y la comunicación entre colegas constituyen factores determinantes para generar bienestar y satisfacción dentro del equipo, especialmente en contextos de elevada presión asistencial.

En cuanto al objetivo específico 2, se confirmó una asociación significativa entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral, hallazgo que coincide con el estudio de Del Ángel et al. (11)

realizado en México, donde el 56% de los participantes consideró necesario mejorar el clima organizacional y entre el 40,7% y 46,2% reportaron satisfacción alta. Los autores documentaron una correlación moderada entre ambas variables ($r_s = 0,205$; $p = 0,05$), evidenciando que el estilo de liderazgo influye en la percepción del trabajador sobre su ambiente laboral. En este sentido, la dirección participativa, justa y motivadora favorece el compromiso, comunicación y sentido de utilidad del personal, aspectos clave en áreas críticas donde la toma de decisiones requiere coordinación y claridad.

Respecto al objetivo específico 3, se encontró una relación directa entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, similar a lo reportado por Ramírez et al. (12), quienes demostraron que un clima organizacional desfavorable se asocia con bajos niveles de satisfacción laboral, donde factores como inequidad percibida, limitada autonomía y experiencia laboral prolongada sin reconocimiento pueden disminuir el compromiso. Asimismo, De la Cruz et al. (19) evidenciaron una correlación alta ($r = 0,708$; $p = 0,001$), reafirmando que la falta de identificación con la institución repercute negativamente en el desempeño profesional, mientras que fortalecer la valoración, identidad y reconocimiento del personal incrementa la satisfacción, especialmente en áreas críticas donde el compromiso influye directamente en la seguridad del paciente.

Respecto al objetivo específico 4, se demostró una relación significativa entre la retribución y la satisfacción laboral, resultado similar a lo encontrado por Asgari et al. (15) en Irán, quienes evidenciaron que la retribución justa, el apoyo institucional y el reconocimiento forman parte de un clima ético capaz de influir positivamente en la satisfacción del personal ($p < 0,05$). Estos hallazgos subrayan que el incentivo, tanto material como simbólico, es un motor de motivación para el personal de enfermería en áreas críticas, donde el desgaste emocional y físico demanda una compensación proporcional, que repercute en la calidad del cuidado.

Según el objetivo específico 5, se verificó una relación directa entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral, lo que guarda consonancia con lo descrito por Pecino et al. (14), quienes demostraron que el clima organizacional se relaciona con el estrés del rol (-0,594), satisfacción laboral (0,746) y agotamiento (-0,408). Los autores resaltan que la ausencia de recursos genera sobrecarga, estrés, burnout y disminución del bienestar del personal, mientras que la disponibilidad oportuna de materiales, equipos y personal suficiente favorece el desempeño eficiente, aumenta la motivación y disminuye el agotamiento, especialmente en áreas críticas donde la escasez compromete la seguridad del paciente.

En cuanto al objetivo específico 6, se demostró una relación significativa entre la estabilidad laboral y la satisfacción del personal, hallazgo que coincide con el estudio de Akinwale y George (13) en Nigeria, quienes señalaron que el salario, la promoción y las oportunidades de crecimiento determinan la satisfacción laboral. En este sentido, la estabilidad laboral se convierte en un factor esencial para mantener el compromiso profesional y evitar la rotación, especialmente en entornos hospitalarios de alta exigencia. El presente estudio refuerza que cuando el personal percibe seguridad en su permanencia, aumenta su confianza institucional, compromiso y bienestar emocional.

Respecto al objetivo específico 7, se identificó una relación significativa entre la claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral, lo que coincide con lo reportado por Olivera (18), quien halló que la mayoría del personal percibía un clima organizacional regular (82,1%) y una satisfacción intermedia (64,7%), confirmando una relación moderada entre ambas variables. Esto evidencia que la claridad en la comunicación institucional, la coherencia de las decisiones y la alineación entre el discurso y la práctica directiva impactan directamente en la satisfacción del personal, promoviendo confianza y seguridad en áreas críticas donde la toma de decisiones debe ser oportuna, ética y bien fundamentada.

Finalmente, con relación al objetivo específico 8, se comprobó una relación directa entre los valores colectivos y la satisfacción laboral, resultado concordante con Bustamante et al. (16), quienes hallaron una correlación positiva y moderada ($r = 0,760$) destacando el papel del compañerismo, ética profesional, respeto mutuo, autonomía ($r = 0,380$) y colaboración. Estos factores se tornan indispensables en áreas críticas, donde el trabajo bajo presión requiere cohesión, confianza y cooperación para proporcionar un cuidado seguro y humano.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se determinó que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en áreas críticas en un establecimiento hospitalario de Lima, 2025. El coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0,580$) evidencia una asociación fuerte, y el p-valor ($0,000 < 0,05$) confirma la aceptación de la hipótesis alternativa. En consecuencia, un mejor clima organizacional se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral.
- Se identificó una relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería. El coeficiente ($Rho = 0,542$) indica una asociación fuerte, y el p-valor ($0,000 < 0,05$) ratifica la evidencia estadística. Se concluye que una adecuada interacción, comunicación y apoyo entre colegas favorece la satisfacción laboral.
- Se comprobó una relación directa y significativa entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral, con un coeficiente ($Rho = 0,485$) que representa una asociación fuerte ($p = 0,000 < 0,05$). Por ello, un liderazgo eficiente, participativo y motivador incrementa la satisfacción del personal de enfermería en áreas críticas.
- Se verificó la relación significativa entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, con una correlación moderada ($Rho = 0,442$) y significancia estadística ($p = 0,000 < 0,05$). Se infiere que la identificación institucional, el reconocimiento y la valoración del rol profesional fortalecen la satisfacción laboral.
- Se concluyó que existe una relación significativa entre la retribución y la satisfacción laboral, respaldada por un coeficiente fuerte ($Rho = 0,522$) y un p-valor ($0,000 < 0,05$). Por tanto, la remuneración justa y el reconocimiento del desempeño profesional incrementan la satisfacción del personal en áreas críticas.

- Se evidenció una relación directa y significativa entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral, con un coeficiente fuerte ($Rho = 0,519$) y significancia ($p = 0,000 < 0,05$). Se concluye que contar con recursos materiales, equipos y personal suficiente incrementa el bienestar y la satisfacción, especialmente en escenarios de alta demanda asistencial.
- Se estableció una relación positiva y significativa entre la estabilidad laboral y la satisfacción del personal, respaldada por un coeficiente fuerte ($Rho = 0,580$) y un p-valor ($0,000 < 0,05$). Esto confirma que la seguridad laboral, continuidad contractual y oportunidades de desarrollo influyen directamente en la satisfacción y compromiso profesional.
- Se determinó una relación significativa entre la claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral, con un coeficiente fuerte ($Rho = 0,529$) y p-valor ($0,000 < 0,05$). Se concluye que la comunicación efectiva, la coherencia y la transparencia en la toma de decisiones fortalecen la satisfacción del personal de enfermería.
- Finalmente, se verificó una relación significativa entre los valores colectivos y la satisfacción laboral, con una correlación moderada ($Rho = 0,419$) y p-valor ($0,000 < 0,05$). Se determina que la ética profesional, el compañerismo, el respeto y la cooperación favorecen la satisfacción del personal y el trabajo en equipo en áreas críticas.

5.2 Recomendaciones

- Al director de la institución hospitalaria, junto con las jefaturas de enfermería de cada servicio o área implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo positivo, como capacitaciones en liderazgo, comunicación efectiva y gestión del estrés. Estas acciones contribuirán a fortalecer el clima organizacional y mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.

- A las jefas de enfermería de cada servicio o área fomentar el trabajo en equipo, la comunicación abierta y la resolución de conflictos para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del establecimiento hospitalario. Esto permitirá crear un entorno más armonioso y colaborativo, lo que impactará positivamente en la satisfacción laboral.
- Es recomendable que las jefaturas de enfermería y supervisores adopten un estilo de dirección basado en la empatía, la retroalimentación constructiva y la participación activa del personal en la toma de decisiones. Esto ayudará a generar confianza y compromiso en el equipo de enfermería.
- Para fortalecer el sentido de pertenencia, se sugiere a las jefaturas de enfermería y supervisores implementar programas de reconocimiento, incentivar la participación en actividades institucionales y promover espacios de integración que refuercen la identidad organizacional.
- Al director de la institución y jefes de departamento, evaluar y mejorar en lo posible los sistemas de remuneración y beneficios del personal de enfermería, asegurando que sean justos, equitativos y competitivos. Esto permitirá incrementar la motivación y satisfacción en el desempeño laboral.
- A la jefatura de departamento de enfermería y jefatura de servicio, se recomienda utilizar software de gestión para la distribución y control de los insumos, equipos y material de trabajo en las áreas críticas, garantizando la disponibilidad de los recursos necesarios para que el personal de enfermería pueda desempeñar sus funciones de manera eficiente y segura.
- A los jefes de enfermería de área implementar estrategias que minimicen la rotación de personal y brinden mayor seguridad en el empleo, tales como la estabilidad contractual

y la promoción de planes de desarrollo profesional dentro del establecimiento hospitalario.

- Al director de la institución Para mejorar la claridad y coherencia en la dirección, se debe establecer políticas de comunicación efectivas, definir objetivos institucionales claros y garantizar que las estrategias organizacionales sean coherentes con las necesidades del personal de enfermería.
- Al director de la institución y toda el área ejecutiva y de recursos humanos se les sugiere desarrollar una cultura organizacional basada en la cooperación, la ética profesional y la solidaridad, promoviendo capacitaciones y actividades que refuercen los valores colectivos dentro del equipo de trabajo. Esto contribuirá a un mejor clima organizacional y una mayor satisfacción laboral.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Health workforce [Internet]. Who.int. [citado el 11 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/health-topics/health-workforce>
2. Hossny E, Alotaibi H, Mahmoud A, Elcokany N, Seweid M, Aldhafeeri N, et al. Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *Int J Nurs Stud Adv* [Internet]. 2023;5(100147):100147. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>
3. Abdullatif I, Hashem A, Gamal M, Elamir H, Mohamed S. Enhancing nurses' well-being: Exploring the relationship between transformational leadership, organizational justice, and quality of nursing work life. *J Nurs Manag* [Internet]. 2023; 2023: 1–11. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1155/2023/2337975>
4. Cantarelli P, Vainieri M, Seghieri C. The management of healthcare employees' job satisfaction: optimization analyses from a series of large-scale surveys. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2023; 23(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-023-09426-3>
5. Balseiro L, Suasto W, Chaparro M, Tapia Y, Aguilera N, Hernández M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel, en la Ciudad de México. *Rev. Enferm Neurol* [Internet]. 2023; 21(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.51422/ren.v21i2.399>
6. Buchan J., Catton H., Shaffer F. Palestina M. Apoyar y retener en 2022 y más allá [Internet]. 2022 [citado el 11 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond->

%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic_SP.pdf

7. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev. enferm Inst Mex Seguro Soc.* [Internet]. 2020 [citado el 11 de febrero de 2024]; 37–48. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1121606>
8. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev. Enferm Hered* [Internet]. 2019; 11(1):11–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
9. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. Universidad Nacional de Trujillo; 2020[citado el 11 de febrero de 2024] Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4753281>
10. Crivillero O, Saavedra E, Sánchez R, Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev. Cubana Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 11 de febrero de 2024]; 38(0). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/863>
11. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm Univ* [Internet]. 2020; 17(3):273–83. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
12. Ramírez I., Lara A., Velázquez E. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. un análisis multivariado. *Rev. Mex Enferm Cardiol* [Internet]. 2020 [citado el 11 de febrero de 2024]; 28(2):52–8. Disponible en:

<http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>

13. Akinwale OE, George OJ. Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal* [Internet]. 2020; 14(1):71–92. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
14. Pecino V, Mañas M, Díaz PA, Aguilar JM, Padilla D, López R. Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019; 16(10):1792. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16101792>
15. Asgari S, Shafipour V, Taraghi Z, Yazdani-Charati J. Relationship between moral distress and ethical climate with job satisfaction in nurses. *Nurs Ethics* [Internet]. 2019; 26(2):346–56. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0969733017712083>
16. Bustamante M, Gálvez N, Arrunategui B. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Rev. Venez Gerenc* [Internet]. 2023; 28(Especial9):150–61. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
17. Meneses A., Pérez K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2023. [citado el 11 de febrero de 2024] Disponible en: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5263>
18. Olivera K. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería del Hospital Antonio Lorena Cusco 2018. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2022. [citado el 11 de febrero de 2024] Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6816>

19. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2021; 8(2):47–52. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
20. Cartagena Y., Peña J. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018. Universidad Nacional del Callao; 2019. [citado el 11 de febrero de 2024] Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
21. Brito C, Pitre R, Cardona D. Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *CIT Inform Tecnol* [Internet]. 2020; 31(1):141–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-07642020000100141>
22. Chagray N, Ramos Y, Yovera S, Neri A, Maguiña R, Hidalgo Y. Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Rev. Nac Adm* [Internet]. 2020; 11(2): e3297. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
23. Olivera Y, Leyva L, Napán A. Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Rev. Cient UCSA* [Internet]. 2021;8(2):3–12. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
24. Vásquez J, López R, Ayay N, del Pilar Palomino Alvarado G. Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina* [Internet]. 2021 [citado el 11 de febrero de 2024]; 5(1):1157–70. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>
25. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (3 ed.). McGraw-Hill. México, 2017.
26. Robbins S., Judge T. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. Pearson Educación, México; 2009.

27. Jaramillo D, Rojas W, Acero L, Menacho A. Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. revista horizontes [Internet]. 2021; 5(20):1249–57. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>
28. Alvear L., Monterrosa O., Navarro S., Salas B. Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla [Internet]. Redalyc.org. [citado el 11 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29059356017/29059356017.pdf>
29. Robles C, Alviter L, Martínez E. Sentido de pertenencia, relaciones intraorganizacionales y participación activa: empresas medianas de manufactura en México. AD-minister [Internet]. 2020;(36):31–44. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.36.2>
30. Mercader J, Ayo N. Retribución variable y los indicadores financieros como criterio para su determinación. RECRT [Internet]. 2021 [citado el 11 de febrero de 2024]; (1):95–107. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/518>
31. Bárcenas D, Pastás E, Pantoja M. Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. Inf Psicol [Internet]. 2021; 21(1):217–29. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a14>
32. Yugsi M, Pinos C. Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. Dominio de las Ciencias [Internet]. 2021 [cited 2024 Feb 11];7(Extra3):191–213. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>

33. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm Univ* [Internet]. 2020; 17(3):273–83. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
34. Suero A, Ferriol F. Escala de valores en profesionales de enfermería activos de República Dominicana. *MLS Educ Res* [Internet]. 2019;3(2):87–100. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29314/mlser.v3i2.186>
35. Chávez R, Macluf J, Beltrán L. El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa* [Internet]. 2016 [citado el 11 de febrero de 2024]; 0(1):9–14. Disponible en: <https://cienciaadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>
36. Fajardo G, Almache V, Olaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL* [Internet]. 2020; 7(1):153–64. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
37. Saavedra J, Delgado JM. Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina* [Internet]. 29 de diciembre de 2020 [citado 11 de febrero de 2024];4(2):1510–23. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
38. Sánchez M, García M. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Sci Tech* [Internet]. 2017; 22(2):161–6. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
39. Boada NA. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *J Econ Finance Int Bus* [Internet]. 2019;3(1):75–103. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
40. Dávila R, Agüero E, Ruiz J, Guanilo C. Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Rev. Venez Gerenc* [Internet]. 2021; 26(5 Edición Especial):663–77. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

41. Govea K, Zúñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios* [Internet]. 2020 [citado el 11 de febrero de 2024]; 13(21):15–22. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_arttext
42. Organización Internacional para las Migraciones. El concepto de supervisión y evaluación. [Internet]. 2020 [citado el 11 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://reintegrationhb.iom.int/es/module/el-concepto-de-supervision-y-evaluacion>
43. Macías Á., Moreira M., Cedeño L., Bravo N. El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dominio de las Ciencias* [Internet]. 2021 [cited 2024 Feb 11]; 7(Extra-4):62. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384030>
44. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm Univ* [Internet]. 2020; 17(3):273–83. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
45. Holguín Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz méd* [Internet]. 2020; 20(2): e1238. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
46. Aedo J, Oñate E, Jaime M, Salazar C. Capital social y bienestar subjetivo: Un estudio del rol de la participación en organizaciones sociales en la satisfacción con la vida y felicidad en ciudades chilenas. *Rev. anál econ (Impresa)* [Internet]. 2020;35(1):55–74. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-88702020000100055>

47. Judge TA, Weiss HM, Kammeyer-Mueller JD, Hulin CL. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *J Appl Psychol* [Internet]. 2017; 102(3):356–74. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000181>
48. Chiang M, Hidalgo J, Gómez N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos* [Internet]. 2021; 11(22):347–62. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
49. Díaz E, Bañuelos J, Poblano E, Reyes R, Alanís J. Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C [Internet]. Zenodo; 2020. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5281/ZENODO.6459506>
50. Martín N. La teoría de la propiedad de Juan de Lugo como precedente de John Locke. *Revista de estudios políticos* [Internet]. 2021 [cited 2024 Feb 11];(193):13–37. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8070829>
51. Ñaupas H.; Mejía E.; Novoa E., Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 6ta edición. Perú; 2018.
52. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas – República; 2012.
53. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición 2023, ISBN-10: 6071520312 ISBN-13: 978-6071520319.
54. Bada Q.; Salas R., Castillo E., Arroyo E. Carbonell C. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos en Trujillo. Universidad César Vallejo y Universidad Nacional de Trujillo; 2020. Disponible en: <https://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
55. De La Cruz N, Ubaldo Y. La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista con sede en Huancayo.

- Universidad Continental [Internet]. 2022 [cited 2024 Feb 25]; Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12081>
56. Thomson J. Los principios de ética biomédica. Rev Precop SCP - Ascofame. 2014;15-34.
57. Abedikooski, S, Roohafzaei, S, Shahdousti, H. Relationship between organizational climate, job stress and job satisfaction in nurses of Covid-19 ward of Imam Khomeini Esfarayen hospital. Scientific Journal of Nursing Midwifery and Paramedical Faculty. 7. 34-46. [Internet]. 2021 [cited 2025 Oct 01]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/357150077_Relationship_between_organizational_climate_job_stress_and_job_satisfaction_in_nurses_of_Covid-19_ward_of_Imam_Khomeini_Esfarayen_hospital#:~:text=There%20was%20a%20significant%20inverse,support%2C%20encouragement%20and%20training%20measures.
58. Reginaldo R, Mamani D. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital de Supe – 2024. Universidad Autónoma de Ica. [Internet]. 2024 [cited 2025 Oct 01]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14441/3085>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Variable 1:	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario.	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>1. Relaciones interpersonales</p> <p>2. Estilo de dirección</p> <p>3. Sentido de pertenencia</p> <p>4. Retribución</p> <p>5. Disponibilidad de recursos</p> <p>6. Estabilidad</p>	<p>Tipo de investigación. Aplicada</p> <p>Variables Cualitativas</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño</p>

		satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.	7. Claridad y coherencia en la dirección 8. Valores colectivos	No experimental de corte transversal correlacional
ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	ESPECÍFICAS:	Variable 2: Satisfacción laboral	Población y muestra Población: 289
¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas?	Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas.	Dimensiones 1. Satisfacción con la supervisión 2. Satisfacción con el ambiente físico 3. Satisfacción con las prestaciones recibidas 4. Satisfacción intrínseca del trabajo	profesionales de enfermería de áreas críticas Muestra: 166 profesionales de enfermería de áreas críticas.

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estilo de dirección del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.</p>	<p>5. Satisfacción con la participación.</p>	<p>Muestreo: aleatorio simple Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión sentido de pertenencia del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión sentido de pertenencia del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa en la dimensión sentido de pertenencia del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.</p>	<p>5. Satisfacción con la participación.</p>	<p>Muestreo: aleatorio simple Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>

personal de enfermería en personal de enfermería establecimiento hospitalario, Lima
 áreas críticas? en áreas críticas en un 2025.

establecimiento
 hospitalario.

Identificar la relación Existe relación estadísticamente

¿Cuál es la relación entre entre la dimensión significativa entre la dimensión
 la dimensión retribución retribución del clima retribución del clima
 del clima organizacional organizacional y la organizacional y la satisfacción
 y la satisfacción laboral satisfacción laboral del laboral del personal de enfermería
 del personal de personal de enfermería en áreas críticas en un
 enfermería en áreas en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima
 críticas? establecimiento 2025.

hospitalario.

Identificar la relación

entre la dimensión

¿Cuál es la relación entre disponibilidad de recursos del clima organizacional y la disponibilidad de recursos del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Identificar la relación entre la dimensión

¿Cuál es la relación entre estabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de estabilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

	Identificar la relación entre la dimensión	establecimiento hospitalario, Lima 2025.
¿Cuál es la relación entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas?	claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas. Identificar la relación entre la dimensión	Existe relación estadísticamente significativa entre la claridad y coherencia en la dirección del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.
¿Cuál es la relación entre la dimensión valores colectivos del clima organizacional y la satisfacción laboral del	valores colectivos del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión valores colectivos del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería

personal de enfermería en enfermería en áreas en áreas críticas en un
áreas críticas? críticas. establecimiento hospitalario, Lima
2025.

Anexo 2: Instrumentos**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

(Escala de clima organizacional EDCO)

I. Datos generales**1. Género**

- a) Femenino ()
- b) Masculino ()

2. Edad

- a) De 20 a 30 años ()
- b) De 31 a 40 años ()
- c) De 41 a 50 años ()
- d) De 51 a más ()

Indicaciones: Este instrumento nos permitirá recopilar información sobre su percepción sobre el clima laboral en su trabajo, por lo cual se le solicita que responda con total claridad y honestidad, sus datos y respuestas serán respetados. Asimismo, dicho instrumento tiene un tiempo de 20 a 25 minutos. Gracias

Instrucciones: A continuación, Ud. tiene que marcar la respuesta que mejor considere, en los casilleros con una (X).

- Nunca (1)
- Muy pocas veces (2)
- Algunas veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales						
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir cómodo.					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
Estilo de dirección						
6	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo					
7	El jefe es mal educado					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo					
Sentido de pertenencia						
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la institución					
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por políticas de la institución					
15	Los servicios de salud que recibo en la institución son deficientes.					
Retribución						
16	Realmente me interesa el futuro de la empresa.					
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente lugar de trabajo					

18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución					
19	Sin remuneración no trabajo horas extras					
20	Sería más feliz en otra institución					
Disponibilidad de recursos						
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que hago					
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo					
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente					
Estabilidad						
26	La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño					
27	La institución brinda estabilidad laboral.					
28	La institución contrata personal temporal.					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo					
Claridad y coherencia en la dirección						
31	Entiendo de manera clara las metas de la institución					
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas.					
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas					
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la institución					
35	Las metas de la institución son poco entendibles.					
Valores colectivos						
36	El trabajo en equipo con otras áreas es bueno					
37	Las otras áreas responden bien a mis necesidades laborales.					

38	Cuando necesito información de otras áreas la puedo conseguir fácilmente					
39	Cuando las cosas salen mal, las áreas son rápidas en culpar a otras.					
40	Las áreas resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

(S20/23 de Meliá y Peiró)

Indicaciones: este instrumento nos permitirá recopilar información sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería, por lo cual se le solicita que responda con total claridad y honestidad, sus datos y respuestas serán respetados. Asimismo, dicho instrumento tiene un tiempo de 20 a 25 minutos. Gracias

Instrucciones: A continuación, Ud. tiene que marcar la respuesta que mejor considere, en los casilleros con una (X).

1=Muy insatisfecho

2= Bastante insatisfecho

3= Algo insatisfecho

4=Indiferente

5= Algo satisfecho

6= Bastante satisfecho

7= Muy satisfecho

N	ítems	1	2	3	4	5	6	7
Satisfacción con la supervisión								
1	Las relaciones personales con sus superiores.							
2	La supervisión que ejercen sobre usted							
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea							

5	La "igualdad" y "justicia" del trato que recibe de su empresa								
6	El apoyo que recibe de sus superiores								
Satisfacción con el ambiente físico									
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo								
8	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo								
9	La iluminación de su lugar de trabajo								
10	La ventilación de su lugar de trabajo.								
11	La temperatura de su local de trabajo.								
Satisfacción con las prestaciones recibidas									
12	El salario que usted recibe								
13	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.								
14	Las oportunidades de promoción que tiene.								
15	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.								
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.								
Satisfacción intrínseca del trabajo									
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo								
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.								
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan								
20	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar								

Satisfacción con la participación.							
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.						
22	Su participación en las decisiones de su departamento o sección						
23	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa						

Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 04 de noviembre del 2025.

Autor Responsable:
WILMER CELSO BALDEON AGUILAR

Exp. N°: 2766-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN ÁREAS CRÍTICAS EN UN ESTABLECIMIENTO HOSPITALARIO DE LIMA, 2025”**

Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 22/10/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

WILMER CELSO BALDEON AGUILAR
MARIA DE LOS ANGELES ARAUJO VILLACAQUI

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,




Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
 Presidente
 Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
 Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Araujo Villacaqui, María de los Ángeles – Baldeón Aguilar, Wilmer Celso

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Propósito del estudio: Lo invitamos a participar en un estudio llamado: Estilos de liderazgo y compromiso laboral en profesionales de enfermería en un hospital público - Huánuco – 2025 Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Procedimientos: Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

El cuestionario y la lista de cotejo pueden demorar unos 45 minutos. Los resultados de los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: No existen riesgos que se pueda tener en esta investigación. Solo factor tiempo.

Beneficios: Los beneficios de esta participación ayudaran a determinar cómo los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso laboral en profesionales de enfermería.

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 encuestado: 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 la Lic. Araujo Villacaqui, María de los Ángeles, tel. +51 976 046 366; al Lic. Baldeón Aguilar, Wilmer Celso, tel. +51 960 498 107 o al 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.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos

	PERÚ	Ministerio de Salud	Hospital de Lima Este - Vitarte	DIRECCIÓN GENERAL	OFICINA DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"
--	------	---------------------	---------------------------------	-------------------	-------------------------------------	---

Lima, 20 de noviembre del 2025

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL DE LIMA ESTE VITARTE

Enmienda de proyecto de investigación

Investigadores de proyecto de investigación:
 Araujo Villacaqui María De Los Ángeles
 Baldeon Aguilar Wilmer Celso

Título del proyecto:
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN ÁREAS CRÍTICAS EN UN ESTABLECIMIENTO HOSPITALARIO, LIMA 2024"

Código de Identificación:
CÓDIGO DE APROBACIÓN: N° 056-2025-CIEI/HLEV

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas en un establecimiento hospitalario, Lima 2025.

Vigencia de aprobación del proyecto de investigación:
 El proyecto tiene una vigencia desde agosto del 2025 a julio 2026

Motivo de la extensión de vigencia:
 Se presentaron retrasos por ajustes en la recolección de datos, recursos y coordinación, lo que afectó el cronograma original. Por ello, se propone actualizar el año de ejecución para asegurar la validez, coherencia y cumplimiento de los objetivos. El cambio no modifica el propósito del proyecto, solo adecua el tiempo para hacerlo viable.

Cambios en el Protocolo:
 Se informa de cambios en el año del título del proyecto y la adecuación del mismo.

Declaración de Continuidad Ética
 Se confirma que el proyecto continúa siendo éticamente viable.

DICTAMEN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
 Se aprueba la enmienda del título del proyecto de investigación a:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN ÁREAS CRÍTICAS EN UN ESTABLECIMIENTO HOSPITALARIO, LIMA 2025"

Con una vigencia hasta julio del 2026 para el desarrollo del mismo.



M.C. KETIM RUIZ YAYA
 RESPONSABLE TEMPORAL DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL DE LIMA ESTE - VITARTE




Av. José Carlos Mariátegui N° 364
 Ate, Teléfono 01 – 417-2923
 www.hlev.gob.pe




24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 11%  Publicaciones
- 21%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 11% Publicaciones
- 21% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	6%
2	Publicación	Ccuno Choque, Andres. "Recursos didácticos y su relación con el aprendizaje signi...	1%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2025-05-16	1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-09-10	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-06-28	<1%
9	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18	<1%