



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud del servicio de
emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Ramos de la Cruz, Dyana Magaly

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5055-7845>

Asesora: Dra. Rojas Delgado, Lucila

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4575-3722>

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, RAMOS DE LA CRUZ DYANA MAGALY, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2026”** Asesorado por el docente: ROJAS DELGADO, LUCILA DNI: 09235762. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4575-3722> tiene un índice de similitud de (16%) (dieciseis) con código OID: 14912:609199667 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor
DYANA MAGALY RAMOS DE LA CRUZ
DNI: 75024351



Firma
ROJAS DELGADO, LUCILA
DNI: 09235762

Lima, 21 de Julio del 2026

JURADO

Presidente: Dra. Efigenia Celeste Valentin Santos

Secretario: Mg. Lucimar Josefina Barrios Cabello

Vocal : Mg. Alexander Quispe Casanova

DEDICATORIA

A mi hija y esposo, iniciadores y motivadores de mi superación profesional, por el apoyo constante en mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

A los docentes y asesor, por el apoyo técnico y científico en el desarrollo del estudio.

A mis padres y abuela por cuyo amor y apoyo me han dado la fuerza y confianza para alcanzar este logro.

ÍNDICE

Resumen.....	x
Abstract	xi
1. EL PROBLEMA.	1
1.1. Planteamiento del problema.	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. Justificación de investigación.....	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de Investigación.....	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7
1.5.3. Población - unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3. Hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis General	21
2.3.2. Hipótesis Específicas	21

3. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Método de Investigación	23
3.2. Enfoque de investigación	23
3.3. Tipo de Investigación	23
3.4. Diseño de Investigación	23
3.5. Población, muestra, muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas - instrumentos de datos	27
3.7.1. Técnica.....	27
3.7.2. Instrumentos.	27
3.7.3. Validación.....	28
3.7.4. Confiabilidad.	28
3.8. Plan de procesamiento - análisis de datos	29
3.9. Aspectos Éticos	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	31
4.1. Cronograma de actividades	31
4.2. Presupuesto.....	32
5. REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	44
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	44
Anexo 2: Instrumento	46
Anexo 3: Consentimiento informado.....	49

Resumen

El personal de salud constituye la fuerza laboral de mayor trascendencia en la atención de salud de la población, quienes requieren desenvolverse en un clima organizacional favorable para lograr la satisfacción en el trabajo, y por ende una eficiente labor asistencial. Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026. Metodología: Estudio de método hipotético – deductivo, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo, y de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, siendo la población de 65 profesionales, y la muestra de 56 participantes obtenido por fórmula estadística. Se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios validados en el contexto nacional, presentando un alto nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach. Los resultados permitirán conocer la percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en el personal de salud según frecuencias y porcentajes, estableciendo a su vez la correlación estadística de las variables mediante la prueba estadística Rho de Spearman que tendrá un nivel de confianza de 95% ($p < 0.05$), el cual permitirá que se conozca la magnitud del problema y se establezcan medidas institucionales para mejorar la situación laboral del personal de salud.

Este presente estudio se sustenta teóricamente en las teorías de la Cultura y clima organizacional de Schein y teoría de dos factores de Herzberg proporcionando una información para la interpretación de los hallazgos.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, personal de salud, Salud y bienestar.

Abstract

Health personnel constitute the most important workforce in the health care of the population, who require to operate in a favorable work environment to achieve job satisfaction, and therefore efficient care work. **Objective:** To determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in health personnel of the emergency service of the Regional Hospital of Ica, 2026. **Methodology:** Study of hypothetical - deductive method, with a quantitative approach, of applicative type, and of non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design, with a population of 65 professionals, and the sample of 56 participants obtained by statistical formula. The survey technique will be applied and as instruments two questionnaires validated in the national context, presenting a high level of Cronbach's Alpha reliability. The results will determine the perception of the organizational climate and the level of job satisfaction among healthcare personnel based on frequencies and percentages. The statistical correlation of the variables will be established using Spearman's Rho test, which will have a confidence level of 95% ($p < 0.05$). This will allow us to determine the magnitude of the problem and establish institutional measures to improve the employment situation of healthcare personnel.

This present study is theoretically supported by Schein's theories of culture and organizational climate and Herzberg's two factory theory, providing information for the interpretation of the findings.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, healthcare personnel.

1. EL PROBLEMA.

1.1. Planteamiento de problema.

El clima organizacional, es considerado como un factor que influye de forma significativa en la satisfacción del personal de salud, por ende, tiene una conexión directa con la percepción de disconformidad con el puesto de trabajo, afectando finalmente la calidad de atención al paciente, constituyendo el medio de desarrollo profesional basado en la interacción, funciones y apoyo entre el equipo de salud y sus superiores (1).

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indicó en su último reporte del 2022 que el personal de salud constituye un grupo laboral que se encuentra expuesto a diversos problemas laborales en instituciones sanitarias, de los cuales el 39% se siente disconforme y con problemas de salud debido a las condiciones de trabajo, desorganización y bajo apoyo de superiores, constituyendo una problemática que afecta la labor asistencial (2).

A nivel de Latinoamérica, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) confirma esta problemática en 2023, afirmando que en la región el personal de salud sufre diversos problemas en sus centros laborales, tales como el clima organizacional inadecuado, falta de oportunidades, inadecuadas condiciones de trabajo, bajos salarios y mal trato entre el equipo de salud, factores que afectan su vida personal y profesional (3).

Según un estudio del 2024 ejecutado en Colombia, el personal de salud se encuentra propenso a tener problemas clima organizacional, evidenciándose que la mayoría percibe falta de motivación laboral 10.6%, escasa capacitación/desarrollo 19.7%, poca comunicación entre el equipo de trabajo 16.7%, inadecuado liderazgo 15.2%, y problemas de estructura organizativa 36.4%, situación que da lugar a la insatisfacción y al bajo rendimiento en sus funciones (4).

Otro análisis transversal realizado en Ecuador 2024, confirmó que un 46% del personal de salud de un hospital público percibe disconformidad o insatisfacción con su puesto de

trabajo, el cual estaba estrechamente relacionado con el inadecuado clima organizacional, ya que el 40% estaba disconforme con la política de la institución, 27% disconforme con las responsabilidades y funciones asignadas, y el 17% percibía falta de trabajo en equipo, así como también un 48% consideraba que no existía apoyo del jefe inmediato, aspectos que confirman que existe un inadecuado clima organizacional (5).

En México, se evidenció en una investigación del 2023, que el 14.1% del personal de salud se mostraba insatisfecho con su puesto de trabajo y funciones, esto debido a situaciones de un inadecuado clima organizacional tales como la relación con jefes, falta de oportunidades de crecimiento, relaciones con compañeros, y trabajo excesivo (6).

En este contexto, se afirma que para enfrentar las problemáticas reflejadas en el sistema de atención del sector público de salud, la gestión del clima organizacional se ha establecido como una estrategia clave, considerando que el deterioro del ambiente de trabajo, condiciones precarias laborales, y la falta de un liderazgo y diálogo asertivo, empatía y comprensión entre el personal de salud, ocasiona que estos trabajadores se sientan irritados e insatisfechos con el ambiente de trabajo (7).

A nivel Nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) indicó en 2025 que el personal de salud en el Perú se enfrenta a diversos problemas laborales, en los cuales persiste la escasez de oportunidades de desarrollo profesional, la falta de trabajo en equipo y las condiciones precarias con falta de recursos materiales y humanos, conlleva a que los profesionales sufran problemas de salud diversos, así como el abandono de la profesión (8).

Este problema es confirmado en diversos estudios a nivel nacional, tal es así que en Chiclayo 2024, se identificó en un establecimiento de salud que el 52.23% del personal de salud percibe que el clima organizacional no es adecuado y debe mejorarse, existiendo problemas de autorrealización, supervisión, bajo trabajo en equipo e inadecuado entorno laboral, situación ocasiona la comunicación inadecuada e insatisfacción en el trabajo (9).

En Lima, 2023, se confirmó que el 35.71% del personal de salud de un hospital percibió que el clima organizacional es desfavorable, existiendo a su vez la tendencia a sentirse disconforme o insatisfecho con su labor en el 38.57%, situación que confirma que estas variables se relacionan de forma significativa y que aspectos como la desorganización, falta de comunicación, bajo apoyo directivo y escasa realización profesional conllevan a que el personal de salud tenga una perspectiva negativa de su función asistencial (10).

A su vez en Cajamarca, se evidenció que el 53.3% del personal de salud tiene baja satisfacción con su puesto de trabajo, esto a consecuencia de diversos problemas en el clima organizacional tales como la interrelación social con compañeros, baja remuneración e incentivo, deficiente liderazgo y poca comunicación, causando a su vez problemas de salud mental tales como el estrés (11).

Ante este panorama, se confirma en Perú que la problemática dentro de las instituciones de salud con respecto al clima organizacional es latente, ya que se ha confirmado que en profesionales sanitarios de un hospital en Lima, perciben a esta variable de forma negativa, sobre todo en las relaciones con otros compañeros 41.60%, en la organización del trabajo 37.50% y en la gestión y apoyo de los superiores 58.4%, el cual ocasiona no solamente la insatisfacción con el trabajo, sino una baja asistencia de calidad al paciente y mayores errores médicos (12).

En la región existen escasos reportes sobre el tema, sin embargo un estudio realizado en Ica 2024, confirmó que el 35.4% del personal de salud de un hospital público presenta baja satisfacción laboral, esto debido a problemas del clima organizacional y del entorno laboral tales como la falta de beneficios laborales 69.8%, deficiente relaciones interpersonales 51.1%, falta de desarrollo personal 52.1% y problemas de relación con la autoridad 62.5%, constituyendo una problemática que ocasiona disconformidad con la labor asistencial asignada (13).

Mi propuesta frente a este problema es fortalecer la supervisión a través de capacitación en liderazgo, optimizar la comunicación interna con canales transparentes y mejorar las condiciones laborales de acuerdo a la carga de trabajo. El presente estudio se vincula con la ODS 3. Salud y bienestar, al promover el bienestar del personal de salud mediante la mejora del clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que repercute en la calidad de atención. Asimismo, se relaciona con la ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico al abordar condiciones laborales adecuadas que favorecen un entorno de trabajo saludable y productivo.

1.2. Formulación de Problema.

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión autorrealización, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional?

PE2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional?

PE3. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión supervisión, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional?

PE4. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión comunicación, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional?

PE5. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión condiciones laborales, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1. Identificar la relación entre el clima organizacional según la dimensión autorrealización, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional.

OE2. Establecer la relación entre el clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional.

OE3. Identificar la relación entre el clima organizacional según la dimensión supervisión, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional.

OE4. Establecer la relación entre el clima organizacional según la dimensión comunicación, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional.

OE5. Identificar la relación entre el clima organizacional según la dimensión condiciones laborales, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional.

1.4. Justificación de investigación

1.4.1. Teórica

El estudio brindara información relevante y concisa sobre las variables “clima organizacional” y “satisfacción laboral”, recopilando conceptos y postulados desde el punto de vista de diversos investigadores u organismos que den a conocer las características del tema para una mejor comprensión de la literatura. A su vez se estará aportando con los resultados estadísticos un conocimiento nuevo sobre la relación estadística entre estas variables en el personal de salud, el cual servirá de remanente literario para futuros estudios.

1.4.2. Metodológica

A su vez la importancia de una propuesta metodológica adecuada para identificar los niveles de las variables anteriormente mencionadas y para determinar su conexión estadística, por lo que se especifican métodos utilizados, instrumentos validados en el contexto peruano y el procedimiento para el análisis estadístico de los datos, lo cual permitirá alcanzar los objetivos del estudio. Además, el apartado metodológico establece una secuencia clara y sistemática para la recolección de información, incorporando los principios éticos que garantizan la viabilidad de la investigación. Este enfoque metodológico puede ser utilizado como referencia para otros investigadores que aborden la misma problemática.

1.4.3. Práctica

Los resultados estadísticos permitirán conocer el comportamiento de las variables en el personal de salud, a su vez mostrarán la relación estadística entre las variables, siendo fundamental para establecer acciones o medidas institucionales que mejoren las condiciones de trabajo de estos profesionales para mejorar el clima organizacional y elevar la satisfacción con el puesto de trabajo.

1.5. Delimitación.

1.5.1. Temporal

El presente estudio se desarrollará de marzo a junio del 2026

1.5.2. Espacial

Será ejecutado en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, ubicado en Prolongación Ayabaca S/N del Distrito, Provincia y Departamento de Ica.

1.5.3. Población - unidad de análisis

La investigación se desarrollará en el personal de salud del servicio de emergencia del el Hospital Regional de Ica.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Ruiz et al (14) 2024 Ecuador, determinó el “clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud de un hospital público”. El método fue no experimental, transversal y descriptivo, con participación de 145 profesionales de la salud mediante encuestado. Según los resultados, el clima organizacional fue inadecuado 52%, según dimensiones el 27% confirmó que existía trabajo en equipo, 28% cohesión en el trabajo, 48% respaldo de directivos, 60% capacitaciones, 55% autonomía, y 42% presión laboral. A su vez el 49% se mostró insatisfecho con el trabajo, concluyendo que ambas variables presentan relación estadística ($p < 0.05$).

Hernández et al (15) 2024 México, determinaron la “relación entre clima organizacional y satisfacción en personal de salud enfermero de un hospital público”. El método fue cuantitativo, correlacional y transversal, con participación de 30 profesionales mediante encuestado. En los hallazgos, la satisfacción laboral fue eficiente 88.8%, al igual que las dimensiones comunicación 53%, cooperación 66%, identidad institucional 75.86%, innovación 36.6%, liderazgo 46%, motivación y recompensa 43% y estructura 40%. La satisfacción laboral fue de nivel alto 53.33%, concluyendo que la relación entre las variables es significativa ($p = 0.000$) y con las dimensiones motivación ($p = 0.008$), comunicación ($p = 0.012$) y estructura ($p = 0.007$).

Gutiérrez et al (16) 2023 Colombia, analizaron el “clima y satisfacción laboral en personal de salud de un hospital público”. La metodología fue cuantitativa, correlacional y transversal, siendo la participación de 21 trabajadores de salud de un servicio médico, aplicándose una encuesta. En los hallazgos, el clima organizacional fue favorable 85%, al igual que las dimensiones liderazgo 95.2%, trabajo en equipo 57.1% y resolución de conflictos

95.2%. La satisfacción laboral fue de nivel alto en el 95.2%, y por dimensiones estuvieron satisfechos con la supervisión 95%, remuneración 77% y ambiente físico 71%, confluendo existe relación significativa entre las variables ($p < 0.05$).

Fierro (17) 2022 Ecuador, analizaron el “clima organizacional y satisfacción laboral en personal médico y enfermero de establecimientos de salud”. El método fue transversal, cuantitativo y no experimental, integrando a 70 profesionales mediante encuestado. Los hallazgos fueron: la satisfacción laboral fue de nivel medio 51.87%, y el clima organizacional fue de nivel medio 55%, al igual que las dimensiones autorrealización 36.94%, involucramiento laboral 39.41%, supervisión 38.59%, comunicación 37.90% y condiciones laborales 38.26%. Concluye que estas variables tienen una relación significativa ($p = 0.000$).

Gavilánez et al (18) 2021 Ecuador, determinaron el “clima organizacional y satisfacción en personal de salud de un establecimiento público”. La metodología fue correlacional y descriptiva – transversal, participando 90 profesionales de un hospital. Los resultados fueron: El clima organizacional fue satisfactorio según autonomía 74.45%, cohesión 50%, confianza 77.78%, presión 43.33% apoyo 82.22%, reconocimiento 77.78%, equidad 65.55%, e innovación 70%. La satisfacción fue de nivel alto según área de trabajo 91.11%, dirección de área 95.56%, ambiente de trabajo 54.44%, comunicación-coordinación 88.89%, concluyendo que las variables se encuentran íntimamente relacionados ($p < 0.05$).

Del Ángel et al (19) 2021 México, identificaron el “clima organizacional y su relación con satisfacción en personal de salud de una unidad médica familiar”. La metodología fue transversal, correlacional y analítica, con muestra de 182 profesionales mediante encuestado. Los hallazgos fueron: La mayoría del personal percibió que el clima organizacional está por mejorar 56%, al igual que las dimensiones relaciones interpersonales 76.4%, disponibilidad de recursos 40.1%, valores colectivos 45.6%, retribución 51.1% y dirección 44%. En cuanto a la

satisfacción laboral, la mayoría tuvo un nivel satisfactorio 46.2%, concluyendo que estas variables guardan relación significativa ($p=0.005$).

2.1.2. Nacionales

Yllanes et al (20) 2025 Cusco, analizaron el “clima organizacional e influencia en satisfacción laboral de personal de salud de un hospital público”. Trabajaron con el método transversal, no experimental y correlacional – cuantitativo, en el cual participaron 283 profesionales mediante encuestado. Los hallazgos fueron: El clima organizacional fue excelente en 53.3% y bueno en 46.7%. El 98.9% se mostró satisfecho y el 1.1% insatisfecho. Concluyendo que ambas variables guardan una estrecha relación, es decir que el clima organizacional influye significativamente en la satisfacción del personal de salud ($p<0.05$).

Bustamante et al (21) 2023 Lima, identificaron el “clima organizacional y relación con satisfacción laboral en personal de salud enfermero de un hospital público”. El método fue de alcance correlacional y cuantitativo, en el cual participaron 51 profesionales mediante encuestado. Los resultados fueron: Se confirmó la relación entre clima y satisfacción ($r = 0.760$, $p=0.000$), al igual que con las dimensiones del clima organizacional: relaciones interpersonales ($r = 0.610$, $p=0.000$) y autonomía ($r = 0.380$, $p = 0.006$). Concluyendo que ambas variables guardan relación significativa.

García (22) 2023 Cajamarca, identificó el “clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud de un hospital público”. Aplicó el método cuantitativo y correlacional, con participación de 60 profesionales mediante encuesta. Los hallazgos fueron: El clima organizacional fue de grado medio 83.3%, al igual que las dimensiones autorrealización 71.7%, involucramiento laboral 63.3%, comunicación 80%, supervisión 70% y condiciones laborales 85%. La satisfacción laboral fue de nivel alto 70%. Concluyendo que ambas variables se correlacionan ($p=0.021$).

Huamán y Zegarra (23) 2022 Lima, analizó el “clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud de un hospital geriátrico”. La metodología fue observacional, transversal – correlacional, con participación de 114 profesionales mediante encuesta. Los hallazgos fueron: El clima organizacional fue de nivel medio 35.1%, bajo en 33.3% y alto en 31.6%. La satisfacción laboral fue de grado medio 35.1%, nivel bajo en 33.3% y alto en 31.6%, según dimensiones predominó la media satisfacción en condiciones de trabajo 35.1%, nivel bajo en desarrollo profesional 39.5%, nivel medio en aspectos salariales 35.1%, y nivel medio en reconocimiento y beneficios 38.6%. Concluyendo que ambas variables guardan relación estadística significativa ($p=0.000$).

Meneses y Pérez (24) 2022 Ayacucho, identificaron el “clima organizacional y satisfacción en personal de salud enfermero de un hospital público”. Aplicaron el método cuantitativo, transversal, correlacional en una muestra de 32 profesionales con técnica de encuestado. Los hallazgos fueron: El clima organizacional fue regular 68.8%, al igual que las dimensiones estructura 46.9%, y relaciones interpersonales 62.5%, el nivel bueno predominó en autonomía 68.8%, e identidad 62.5%, nivel malo en recompensa 71.9%. La satisfacción laboral fue regular 46.9%, concluyendo que existe correlación entre las variables ($p=0.000$).

Arévalo et al (25) 2021 San Martín, analizaron el “clima organización y relación con satisfacción laboral en personal asistencial de un hospital público”. Aplicaron la metodología descriptiva correlacional y no experimental, siendo la participación de 119 profesionales mediante encuestado. Los hallazgos fueron: El clima organizacional fue de nivel medio 50.4%, por dimensiones predominó el nivel medio en involucramiento 45.4%, supervisión 47.1%, comunicación 49.6%, condiciones laborales 45.4%, y nivel desfavorable en realización personal 41.2%. La satisfacción fue de nivel medio 49.6%, concluyendo que ambas variables presentan relación significativa ($p=0.000$).

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. VARIABLE 1: Clima organizacional.

2.2.1.1. Definición.

El clima organizacional es definido como el ambiente psicológico que se experimenta en el trabajo y que surge de la interacción entre las características del individuo y las de la propia organización. Este ambiente es una representación de las percepciones que los miembros de una entidad tienen sobre las políticas, las prácticas y los procedimientos de la misma. Las dimensiones clave a menudo incluyen la autonomía, la cohesión, la confianza, la presión, el apoyo, y la equidad (26).

También es conceptualizado como el conjunto de propiedades medibles del ambiente laboral, percibidas de forma directa o indirecta por los individuos que se desempeñan en una organización. Estos elementos ejercen una influencia en la motivación y en el comportamiento de los empleados. La percepción del clima organizacional es crucial, ya que impacta la manera en que los trabajadores se relacionan entre sí y con su entorno de trabajo, afectando su desempeño y su satisfacción (27).

Es la expresión colectiva de las percepciones que tienen los colaboradores acerca de la estructura formal e informal de la institución, los sistemas de gestión, el estilo de liderazgo, y las relaciones interpersonales. Estas percepciones, a su vez, influyen en la productividad, la satisfacción y el compromiso de los empleados. Se trata de un reflejo del estado psicológico y emocional de los trabajadores, que se manifiesta en la atmósfera laboral general (28).

2.2.1.2. Características del Clima Organizacional

Según et al. (29), el clima organizacional se caracteriza por ser la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral, la cual no depende únicamente de las condiciones que brinda la institución, sino de cómo estas son interpretadas y vivenciadas por los empleados.

Este influye directamente en la conducta y la actitud del personal, ya que un ambiente positivo puede favorecer la motivación, mientras, mientras que uno negativo puede generar desinterés o estrés. Asimismo, refleja la cultura organizacional al evidenciar la forma en que se viven los valores, normas y estilos de liderazgo dentro de la institución. Se trata de un fenómeno dinámico, susceptible de cambios a lo largo del tiempo en función de decisiones internas, transformaciones en la gestión o factores externos. Del mismo modo, impacta en el rendimiento laboral, dado que un adecuado clima organizacional se asocia con mayor productividad y satisfacción, mientras que uno desfavorable puede afectar negativamente el desempeño. Además, surge de la interacción entre las personas, los procesos y la estructura organizacional, por lo que no se limita a las relaciones interpersonales, sino a la articulación integral del entorno institucional. Finalmente, el clima organizacional puede ser evaluado mediante instrumentos como encuestas o entrevistas, lo que permite identificar áreas de mejora y orientar estrategias de fortalecimiento institucional.

2.2.1.3. Importancia del Clima Organizacional.

La importancia del clima organizacional radica en su capacidad para influir directamente en la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados. Un entorno laboral saludable promueve relaciones laborales más colaborativas y reduce los niveles de estrés e insatisfacción, lo que contribuye al bienestar general de los trabajadores. Cuando las personas se sienten valoradas y escuchadas, es más probable que se involucren activamente en sus tareas y aporten ideas constructivas (30).

Además, un buen clima organizacional impacta positivamente en la productividad y en la calidad del trabajo. Las instituciones que fomentan una comunicación abierta, una gestión justa y un ambiente de confianza suelen obtener mejores resultados, ya que los empleados trabajan con mayor entusiasmo y alineación con los objetivos institucionales. Esto se traduce también en menor rotación de personal y mayor eficiencia operativa (31).

Cuidar el clima dentro de la institución fortalece la imagen y reputación de la organización, tanto a nivel interno como externo. Un ambiente favorable no solo atrae talento nuevo, sino que también facilita la adaptación al cambio y la innovación, elementos clave para mantener la calidad de los servicios. En este sentido, el clima organizacional se convierte en un factor estratégico para el crecimiento sostenible (32).

2.2.1.4. Teorías que explican el clima organización:

Teoría de los Rasgos Organizacionales: Propuesta por Litwin y Stringer. Esta plantea que el clima organizacional está formado por ciertas dimensiones observables dentro de la institución, como el estilo de liderazgo, la estructura, las recompensas, las relaciones y la toma de decisiones. Estas características influyen en cómo los empleados perciben su entorno de trabajo y, por lo tanto, afectan su motivación y comportamiento (33).

Teoría de la Cultura y Clima Organizacional de Schein: Quien sostiene que el clima es una manifestación visible de la cultura organizacional. Según esta teoría, el clima refleja las creencias, valores y supuestos compartidos que guían la conducta en la institución. Así, el ambiente percibido por los empleados es el resultado de patrones culturales más profundos que se han desarrollado con el tiempo (34).

Teoría del Interaccionismo Social: Considera que el clima surge de las interacciones entre las personas y su contexto organizacional. Desde esta visión, el clima no es algo impuesto, sino que se construye colectivamente a través de la experiencia diaria de los trabajadores. Las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo son factores clave que moldean esa percepción compartida del entorno laboral (35).

2.2.1.5. El clima organizacional en el personal de salud.

El clima organizacional en el personal de salud es un factor clave que influye en su desempeño, bienestar y calidad de atención al paciente. Un entorno laboral positivo facilita la

colaboración entre profesionales, mejora la comunicación y reduce los niveles de agotamiento físico y emocional, especialmente en contextos de alta demanda como hospitales o centros de urgencias (36).

La percepción del clima por parte del personal sanitario está fuertemente influenciada por el liderazgo, la carga de trabajo, el reconocimiento profesional y las condiciones físicas del entorno. Cuando estos elementos se gestionan adecuadamente, se favorece un ambiente en el que los trabajadores se sienten valorados y respaldados, lo cual incide directamente en su compromiso y en la seguridad del paciente (37).

Además, un clima organizacional saludable contribuye a disminuir la rotación del personal, el ausentismo y los conflictos internos. Esto permite mantener equipos estables y cohesionados, lo que es fundamental para garantizar una atención continua y eficiente. Por ello, fortalecer el clima organizacional en el sector salud no solo mejora la experiencia de los trabajadores, sino también la calidad del servicio prestado a la comunidad (38).

2.2.1.6. Dimensiones del clima organizacional.

Fernández (39) describe a cada una de las dimensiones del clima organizacional en el personal de salud:

Autorrealización: Esta dimensión se relaciona con la percepción que tienen los trabajadores sobre las oportunidades de crecimiento personal y profesional que les brinda la organización. Se refiere a la medida en que un empleado siente que su trabajo le permite utilizar sus habilidades, desarrollar su potencial y alcanzar un sentido de logro y propósito. La presencia de este factor contribuye a que el personal se sienta valorado y motivado a largo plazo.

Involucramiento Laboral: Se refiere al nivel de compromiso y dedicación psicológica que los empleados sienten hacia sus tareas y responsabilidades. Esta dimensión refleja el grado

en que el trabajo se convierte en una parte central de la identidad de un individuo, generando un fuerte sentido de pertenencia y de conexión con las metas de la institución. Un alto involucramiento se asocia con un mayor esfuerzo y una disposición a ir más allá de las obligaciones básicas.

Supervisión: Este aspecto del clima se centra en las percepciones de los empleados respecto al estilo de liderazgo y las acciones de sus superiores directos. Incluye la forma en que los supervisores se comunican, proporcionan retroalimentación, resuelven conflictos y apoyan el desarrollo de sus equipos. La calidad de la supervisión es un factor crucial que puede influir directamente en la moral, la productividad y la satisfacción de los trabajadores.

Comunicación: Abarca la percepción de la eficacia con la que fluye la información dentro de la institución. Esto incluye la claridad de los mensajes, la apertura para expresar ideas y preocupaciones, y la transparencia en la toma de decisiones. Una comunicación fluida y bidireccional fomenta la confianza, reduce la incertidumbre y mejora la colaboración entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos.

Condiciones Laborales: Las condiciones laborales se refieren a los aspectos físicos del entorno de trabajo, los cuales son percibidos por los empleados. Esta dimensión comprende elementos como el espacio de oficina, el equipo disponible, la seguridad, la ergonomía y la comodidad en general. Unas condiciones adecuadas y bien cuidadas contribuyen al bienestar físico y mental del personal, lo que a su vez impacta positivamente en su rendimiento y satisfacción.

2.2.2 VARIABLE 2: Satisfacción laboral.

2.2.2.1. Definición.

La satisfacción laboral constituye una actitud psicológica del individuo frente a su trabajo, que refleja el nivel de agrado o desagrado con el que evalúa aspectos como sus

funciones, el entorno físico, la organización del trabajo, el liderazgo y las relaciones interpersonales. Esta evaluación subjetiva influye directamente en su comportamiento, motivación y desempeño dentro de la organización (40).

Desde el enfoque de la psicología organizacional, la satisfacción laboral representa la correspondencia entre lo que un trabajador espera de su empleo y lo que realmente experimenta. Esta percepción abarca tanto elementos tangibles, como salario y beneficios, como aspectos intangibles, como el reconocimiento, el sentido de pertenencia y las oportunidades de crecimiento profesional (41).

En el ámbito de la gestión del talento humano, se considera un indicador clave del bienestar laboral, ya que su nivel impacta en variables críticas como el compromiso, la rotación de personal, el clima organizacional y la productividad. Una alta satisfacción laboral favorece ambientes saludables, reduce conflictos y mejora la calidad del servicio o producto ofrecido por la organización (42).

2.2.2.2. Características de la satisfacción laboral.

Tocas (43) señala que la satisfacción laboral es un fenómeno subjetivo y multidimensional, ya que varía según la percepción y la individualidad del trabajador y abarca distintos aspectos del entorno laboral, como la remuneración, las tareas, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. Asimismo, se encuentra influenciada por factores emocionales, internos (valores, personalidad y expectativas) y externos (políticas institucionales, condiciones laborales y supervisión), lo que repercute directamente en la conducta y el desempeño del trabajador. En este sentido, niveles altos de satisfacción se asocian con mayor compromiso, productividad y estabilidad laboral, mientras que la insatisfacción puede generar desmotivación, ausentismo o rotación del personal. Finalmente, se destaca que la satisfacción laboral puede ser gestionada y mejorada

mediante estrategias organizacionales orientadas al bienestar, incentivos y desarrollo profesional.

2.2.2.3. Importancia de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es fundamental porque influye directamente en la motivación, el compromiso y la estabilidad emocional del personal. Cuando los trabajadores se sienten valorados y satisfechos con sus condiciones laborales, es más probable que mantengan una actitud positiva y una disposición constante para alcanzar los objetivos de la organización (44).

Además, una alta satisfacción mejora el rendimiento individual y colectivo. Los empleados que se sienten cómodos en su entorno laboral tienden a ser más productivos, creativos y colaborativos, lo que beneficia el clima organizacional y la eficiencia operativa. También se reduce la posibilidad de errores, conflictos o ausentismo (45).

Por último, mantener un buen nivel de satisfacción laboral ayuda a conservar el talento humano dentro de la institución. Disminuye la rotación de personal, fortalece la lealtad hacia la institución y mejora la imagen externa, ya que los trabajadores satisfechos suelen recomendar su lugar de trabajo y contribuir a una cultura organizacional saludable (46).

2.2.2.4. Teoría que explican la satisfacción laboral.

Teoría de los dos factores de Herzberg: Frederick Herzberg propuso que la satisfacción laboral depende de dos tipos de factores: los motivadores y los higiénicos. Los motivadores, como el logro, el reconocimiento y el crecimiento profesional, generan satisfacción cuando están presentes. En cambio, los factores higiénicos, como el salario, las condiciones físicas y la seguridad laboral, no generan satisfacción si se cumplen, pero sí causan insatisfacción si faltan. Esta teoría sugiere que mejorar solo las condiciones básicas no es suficiente para motivar; también se debe fomentar el desarrollo personal (47).

Teoría de la equidad de Adams: Esta teoría, desarrollada por John Stacey Adams, plantea que la satisfacción laboral se relaciona con la percepción de justicia en el entorno de trabajo. El empleado evalúa si lo que recibe (salario, reconocimiento, beneficios) está en equilibrio con lo que aporta (esfuerzo, habilidades, tiempo). Si percibe un trato desigual respecto a sus compañeros, puede sentirse frustrado o desmotivado. Por lo tanto, la equidad percibida influye directamente en el nivel de satisfacción (48).

Teoría del ajuste persona-puesto: Según esta teoría, la satisfacción laboral depende de qué tan bien se ajustan las características del trabajador con las exigencias del puesto y las condiciones del entorno laboral. Si hay una buena correspondencia entre las habilidades, valores y expectativas del individuo y lo que el trabajo ofrece, la satisfacción será mayor. Este enfoque resalta la importancia de ubicar a las personas en roles que se alineen con su perfil profesional y personal (49).

2.2.2.5. La Satisfacción laboral en el personal de salud.

La satisfacción laboral en profesionales sanitario es un componente clave para garantizar una atención segura, ética y de calidad. Dado que estos profesionales trabajan bajo presión constante, largas jornadas y alta responsabilidad sobre la vida de los pacientes, su bienestar emocional y percepción del entorno laboral influyen directamente en su rendimiento clínico y trato humano. Un entorno que promueve el respeto, el reconocimiento y la estabilidad contribuye a mejorar su compromiso con la atención sanitaria (50).

Factores como la sobrecarga laboral, la escasez de recursos, la falta de apoyo institucional y la ambigüedad en las funciones pueden generar niveles significativos de insatisfacción en el sector salud. Esta situación no solo afecta la salud mental de los trabajadores, sino que también incrementa el riesgo de errores médicos, ausentismo y rotación del personal. Por ello, la gestión adecuada del ambiente laboral se vuelve indispensable para la sostenibilidad del sistema de salud (51).

Promover la satisfacción en este ámbito requiere estrategias integrales que incluyan mejores condiciones contractuales, oportunidades de desarrollo profesional, liderazgo empático y canales de comunicación efectivos. Cuando el personal sanitario se siente valorado y respaldado, es más probable que mantenga una actitud positiva, lo que repercute en la calidad del servicio y en la confianza de los pacientes hacia las instituciones de salud (52).

2.2.2.6. Dimensiones de la satisfacción laboral.

Castro (53) menciona a cada una de las dimensiones de la satisfacción en personal de salud:

Factores motivadores o intrínsecos: Dimensión en el cual se evalúa aquellos aspectos laborales que generan satisfacción y estimulan a un mayor desempeño. Se les llama "intrínsecos" porque están directamente relacionados con la naturaleza del trabajo en sí. Estos elementos, como el reconocimiento por un trabajo bien hecho, la sensación de logro personal, el nivel de responsabilidad asignado y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, son los verdaderos impulsores de la motivación y el compromiso en el ámbito laboral. La presencia de estos factores es fundamental para que el empleado se sienta realizado y valorado, lo que a su vez se traduce en mejor rendimiento y dedicación a la institución.

Factores higiénicos o extrínsecos: Son aspectos concernientes al ambiente y las condiciones que rodean el trabajo, no con la tarea en sí misma. Estos elementos, son fundamentales para evitar que los empleados se sientan insatisfechos. No son los que generan la motivación directamente, pero si están ausentes o son deficientes, causarán descontento y un ambiente laboral negativo. El salario, las prestaciones, la seguridad laboral, las políticas de la institución y la relación con los superiores son ejemplos clave de estos factores.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General.

HA: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026.

2.3.2. Hipótesis Específicas.

HA1. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión autorrealización, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional.

HA2. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional.

HA3. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión supervisión, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional.

HA4. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión comunicación, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional.

HA5. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión condiciones laborales, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación

Posee un método “hipotético – deductivo”, el cual es un procedimiento científico en el cual se postula una hipótesis o conjetura para explicar un fenómeno. La misma es sometida a una prueba a través de la experimentación, lo que permite deducir consecuencias que, de ser contrastadas con la realidad, posibilitan su validación o refutación (54).

3.2. Enfoque de investigación

Presenta enfoque “cuantitativo”, el cual se basa en la **recopilación y análisis de datos numéricos** para examinar los niveles de las variables y su relación estadística. Su propósito es medir y cuantificar fenómenos a fin de establecer generalizaciones y llegar a conclusiones en base a datos cuantitativos (55).

3.3. Tipo de Investigación

Es “aplicado”, se centra en resolver problemas prácticos y específicos del mundo real. A diferencia de la investigación básica, que busca el conocimiento por sí mismo, este tipo de investigación tiene un propósito utilitario y persigue la aplicación directa de conocimientos teóricos para proponer mejoras o proponer soluciones a un problema identificado (56).

3.4. Diseño de Investigación

Es “no experimental, descriptivo, transversal y de análisis correlacional”. Considerando que es no experimental porque no se manipulará los datos de las variables. Es transversal porque se recogerá la información en un solo momento. Es descriptivo porque se caracterizará a cada variable o fenómeno para conocer su comportamiento. Es correlacional porque se establece la conexión o relación entre dos fenómenos mediante pruebas estadísticas (57).

3.5. Población, muestra, muestreo.

La población constituye el universo, grupo de personas que se encuentran en un área geográfica específica con características comunes y susceptibles de participar en el estudio. La muestra es una parte representativa de la población, en quienes se recolectará la información requerida (58).

En el presente estudio la **población** está conformado por todo el personal de salud los cuales hacen un total de 65 profesionales.

La muestra se ha obtenido por la totalidad de la población.

Unidad de Análisis: Cada integrante del personal de salud del servicio de emergencia.

Criterios de Inclusión:

- Personal de salud del servicio de emergencia.
- Personal de salud de ambos sexos
- Personal de salud que acepte participar en el estudio.

Criterios de Exclusión:

- Personal de salud de licencia, vacaciones o ausente en el momento de ejecutar el estudio
- Personal de salud de otros servicios médicos,
- Personal de salud que rechace firmar el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variables:

V1: Clima Organizacional.

V2: Satisfacción Laboral.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición	Valoración final
V1: Clima Organizacional	Conjunto de percepciones y sentimientos que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo. Estas percepciones se forman a partir de interacciones diarias, políticas de la institución y la estructura de liderazgo, influyendo directamente en la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral del personal (59).	Se evaluará mediante aplicación de cuestionario validado según 5 dimensiones y en los niveles: Favorable, Medio y desfavorable. Elaborado por: Palma carrillo S. en el año 2004.	Autorrealización	• Posibilidades de desarrollo personal. • Posibilidades de desarrollo profesional	Ordinal	Desfavorable: 50-116 pt. Medio: 117-183 pt Favorable: 184-250 pt.
			Involucramiento laboral	• Identificación con los valores de la organización. • Compromiso en el cumplimiento.		
			Supervisión	• Apoyo y orientación en las tareas. • Evaluación del trabajo		
			Comunicación	• Grado de fluidez, celeridad, coherencia en comunicación. • Precisión de la comunicación interna		
			Condiciones laborales	• Reconocimiento de contar con elementos materiales. • Reconocimiento de contar con elementos económicos. • Reconocimiento de contar con elementos psicosociales.		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición	Valoración final
V2: Satisfacción Laboral	Sensación de bienestar o actitud positiva que un empleado experimenta en su trabajo en base a experiencias y situaciones laborales, influyendo así en la motivación y la productividad del trabajador (60).	Se obtiene mediante aplicación de cuestionario validado según 2 dimensiones y en los niveles: Insatisfecho, medianamente satisfecho y satisfecho. Elaborado por Herzberg F. en el año 1997.	Satisfacción intrínseca	• Desarrollo, logro y realización • Reconocimientos • Desarrollo del trabajo • Responsabilidad • Promoción y ascenso	Ordinal	Insatisfecho: 27-45 pt.
			Satisfacción extrínseca	• Supervisión • Políticas generales de la organización • Remuneración • Relaciones humanas • Aspectos o cualidades del trabajo		Medianamente satisfecho: 46-63 pt. Satisfecho: 64-81 pt.

3.7. Técnicas - instrumentos de datos

3.7.1. Técnica.

Se empleará la técnica de encuesta. Siendo una forma de investigación que utiliza un cuestionario estandarizado para recabar información de una muestra representativa de personas. Su objetivo principal es obtener datos cuantificables sobre opiniones, actitudes o comportamientos de una población específica (61).

3.7.2. Instrumentos.

Instrumento de la variable 1: Clima Organizacional:

- **Autor Original:** Palma Carrillo S. (62) año 2004.
- **Validación en Perú:** Fernández K. (39) La Libertad, Perú, año 2021.
- **Estructura:** Posee 50 ítems divididos en 5 dimensiones: Autorrealización (10 ítems), involucramiento laboral (10 ítems), supervisión (10 ítems), comunicación (10 ítems), y condiciones laborales (10 ítems).
- **Alternativas de respuesta:** Con diseño Likert: Siempre (5 pt), mucho (4 pt), regular (3 pt), poco (2 pt) y nunca (1 pt).
- **Niveles y puntajes:** Medido en 3 niveles según técnica de intervalo. En forma global: Desfavorable 50-116 pt, medio 117-183 pt, y favorable 184-250 pt. Por cada dimensión la valoración es el siguiente: Desfavorable 10-23 pt, Medio 24-37 pt, y favorable 38-50 pt.

Instrumento de la variable 2: Satisfacción Laboral:

- **Autor Original:** Herzberg F. (63) año 1977.
- **Validación en Perú:** Castro L. (53) Chachapoyas, Perú, año 2023.
- **Estructura:** Posee 27 ítems divididos en 2 dimensiones: Satisfacción intrínseca (12 ítems), y Satisfacción extrínseca (15 ítems).

- **Alternativas de respuesta:** Con diseño Likert: Satisfecho (3), medianamente satisfecho (2) e insatisfecho (1).
- **Niveles y puntajes:** Medido en 3 niveles según técnica de intervalo. En forma global: Insatisfecho 27-45 pt, medianamente satisfecho 46-63 pt, y satisfecho 64-81 pt. Para la dimensión satisfacción intrínseca: Insatisfecho 12-20 pt, medianamente satisfecho 21-28 pt, y satisfecho 29-36 pt. Para la dimensión satisfacción extrínseca: Insatisfecho 15-25 pt, medianamente satisfecho 26-35 pt, y satisfecho 36-45 pt.

3.7.3. Validación.

Validación del instrumento 1 Clima Organizacional: Fue validado en el contexto peruano por Fernández en 2021, en el cual participaron 5 expertos en el tema, obteniendo en la prueba de V. de Aiken un valor de 0.772 (77.2% de concordancia), y valoración cualitativa de “buena construcción” (39).

Validación del instrumento 2 Satisfacción Laboral: Fue validado en el contexto peruano por Castro en 2023, en el cual participaron 8 expertos en el tema, obteniendo en el coeficiente de proporción de rangos un valor de 0.9 (90% de concordancia), y valoración cualitativa de “altamente válido” (53).

3.7.4. Confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento 1 Clima Organizacional: Fernández manifiesta que el cuestionario tiene una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.85, y un valor superior a 0.70 en todas las dimensiones (39).

Confiabilidad del instrumento 2 Satisfacción Laboral: Castro confirma que el cuestionario tiene una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.956, y un valor entre 0.950 a 0.960 por cada dimensión (53).

3.8. Plan de procesamiento - análisis de datos

3.8.1. Plan de procesamiento de datos

Luego de la aprobación institucional de la investigación, se solicitará la autorización respectiva para su ejecución a las autoridades del Hospital Regional de Ica, el cual permitirá recabar los datos de las variables.

Posteriormente se coordinará con el Servicio Emergencia sobre las actividades investigativas a realizar, fijando con el jefe la fecha y hora de recojo de información.

Finalmente se aplicará la encuesta a la totalidad de la muestra, previa firma del consentimiento informado por parte del personal de salud, en el cual darán su aceptación para recoger la información necesaria. Los participantes serán escogidos según técnica aleatoria y mediante criterios de selección. La información será codificada en matriz de datos, asignando un valor arábigo con empleo del programa Excel 2024.

3.8.2. Análisis de datos

- **Análisis descriptivo:** Para la caracterización de las variables, se procederá a analizar los datos con el programa SPSS versión 27. Dicho proceso permitirá obtener las frecuencias y porcentajes, los cuales serán presentados en tablas y gráficos para su visualización y análisis.
- **Análisis bivariado – inferencial:** Para el análisis de relación estadística, se empleará la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, el cual es ideal para enlazar variables de medición ordinales con niveles. Esta prueba estadística tendrá un grado de confianza de 95%, es decir que si en el resultado se obtiene un valor bilateral (p) inferior a 0.05, se aceptará la hipótesis alterna y se confirmará la correlación significativa.

3.9. Aspectos Éticos

Se aplicará aspectos bioéticos para estudios en el campo de la salud.

Autonomía: El personal de salud que participará en el estudio, tendrá libre decisión de participar, no se les obligará a contestar el cuestionario.

Beneficencia: Se comunicará al personal de salud los alcances, objetivos y beneficios del estudio, resolviendo inquietudes o dudas de su participación.

No maleficencia: Durante la ejecución del estudio se preservará la integridad biopsicosocial de cada participante que integra el personal de salud, evitando que surjan u ocurran daños físicos y/o psicológicos. Participarán en un ambiente seguro que les permita preservar su salud.

Justicia: Cada integrante del personal de salud será tratado con respeto, amabilidad e igualdad, evitando que se generen situaciones de discriminación, preferencia o conflictos de interés. Se respetarán sus derechos humanos y se procurará una participación equitativa y dinámica.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025- 2026					
	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
1. Planteamiento de problemática.	X					
2. Redacción de interrogantes - objetivos.		X				
3. Redacción de marco teórico – antecedentes.		X				
4. Diseño de metodología – selección de instrumentos.			X			
5. Presentación de trabajo académico.				X		
6. Aprobación de Trabajo Académico por asesor institucional					X	
7. Sustentación del estudio.						X

4.2. Presupuesto

El presupuesto será de 2679,00 soles, el cual será autofinanciado en su totalidad.

PARTIDA	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO (s/.)	PRECIO TOTAL (S/.)
MATERIALES DE OFICINA			
▪ Hojas A4 (millar)	4	15,00	60,00
▪ Lapicero	05	1,00	5,00
▪ Cuaderno.	03	5,00	15,00
▪ Correctores para tinta	02	4,00	8,00
▪ Resaltadores	02	10,00	20,00
▪ Engrapadores	01	10,00	10,00
▪ Grapas.	01	6,00	6,00
▪ Tinta de impresión.	02	35,00	70,00
SUB TOTAL			194.00
SOPORTE INFORMÁTICO			
▪ USB 256 GB.	01 un.	130,00	130,00
SUB TOTAL			130.00
SERVICIOS GENERALES			
▪ Impresiones	500 un.	0,10	50,00
▪ Empastado	05 un.	20,00	100,00
▪ Fotocopia	500 un.	0,10	50,00
▪ Espiralados.	05 un.	25,00	125,00
▪ Asesor para estadística.	02 un.	950,00	950,00
▪ Asesor en informática	02 un.	500,00	500,00
▪ Servicio de telefonía	5 meses	100,00	500,00
▪ Pasaje.	20 un.	4,00	80,00
SUB TOTAL			2355.00
TOTAL			2,679.00

5. REFERENCIAS

1. Martínez M, Gimeno N, Guillén A, Calvo D, Cabeza E, Salazar M. El clima organizacional en las instituciones sanitarias. Sanitaria de Investigación [Internet] 2023 [Consultado el 01 Julio 2025] 1(1): 1-10. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/el-clima-laboral-en-las-instituciones-sanitarias/>
2. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet] OMS; 2022 [Consultado el 02 Julio 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
3. Organización Panamericana de la Salud. Recursos humanos para la salud [Internet] OPS; 2023 [Consultado el 03 Julio 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/recursos-humanos-para-salud>
4. Naranjo M, Cejas M. Clima organizacional y su relación con desempeño laboral de trabajadores de atención primaria de salud. Científica Arbitrada Multidisciplinaria Pentaciencias [Internet] 2024 [Consultado el 04 Julio 2025] 6(7): 485-495. Disponible en: <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1355/1820>
5. Bucheli L, Anchundia A. Clima organizacional y su influencia en desempeño en Hospital de Especialidades San Antonio de Padua de Portoviejo. Social Fronteriza [Internet] 2025 [Consultado el 05 Julio 2025] 5(2): 1-24. Disponible en: <https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/view/659/1310>
6. Bautista A, López J, Reyes M, Silva M, Rodríguez R, Gonzáles P. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Horizonte de Enfermería [Internet] 2023 [Consultado el 06 Julio 2025] 34(2): 176-189. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>
7. Medina N, Heredia F. Clima organizacional en los servidores públicos de salud en

- Latinoamérica [Internet] 2023 [Consultado el 07 Julio 2025] 19(1): 55-68. Disponible en: <https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/rriics/article/view/1466>
8. Ministerio de salud. Año Fiscal 2025: más estabilidad y condiciones laborales para el personal de salud [Internet] MINSA; 2024 [Consultado el 08 Julio 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1083099-ano-fiscal-2025-mas-estabilidad-y-condiciones-laborales-para-el-personal-de-salud>
 9. Medina N, Oyola H, Heredia F. Programa de comunicación interna para el clima organizacional en una red asistencial de salud del Perú. Investigación, administración e ingeniería [Internet] 2024 [Consultado el 09 Julio 2025] 12(1): 55-63. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/3647/2972>
 10. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Fac. Med. Hum [Internet] 2023 [Consultado el 10 Julio 2025] 23(2): 101-109. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v23n2/2308-0531-rfmh-23-02-101.pdf>
 11. Fernández C. Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19 Perú. Cubana de Enfermería [Internet] 2024 [Consultado el 11 Julio 2025] 40(1): e6024. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v40/1561-2961-enf-40-e6024.pdf>
 12. Vega R, Podestá L. Percepción del clima organizacional y cultura de seguridad en el servicio de cirugía de un hospital de emergencias nivel III-1. Fac. Med. Hum. [Internet] 2024 [Consultado el 12 Julio 2025] 24(2): 125-131. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v24n2/2308-0531-rfmh-24-02-125.pdf>
 13. Saire K, Urure I. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público del Perú. Enfermería a la Vanguardia [Internet] 2024 [Consultado el 13 Julio 2025] 12(2): 62-74. Disponible en:

<https://mail.revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/610/974>

14. Ruiz K, Alcívar R, Ruiz M. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el Hospital Civil Santa Teresita, Ecuador. Impulso [Internet] 2024 [Consultado el 14 Julio 2025] 4(8): 275-291. Disponible en: <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/289/539>
15. Hernández M, Lara S, Nava N. Clima Organizacional y Satisfacción del Personal de Enfermería en un Hospital de Veracruz. CISA [Internet] 2025 [Consultado el 15 Julio 2025] 7(2): 1-26. Disponible en: <https://revista-cisa.com/index.php/cisa/article/view/102/160>
16. Gutiérrez M, Paternina Y, Gonzáles D, Mercado X, Acosta L. Clima y satisfacción laboral en funcionarios del sector salud. Búsqueda [Internet] 2023 [Consultado el 16 Julio 2025] 10(2): 1-13. Disponible en: <https://revistas.cecar.edu.co/index.php/Busqueda/article/view/690/820>
17. Fierro M. Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de Centros de salud en la Ciudad de Quito. [Tesis Licenciatura]. Ecuador: Universidad Internacional SEK; 2022. [Consultado el 17 Julio 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4635/1/Fierro%20Escalante%20Mariella%20Abigail.pdf>
18. Gavilánez M, Álvarez J, Toasa C, Jaramillo A, Lema B. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Ambato, Ecuador. Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud Pública [Internet] 2021 [Consultado el 18 Julio 2025] 5(2): 1-14. Disponible en: <https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/221>
19. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Universitaria [Internet] 2021

- [Consultado el 19 Julio 2025] 17(3). Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
20. Yllanes E, Tarco L, Estrada V, Contreras G. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del nosocomio de Cusco. Dékau Perú [Internet] 2025 [Consultado el 20 Julio 2025] 2(2): 1-9. Disponible en:
<https://revista.unibagua.edu.pe/index.php/dekape/article/view/332>
 21. Bustamante M, Gálvez N, Arrunategui B. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. Venezolana de Gerencia [Internet] 2023 [Consultado el 21 Julio 2025] 28(9): 150-161. Disponible en:
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40630/46326>
 22. García C. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital de Atención General Celedín 2022 [Tesis Licenciatura]. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2023 [Consultado el 22 Julio 2025]. Disponible en:
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5655/TESIS-CECI%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 23. Huamán A, Zegarra S. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, 2022 [Tesis Maestría]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4cf4c516-e6e9-4e84-bcc8-75a94ca9c9d4/content>
 24. Meneses A, Pérez K. Clima organizacional y satisfacción del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno , Ayacucho 2022 [Tesis Licenciatura]. Ayacucho, Perú: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2023. Disponible en:
<https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f28bba76-5cb1-45a0-9ca8->

8ad46ad02af0/content

25. Arévalo J, Quiroz S, Delgado J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar [Internet] 2021 [Consultado el 25 Julio 2025] 5(5): 1-40. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
26. Cortez N. Clima organizacional en satisfacción laboral: Una revisión sistemática. Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo [Internet] 2023 [Consultado el 26 Julio 2025] 14(27): e556. Disponible en: scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000200153&script=sci_arttext
27. González J, Ramírez R, Terán N, Palomino G. Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina Multidisciplinar [Internet] 2021 [Consultado el 27 Julio 2025] 5(1): 1157. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
28. Olivera Y, Leyva L, Napan A. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Científica de la UCSA [Internet] 2021 [Consultado el 28 Julio 2025] 8(2): 3-12. Disponible en: <https://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
29. Pérez L. Importancia del clima organizacional en el desempeño de colaboradores [Tesis Licenciatura]. Guatemala: Universidad Galileo; 2023 [Consultado el 29 Julio 2025]. Disponible en: <http://159.203.148.56/xmlui/bitstream/handle/123456789/1546/LITA-15011684%20Luis%20Alfonso%20P%c3%a9rez%20Castillo.pdf?sequence=1>
30. Davies E. Importancia del Clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Gestión en el tercer milenio [Internet] 2022 [Consultado el 30 Julio 2025] 25(49): 147-151. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19842>

/18178

31. Zapara K, Tovar E. El clima organizacional y su relación con la productividad. Aula Virtual [Internet] 2024 [Consultado el 31 Julio 2025] 5(12): 915-928. Disponible en: <https://ve.scielo.org/pdf/auvir/v5n12/2665-0398-auvir-5-12-e345.pdf>
32. Reina E, Macías N. El clima organizacional y su influencia en la calidad del servicio de las instituciones públicas. Journal Scientific Investigar [Internet] 2024 [Consultado el 31 Julio 2025] 8(3): 705-727. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1497/4975>
33. Concalvez A. Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional [Internet] 2019 [Consultado el 02 Agosto 2025]. Disponible en: <https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>
34. Georges L. Cultura organizacional: El modelo de Edgar Schein [Internet] 2024 [Consultado el 03 Agosto 2025]. Disponible en: <https://softwaredominos.com/home/business-management-articles/organisational-culture-the-edgar-schein-model/>
35. Stewart L. Teoría del interaccionismo simbólico. [Internet] 2022 [Consultado el 04 Agosto 2025]. Disponible en: <https://atlasti.com/es/research-hub/que-es-la-teoria-del-interaccionismo-simbolico>
36. Soto J, Ortega A, Huapalla B, Abarca Y. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. Ecimed [Internet] 2022 [Consultado el 05 Agosto 2025] 38(2): e5154. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v38n2/1561-2961-enf-38-02-e5154.pdf>
37. Rosero D. Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de salud del área de emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso Cuenca 2022 [Tesis Maestría]. Ecuador:

- Universidad Nacional de Chimborazo; 2023. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11568>
38. Hernández T, Duana D., Polo S. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. Cubana de Salud Pública [Internet] 2021 [Consultado el 06 Agosto 2025] 47(2): e2252. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v47n2/1561-3127-rcsp-47-02-e2252.pdf>
 39. Fernández K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital III-E, La Libertad Essalud [Tesis Maestría]. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73272/Fern%C3%A1ndez_RKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 40. Díaz J, Ledesma M, Tito J, Carranza L. Satisfacción laboral: Algunas consideraciones. Venezolana de Gerencia [Internet] 2023 [Consultado el 07 Agosto 2025] 28(101): 158-170. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/11528/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20algunas%20consideraciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 41. Llaure E. La recompensa y satisfacción laboral en contextos organizacionales: Una revisión sistemática. Científica Internacional Arandu Utic [Internet] 2025 [Consultado el 10 Agosto 2025] 12(1): 3327-3351. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10343838.pdf>
 42. Ríos K. La satisfacción laboral es la clave para alcanzar el éxito profesional [Internet] 2025 [Consultado el 12 Agosto 2025]. Disponible en: <https://payfit.com/es/contenido-practico/satisfaccion-laboral/>
 43. Tocas L. Satisfacción laboral en el contexto peruano. Apunt. Cienc. Soc. [Internet] 2024 [Consultado el 15 Agosto 2025] 12(1): 62-83. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9752680.pdf>

44. Chunga T, Escuza M. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: Una revisión sistemática. *Diversitas, Perspectivas en Psicología* [Internet] 2023 [Consultado el 17 Agosto 2025] 19(1): 1-17. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v19n1/1794-9998-dpp-19-1-11.pdf>
45. Aspajo U, Tasayco A, Magallanos E, Angulo D. Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional. *Invecom: Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad* [Internet] 2025 [Consultado el 20 Agosto 2025] 5(1): 1-11. Disponible en: <https://ve.scielo.org/pdf/ric/v5n1/2739-0063-ric-5-01-e501102.pdf>
46. Chasi P, Alvarado Y, Moreta M. Satisfacción laboral y retención del talento humano: un estudio a una empresa de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, Ecuador. *Código científico* [Internet] 2024 [Consultado el 23 Agosto 2025] 5(2): 1916-1937. Disponible en: <https://www.revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/521/1410>
47. Guzmán L, Alarcón S, García G. Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento de Ecuador. *Mundo Recursivo Atlantic* [Internet] 2024 [Consultado el 25 Agosto 2025] 4(2): 25-48. Disponible en: <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101/136>
48. Esquivel A. La teoría de la equidad de John Stacey Adams [Internet] 2024 [Consultado el 27 Agosto 2025]. Disponible en: <https://visionhumana.app/blog/la-teoria-de-la-equidad-de-john-stacey-adams>
49. Medina N. Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital. [Tesis Licenciatura]. España: Universidad de La Laguna; 2019. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16215/Ajuste%20Persona-Entorno%20Laboral%20y%20su%20Relacion%20con%20la%20Satisfaccion%20Laboral%20y%20la%20Satisfaccion%20Vital.pdf?sequence=1>

50. Isuiza D, Carhuanco I, Mejía H, Miranda B. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. Ciencias Sociales [Internet] 2023 [Consultado el 01 Setiembre 2025] 29(1): 344-356. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8822445.pdf>
51. Lira C. Nivel de satisfacción desempeño laboral del personal de enfermería. Ciencias de la Salud Más Vita [Internet] 2022 [Consultado el 03 Setiembre 2025] 4(4): 206-216. Disponible en: <https://www.acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1215>
52. Landy M, Mora G. Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. Reciamud [Internet] 2025 [Consultado el 06 Setiembre 2025] 9(2): 262-274. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/download/1553/2524>
53. Castro L. Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Centro Quirúrgico Hospital II-1 Higos Urco EsSalud Chachapoyas. 2023 [Tesis Especialidad]. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2024. [Consultado el 07 Setiembre 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/14571>
54. Baena G. Metodología de la investigación. 3era Edición, Editorial Patria, México; 2017 [Citado el 08 Setiembre 2025]. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
55. Monje Álvarez, C. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía Didáctica. [En línea]. Universidad Sur colombiana, 2011 [Consultado el 08 Setiembre 2025]. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
56. Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; Baptista Lucio, P. Metodología de la investigación científica. Editorial Mc Graw Hill, 6ta Ed, México, 2016. [Consultado el 08

- Setiembre 2025]. Disponible en:
[https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia de la investigacion - roberto hernandez sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
57. Vázquez J. Diseño de investigación. [En línea]. Material Universitario, México; 2019 [Consultado el 09 Setiembre 2025]. Disponible en:
<https://www.anahuac.mx/mexico/biblioteca/sites/default/files/inline-files/disenodeinvestigaagos19.pdf>
58. Tarrillo O, Mejía J, Dávila J, Pintado C, Tapia C, Chilón W, Vélez B. Metodología de la investigación: Una Mirada Global: Ejemplos prácticas. 1era Edición; Editorial Ciencia Latina Internacional; 2024. [Consultado el 09 Setiembre 2025]. Disponible en:
<https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>
59. Gonzáles A. Clima organizacional [Internet] En: Organización Integratec; 2024 [Consultado el 10 Setiembre 2025]. Disponible en:
<https://www.integratec.com/blog/clima-organizacional-elementos-principales.html>
60. Tuberquia C. Satisfacción laboral. [Trabajo investigativo]. Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina; 2023 [Consultado el 10 Setiembre 2025]. Disponible en:
<https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/e57372ce-bfe2-4457-8a47-eb5f481448ac/content>
61. Duarte D, Guerrero R. La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. Ciencias Empresariales, Tributarias, Comerciales y Administrativas [Internet] 2024 [Consultado el 10 Setiembre 2025] 3(2): 94-107. Disponible en:
<https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70/104>
62. Palma S. Escala Clima organizacional CL-SPC. [Internet] 2004 [Consultado el 11

Setiembre 2025]. Disponible en: <https://plataformaiestphuando.com/wp-content/uploads/2023/03/Escala-de-clima-laboral.pdf>

63. Herzberg F. Ortodox Jov Enrichment_ A Common-Sense Approach to People at Wordk. En: Defense Management Journal; 1977: pp 21-27.
64. Hernández J. Bioética clínica: Una breve introducción. Medicina y Ética [Internet] 2022 [Consultado el 11 Setiembre 2025] 33(3): 883-888. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-21662022000300883

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica?	Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026.	Hipótesis General HA. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026.	V1. Clima organizacional	D1. Autorrealización D2. Involucramiento laboral D3. Supervisión D4. Comunicación D5. Condiciones laborales	Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicativo. Diseño: No experimental, descriptivo, transversal y correlacional.
Problemas específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión autorrealización, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica? PE2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica? PE3. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión supervisión, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica?	Objetivos Específicos OE1. Identificar la relación entre el clima organizacional según la dimensión autorrealización, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026. OE2. Establecer la relación entre el clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026. OE3. Identificar la relación entre el clima organizacional según la dimensión supervisión, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026.	Hipótesis específicas HA1. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión autorrealización, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026. HA2. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026. HA3. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión supervisión, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026.	V2. Satisfacción laboral	D1. Satisfacción intrínseca D2. Satisfacción extrínseca.	Población: 65 integrantes del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica. Muestra: es la población total de 65 personal de salud.

PE4. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión comunicación, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica? PE5. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional según la dimensión condiciones laborales, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica?	OE4. Establecer la relación entre el clima organizacional según la dimensión comunicación, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026. OE5. Identificar la relación entre el clima organizacional según la dimensión condiciones laborales, y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026.	HA4. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión comunicación, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026. HA5. Existe relación significativa entre el clima organizacional según la dimensión condiciones laborales, y la satisfacción laboral en personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026.			Técnica e instrumento: Técnica de encuesta. Como instrumento dos cuestionarios validados en el contexto peruano. Análisis de datos: Estadística descriptiva por cada variable según frecuencias y porcentajes. Prueba estadística Rho de Spearman para relacionar las variables ($p < 0.05$).
--	---	--	--	--	---

Anexo 2: Instrumento**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD****CUESTIONARIO N° 01**

Estimado(a) integrante del personal de salud, tengan ustedes un cordial saludo, soy lic. Enf. Ramos de la cruz Dyana Magaly egresada de la Segunda Especialidad de Cuidado enfermero en emergencia y desastre en la Universidad Norbert Weiner. En esta oportunidad estoy realizando un estudio titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2026"

Por lo cual solicito su participación, que es de carácter anónimo y confidencial, por lo que agradezco su repuesta sincera. Pido a Ud. marcar la respuesta correcta con un aspa (X).

I. DATOS GENERALES.

Edad: _____ años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Lugar de procedencia:

- a) Zona Urbana
- b) Zona Rural

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente
- d) Divorciado(a)
- e) Viudo(a)

Grado académico alcanzado:

- a) Licenciatura o titulación
- b) Segunda Especialidad
- c) Maestría
- d) Doctorado

Tiempo de servicio en el hospital:

- a) Menor de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años

d) 11 a más años

II. CLIMA ORGANIZACIONAL

Marca con un aspa en la alternativa que consideres correcta:

N°	Ítems	Siempre (5)	Mucho (4)	Regular (3)	Poco (2)	Nunca (1)
	D1. Autorrealización	5	4	3	2	1
1	Existen oportunidades de progresar en su institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los Jefes expresan reconocimiento por los logros.					
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
7	La organización promueve el desarrollo del personal.					
8	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
9	Se reconocen los logros en el trabajo.					
10	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
	D2. Involucramiento laboral	5	4	3	2	1
11	Se siente comprometido con el éxito de sus Institución					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
15	En el servicio , se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización					
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	D3. Supervisión	5	4	3	2	1
21	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la					

	tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la organización					
	D4. Comunicación	5	4	3	2	1
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
36	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas del del servicio.					
40	Se conocen los avances en las otras áreas de las coordinaciones.					
	D5. Condiciones laborales	5	4	3	2	1
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
46	Existe buena administración de los recursos.					
47	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización					
48	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
49	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

II. SATISFACCIÓN LABORAL.

Marca con un aspa en la alternativa que consideres correcta, según tu satisfacción con los siguientes enunciados:

Nº	Ítems	Satisfecho (3)	Medianamente Satisfecho (2)	Insatisfecho (1)
	D1. Satisfacción Intrínseca	3	2	1
1	Tener la posibilidad de que, en el trabajo, te dejen hacer las cosas en las que más destacas y te guste.			
2	Que las tareas de tu puesto de trabajo sean acordes a tus capacidades y personalidad.			
3	Que tu jefe, reconozca los trabajos bien hechos.			
4	Que tu jefe, preste atención a la calidad de tu trabajo.			
5	Las actividades de tu puesto de trabajo.			
6	Que te den la libertad para realizar y organizar el trabajo a tu manera			
7	Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes			
8	Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad			
9	Que tengas participación en las decisiones de tu departamento			
10	Que el trabajo que realizas sea importante.			
11	Que en el trabajo te den formación y capacitación			
12	Que existan oportunidades de Promoción y ascenso.			
	D2. Satisfacción extrínseca	3	2	1
13	Con el apoyo que recibes de tu jefe.			
14	Que tu jefe tenga una formación profesional acorde a su puesto.			
15	Con la forma en la que tu jefe supervisa, organiza y dirige el trabajo.			
16	Con el cumplimiento del régimen y leyes laborales			
17	Con la organización de turnos y horarios en el trabajo			
18	Con las normas y políticas generales de la institución			
19	Que el sueldo sea acorde al trabajo que realizas			
20	Que el sueldo básico sea el del régimen laboral			
21	El dinero que recibo como premio e incentivos			
22	El trato que recibes de tu jefe			
23	Las relaciones con los compañeros de tu Trabajo			
24	Que en tu centro de trabajo te traten con igualdad y justicia			
25	La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo			
26	Los recursos e instrumentos que tengo para hacer mi trabajo			
27	La comodidad del ambiente de trabajo.			

Gracias por tu participación

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION NO EXPERIMENTAL

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Lic. Enf. Ramos de la Cruz Dyana Magaly

Título del estudio: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2026"

Propósito del estudio: Estimado integrante del personal de salud: El objetivo del presente estudio es Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, 2026

Procedimientos: Si Usted desea participar en este estudio realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Permitir que se obtengan datos de las variables, en el cual Ud. debe contestar un cuestionario con preguntas.
- Firmar el consentimiento informado

La ejecución de la encuesta puede demorar de unos 15 a 20 minutos y los resultados se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá que conteste el cuestionario. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad para mejorar la labor del personal de salud.

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

Confidencialidad: Se guardará 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, los datos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante: Si usted se siente incómodo durante el recojo de la información, podrá retirarse en cualquier momento, o no participar en el estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude preguntar al personal de estudio. Puede comunicarse con la investigadora al número de celular:

CONSENTIMIENTO

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

DNI: _____

Participante Nombre: _____

16% 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

- 13%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  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

- 13% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 15% 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	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-03-18	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-03-04	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-07-19	1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-21	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-09-09	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-10-09	<1%
10	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
11	Publicación	Miranda, Marleny Apaza. "Percepción del clima organizacional y la satisfacción la...	<1%