



Universidad
Norbert Wiener

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

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del
servicio de cirugía en un hospital de Lima, 2024

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

Presentado por:

Autora: Ortega Ramos, Angela Marilyn

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7541-4799>

Autora: Quiñonez Condor, Judith Lady


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0281-1052>

Asesora: Mg. Angulo Angulo, Erika Melissa

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0505-6420>

Lima – Perú

2025

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

Nosotras, **Ortega Ramos Angela Marilyn y Quiñonez Condor Judith Lady** Egresadas de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2024**” Asesorado por el docente: **Angulo Angulo Erika Melissa** Con DNI 421610334 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0505-6420> tiene un índice de similitud de (17)% con código oid:14912:459737423 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

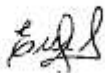
1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o párrafos provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El 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 1
Ortega Ramos, Angela Marilyn
DNI: 73039609



.....
Firma de autor 2
Quiñonez Condor, Judith Lady
DNI: 47169696



.....
Firma
Angulo Angulo Erika Melissa
DNI: 42160134

Lima, 16 de mayo de 2025

Índice general

Título.....	i
Índice.....	ii
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Formulación del problema.....	9
1.2.1 Problema general.....	9
1.2.2 Problemas específicos.....	9
1.3 Objetivos de la investigación.....	10
1.3.1 Objetivo general.....	10
1.3.2 Objetivos específicos.....	10
1.4 Justificación de la investigación.....	11
1.4.1 Teórica.....	11
1.4.2 Metodológica.....	12
1.4.3 Práctica.....	12
1.5 Limitaciones de la investigación.....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Antecedentes de la investigación.....	14

2.1.1 Internacionales.....	14
2.1.2 Nacionales.....	16
2.2 Bases teóricas.....	19
2.3 Formulación de hipótesis.....	29
2.3.1 Hipótesis general.....	29
2.3.2 Hipótesis específicos.....	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	32
3.1 Método de la investigación.....	32
3.2 Enfoque de la investigación.....	32
3.3 Tipo de investigación.....	32
3.4 Diseño de investigación.....	32
3.5 Población, muestra y muestreo.....	34
3.6 Variables y operacionalización.....	37
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.7.1 Técnica.....	39
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	39
3.7.3 Validación.....	42
3.7.4 Confiabilidad.....	43
3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	44
3.9 Aspectos éticos.....	44

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	46
4.1 Resultados.....	46
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados.....	46
4.1.2 Prueba de hipótesis.....	53
4.1.3 Discusión de resultados.....	61
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	70
ANEXOS.....	82

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Anexo N°2: Instrumentos

Anexo N°3: Formato de consentimiento informado

Anexo N°4: Reglas para interpretar el tamaño del coeficiente de correlación.

Anexo N°5: Escalas y niveles, de las variables clima organizacional y la satisfacción laboral.

Anexo N°6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

Anexo N°7: Informe de asesor de turnitin

Anexo N°8: Gráficos sobre las dimensiones de la variable clima organizacional

Anexo N°9: Gráficos sobre las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1: Distribución porcentual de la variable Clima Organizacional.....	46
Tabla 2: Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Clima Organizacional.....	48
Tabla 3: Distribución porcentual de la variable satisfacción laboral.....	49
Tabla 4: Distribución porcentual de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.....	51
Tabla 5: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov entre las variables el clima organizacional y la satisfacción laboral.....	53
Tabla 6: Prueba de correlación de Spearman entre las variables el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.....	54
Tabla 7: Prueba de correlación de Spearman entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y participación en la organización.....	55
Tabla 8: Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones.....	57
Tabla 9: Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización.....	58
Tabla 10: Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico.....	59
Tabla 11: Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción.....	60
Tabla 12: Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión Satisfacción con la calidad de producción.....	61

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, 2024.

Metodología: Estudio de enfoque descriptivo, cuantitativo, de corte transversal. Se aplicó el muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional, siendo constituida la muestra por 87 licenciados en enfermería. **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:** Se utilizó la técnica de encuesta. Además, se emplearon cuestionarios para evaluar las variables relacionadas entre sí. **Procedimientos:** La recolección de datos se realizó durante un mes, en el servicio de Cirugía. Todo el procesamiento y análisis de los datos se realizó utilizando el software RStudio versión 4.3.2, lo que garantizó la precisión y reproducibilidad de los resultados obtenidos. **Análisis Estadístico:** Se generaron tablas y gráficos que reflejaron la distribución porcentual de las diferentes dimensiones evaluadas lo que permitió identificar las áreas de mayor y menor satisfacción dentro de la organización. En la fase de estadística inferencial, se utilizó la correlación de Spearman como medida no paramétrica para evaluar las relaciones entre las variables. **Resultados:** El clima organizacional reveló que la mayoría de los participantes se ubican en un nivel medio, representando el 56.3% del total. Por otro lado, un 43.7% reportó un clima organizacional alto, mientras que no se registró ningún caso en el nivel bajo. Además, el personal de enfermería experimentó una alta satisfacción laboral, con un 56.3%. Sin embargo, es preocupante que 25.3% indicó un nivel bajo. Llegando a la conclusión que, si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, observándose una correlación de Spearman de 0.824 y una significancia bilateral de ($p=0.000<0.01$).

Palabras claves: Clima organizacional; Satisfacción laboral; Personal enfermería.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the nursing staff of the surgery service of a hospital in Lima, 2024.

Methodology: Study with a descriptive, quantitative, cross-sectional approach. Stratified probabilistic sampling with proportional allocation was applied, the sample being constituted by 87 nursing graduates. **Data collection techniques and instruments:** The survey technique was used. In addition, questionnaires were used to evaluate the variables related to each other.

Procedures: Data collection was carried out for one month, in the Surgery service. All data processing and analysis was performed using RStudio software version 4.3.2, which guaranteed the accuracy and reproducibility of the results obtained. **Statistical Analysis:** Tables and graphs were generated that reflected the percentage distribution of the different dimensions evaluated, which made it possible to identify the areas of greatest and least satisfaction within the organization. In the inferential statistics phase, Spearman correlation was used as a non-parametric measure to evaluate the relationships between the variables. **Results:** The organizational climate reveals that the majority of participants are located at a medium level, representing 56.3% of the total. On the other hand, 43.7% report a high organizational climate, while no cases are recorded at the low level. Furthermore, nursing staff experience high job satisfaction, at 56.3%. However, it is worrying that 25.3% indicate a low level. Reaching the conclusion that there is a significant relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the nursing staff of the surgery service of a hospital in Lima, observing a Spearman correlation of 0.824 and a bilateral significance of ($p=0.000<0.01$).

Keywords: Organizational climate; Job satisfaction; Nursing staff.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la salud, el personal de enfermería juega un papel crucial en el cuidado y la recuperación de los pacientes, especialmente en servicios de alta complejidad como el de cirugía. Este estudio pretende aportar una visión detallada de cómo el clima organizacional impacta en la satisfacción laboral, proporcionando datos valiosos que pueden guiar la implementación de estrategias para optimizar el entorno laboral y, en consecuencia, mejorar la calidad del cuidado y la satisfacción del personal en el hospital. La investigación contribuirá a la comprensión de las dinámicas internas en el ámbito hospitalario y ofrecerá recomendaciones basadas en evidencia para la gestión efectiva del personal de enfermería. Capítulo I, este capítulo describe el contexto problemático a nivel mundial y nacional sobre cómo el clima organizacional afecta la satisfacción laboral en el servicio de cirugía de un hospital en Lima. Se presentó la formulación del problema, con preguntas generales y específicas sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. Además, se definieron los objetivos de la investigación y se justificó la importancia del estudio. Capítulo II, en este capítulo se presentó el marco teórico comenzando con antecedentes internacionales, nacionales. Se definieron las bases teóricas y científicas de las variables estudiadas, y se formuló la hipótesis general y las hipótesis específicas. Capítulo III, se detalló la metodología de investigación, incluyendo el método, tipo, diseño y técnicas de procesamiento de datos. Se realizó una prueba piloto con 15 encuestados para verificar la confiabilidad. Además, se describió la población, la muestra y el método de muestreo utilizado. Capítulo IV, se presentaron y se analizaron los resultados obtenidos, que se mostraron en tablas y gráficos acompañados de su respectiva interpretación. Capítulo V, se presentaron las conclusiones y recomendaciones derivadas de los estudios sobre las variables analizadas, y se incluyen las referencias bibliográficas empleadas en la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Los profesionales de enfermería tienen como esencia principal el brindar cuidados integrales, independientemente de su condición, este cuidado debe velar por la salud y seguridad de las personas. Los enfermeros constituyen el mayor contingente en el equipo de salud multidisciplinario, pero aún existe una significativa escasez de personal de enfermería en los hospitales (1). Esta es la razón por la que el personal de enfermería que cuida de los pacientes internados experimenta una carga laboral elevada, lo que en ocasiones puede llevarlos a sufrir estrés (2).

Las exigencias tanto físicas como emocionales del trabajo pueden influir de manera positiva en el rendimiento y fomentar el bienestar y la motivación laboral (3). En contraste, un ambiente organizacional adverso dificulta la ejecución de tareas y acelera el estrés laboral. La carga laboral y el estrés resultan en mayores errores, insatisfacción laboral y representan un riesgo para la salud de los pacientes (4).

El ambiente laboral también llamado clima organizacional es fundamental para el adecuado desempeño de una organización y de su personal, además de ser crucial para la satisfacción en el trabajo (5).

Salgado (6) nos menciona en un estudio realizado en Chile que existen múltiples factores que inciden en el ambiente laboral de una organización y aún se encuentran en proceso de investigación. Sin embargo, se ha descubierto que el nivel de motivación de los trabajadores de enfermería influye en su relación e interacción con otros profesionales del equipo multidisciplinario, lo que afecta su conducta y grado de satisfacción.

Ojeda (7) según una investigación llevada a cabo en el Instituto de Salud Materno Perinatal en Cuba, el 70 % de los profesionales experimenta un ambiente laboral poco saludable; reflejado

en cuatro dimensiones en proceso de avance y cuatro con bajos índices de respuesta, el 56,35 % refirió una cultura de seguridad positiva con dos dimensiones en fortalezas y tres en oportunidad de mejora.

Cobos et al. (8) en un estudio realizado en un hospital rural en México, se encuestó a 46 profesionales de enfermería, revelando que el 51.2% de ellos consideraron adecuado el clima organizacional, el 45.7% lo calificaron como "en riesgo" y el 2.2% lo describieron como inadecuado.

Fernández (9) en Lima - Perú nos dice que el ambiente de trabajo muestra cómo interactúan las características individuales y organizacionales. Se considera un factor crítico para lograr los objetivos institucionales, incluidos los de salud. También afecta la productividad y el crecimiento en el lugar de trabajo.

Gozar et al. (10), en su estudio aplicado en 165 enfermeras del hospital de Huaycán, Lima en el año 2020, obtuvo que el 67,88% tienen un clima organizacional bueno y el 32,12% tienen un clima organizacional muy bueno.

Bohórquez et al. (11) en una universidad del Ecuador mencionó que la satisfacción laboral es muy importante debido a que el personal realiza trabajos que le permiten crecer sin estrés. Por lo tanto, si los empleados tienen una mejor autoestima personal y profesional se sentirán tranquilos, mejorarán su desempeño y permitirá a las empresas lograr sus objetivos, por lo que los socios comerciales están dentro del trabajo, y es importante lograr la autonomía y flexibilidad del recurso humano.

Marín y Placencia (12) fueron quienes aplicaron un estudio en el personal de Salud de una Sucursal en Perú donde nos indican que los cambios que actualmente enfrentan las enfermeras necesitan ser respondidos adecuadamente en el proceso de satisfacción laboral para fortalecer la eficiencia, eficacia y calidad de la atención en salud, especialmente en ciertas áreas, antes de que

deban tener determinadas características que le permitan obtener actualizaciones, capacitaciones y participaciones.

Vásquez (13) en un estudio realizado en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en 2023 encontró que el 46.9% del personal de enfermería percibía un clima organizacional regular, el 33.7% lo consideraba bueno y el 19.4% lo calificaba como malo. Don de también se reportó que el 51.0% del personal de enfermería tenía una satisfacción laboral regular, el 32.7% alta y el 16.3% baja.

De La Cruz (14) En otro hospital público de Lima, durante el año 2022, se observó que el 50.6% del personal de enfermería percibía un clima organizacional regular, el 30.6% lo consideraba óptimo y el 18.8% lo veía como deficiente. Mientras que el 48.2% del personal presentaba una satisfacción laboral media, el 30.6% alta y el 21.2% baja.

Estos dos últimos estudios indican que, en general, una proporción significativa del personal de enfermería en hospitales de Lima percibe el clima organizacional y su satisfacción laboral en niveles intermedios. Es importante considerar que estas cifras pueden variar según el hospital y las condiciones específicas de cada institución.

En el Hospital de Lima con una muestra de 102 enfermeros se encontró que el clima organizacional presentó una correlación positiva moderada con la satisfacción laboral en la supervisión ($r = 0.349$, $p < 0.01$) mientras que aunque la participación no se evaluó directamente se consideró la dimensión de involucramiento laboral con una correlación de $r = 0.399$ concluyéndose que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral destacando la importancia de la supervisión en el entorno laboral (60)

En el Hospital Nacional Dos de Mayo, un estudio con 70 enfermeros del área quirúrgica reveló que solo el 27% percibió un buen clima organizacional, mientras que el 30% mostró baja satisfacción intrínseca, principalmente debido a la falta de reconocimiento. Se encontró una relación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca ($p < 0.05$), lo que indica que un mejor ambiente laboral está asociado con mayor satisfacción personal en el trabajo, destacando la importancia del reconocimiento y el apoyo institucional para mejorar el bienestar de los enfermeros (61)

El estudio realizado por Toshio et al. en Brasil analizó el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal enfermero de un hospital universitario, abordando específicamente la dimensión del ambiente físico de trabajo. Los enfermeros evaluaron factores como iluminación, ventilación, espacio adecuado, ergonomía de los equipos y condiciones de limpieza, obteniendo un puntaje promedio de 3.13 puntos, lo que indica un nivel medio de satisfacción con estas condiciones. Además, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral general en su ambiente físico ($p = 0.001$, $r = 0.424$), sugiriendo que un ambiente físico adecuado está vinculado a una mayor satisfacción laboral. Aunque la satisfacción con el ambiente físico fue moderada, el estudio concluye que mejorar las condiciones físicas podría tener un impacto positivo en la satisfacción laboral de los enfermeros (62).

En el estudio realizado por Sánchez Chacón se analizó la relación entre el clima organizacional y la cantidad de producción en 50 trabajadores asistenciales y administrativos. El diseño fue de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental. Los resultados demostraron que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la cantidad de producción, evidenciado por

un coeficiente de correlación de 0.715 utilizando la prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia de $p < 0.01$. Esto indica que a medida que el clima organizacional mejora es decir, cuando hay una comunicación efectiva, los trabajadores tienden a aumentar su cantidad de producción, realizando un mayor número de tareas, atendiendo a más pacientes o completando procedimientos de forma más eficiente. Un mejor clima organizacional se asocia directamente con un incremento en la cantidad de producción de los trabajadores de salud, consolidando la importancia de gestionar adecuadamente el ambiente laboral para optimizar el volumen de trabajo realizado (63).

El estudio de Atoche, realizado en el Hospital Distrital Walter Cruz Vilca en Lima, Perú, tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial, con un enfoque en cómo estos factores afectan la calidad de producción. Se encontró una correlación significativa entre ambas variables ($p < 0.01$), indicando que un mejor clima organizacional está relacionado con una mejor calidad de producción en términos de desempeño y eficiencia en los servicios de salud proporcionados. La conclusión principal del estudio es que el clima organizacional influye directamente en la calidad de producción en el hospital, lo que sugiere que un mejor clima laboral podría incrementar tanto la satisfacción laboral como la eficiencia en la atención, mejorando la calidad general de los servicios ofrecidos a los pacientes (64).

Los profesionales de enfermería enfrentan un ambiente laboral que frecuentemente carece de los elementos necesarios para un clima organizacional saludable y una adecuada satisfacción laboral. La falta de condiciones favorables en términos de liderazgo, recursos, reconocimiento y equilibrio en la carga de trabajo limita su bienestar, disminuye la motivación, y afecta tanto su

desempeño como la calidad del servicio de salud. Esto pone en evidencia la necesidad de implementar estrategias integrales que promuevan un clima organizacional positivo y fomenten la satisfacción laboral en el personal.

En la actualidad no existen estudios que demuestren una conexión entre el clima laboral y la satisfacción de los enfermeros en el departamento de cirugía de un hospital, debido a esta carencia de información, esta tesis planteó la siguiente pregunta de investigación:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital?

1.2.2 Problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y participación en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del

servicio de cirugía de un hospital?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Determinar el nivel de clima organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y participación en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en

su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teoría:

Nuestro enfoque se fundamentó con la teoría de Peplau que menciona que el clima organizacional positivo mejora las relaciones interpersonales y fomenta la satisfacción laboral en los enfermeros, lo que a su vez impacta en la calidad del cuidado brindado. Los roles de líder y sustituta refuerzan la cooperación y confianza dentro del equipo, favoreciendo tanto el bienestar del personal como de los pacientes. El propósito central de este estudio es mejorar de forma efectiva y positiva el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo dentro los hospitales. Se ha comprobado que el entorno laboral influye en la conducta de los empleados de la institución y que esto está minuciosamente vinculado al grado de motivación de los trabajadores de la salud que allí

trabajan. Según varios estudios, se ha observado que la motivación de las personas disminuye cuando tienen necesidades no satisfechas como el sentido de pertenencia, la autoestima y la realización personal. La calidad del ambiente laboral está estrechamente ligada a la capacidad de los empleados para ajustarse a diversas situaciones en su lugar de trabajo. Al mismo tiempo, significa una buena salud mental para los trabajadores, teniendo en cuenta una perspectiva positiva de la vida para todos, una buena perspectiva de los compañeros de trabajo y una perspectiva positiva del trabajo y otros temas relacionados. Nuestro estudio reforzará los elementos teóricos del clima organizacional y de la satisfacción laboral en enfermeros. Adicionalmente, los datos que se obtengan servirán para extender el marco teórico respecto a la problemática suscitada y promover planes de mejora continua.

1.4.2. Metodológica:

Una investigación de tipo correlacional, brindará la oportunidad de mejorar el conocimiento de las relaciones complejas entre variables y utilizará dos cuestionarios validados que son sencillos de utilizar y comprender para los participantes y son los siguientes: Encuesta de clima organizacional y el cuestionario de escala de satisfacción laboral s21/26. Estas herramientas son asequibles y fáciles de usar en escenarios de investigación y mejora continua en entornos de atención médica.

1.4.3 Práctica:

Este estudio se propuso abordar las necesidades identificadas entre los enfermeros del servicio de cirugía. Entre estos se encuentran desafíos como la falta de motivación, la inadecuada comunicación entre los enfermeros y los supervisores, el descontento con la compensación y las condiciones laborales adversas. Los resultados de este estudio ofrecerán una perspectiva sobre el ambiente organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros. Con base en estos

hallazgos, se llevará a cabo un diagnóstico situacional que sugiera y oriente la implementación de mejoras continuas en la organización hospitalaria. Estas mejoras tienen como objetivo beneficiar a los pacientes mediante el aumento de la calidad de la atención, la mejora de la satisfacción y la optimización de la prestación de servicios médicos.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo de esta investigación se presentaron diversas dificultades:

- Desinterés por parte de algunos profesionales de enfermería, lo que llevó a aplicar las encuestas únicamente a los licenciados que aceptaron participar voluntariamente.
- Limitada disponibilidad de estudios nacionales e internacionales que aborden la relación entre las dos variables analizadas.
- Retrasos en los trámites administrativos, tanto en la universidad, debido al tiempo requerido para procesar solicitudes virtuales, como en el establecimiento de salud, donde obtener los permisos necesarios para realizar las encuestas tomó más tiempo de lo esperado.
- Disponibilidad de tiempo ya que las jornadas laborales extensas de los profesionales de enfermería podrían haber afectado su disposición para participar o completar las encuestas con detenimiento.
- Condiciones externas como cambios en las políticas institucionales o situaciones como emergencias sanitarias podrían haber influido en las respuestas.
- Número reducido de personal asistencial.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales

Del Ángel et al. (15) en su investigación del año 2020, tuvieron como objetivo “analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud de México”. La investigación, de diseño transversal y analítico, incluyó a 182 trabajadores de una unidad de medicina familiar. Se utilizaron dos instrumentos: la Escala de Clima Organizacional, que evaluó aspectos como relaciones interpersonales, dirección, pertenencia, retribución, recursos y valores colectivos; y el Cuestionario de Satisfacción Laboral, enfocado en supervisión, ambiente físico, prestaciones, participación y satisfacción intrínseca. Los participantes dieron su consentimiento informado. Los resultados indicaron que el 56% percibió un clima organizacional por mejorar, mientras que el 40.7% calificó su satisfacción laboral como satisfactoria y el 46.2% como muy satisfactoria. Se encontró una correlación significativa moderada entre ambas variables ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$), concluyendo que una mejor percepción del clima organizacional incrementa la satisfacción laboral. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas y refuerzan la importancia del clima organizacional en el bienestar de los trabajadores de la salud.

Chaucanes y Rosero (16) en su investigación del 2023 tuvieron como objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios del Centro Hospital Guaitarilla”. El estudio, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional, utilizó un diseño transversal y trabajó con una muestra de 70 empleados. Los resultados mostraron que el clima organizacional alcanzó un nivel alto (77.9%) con una desviación estándar de 12.9%, lo que refleja una percepción general positiva, aunque con áreas específicas que podrían mejorar. En cuanto a la satisfacción laboral, se obtuvo un índice del 83.6%, indicando altos niveles de

satisfacción en aspectos como ambiente laboral, compensación, beneficios, orgullo de pertenencia, desempeño y comunicación organizacional. El análisis con la prueba Rho de Spearman reveló una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.772 y un valor p de 0.000, lo que indica una asociación fuerte y estadísticamente confiable entre ambas variables. Estos hallazgos resaltan la importancia de un clima organizacional adecuado para fomentar la satisfacción laboral en los trabajadores.

Játiva y Fierro (17) en su estudio tuvieron como “objetivo establecer la relación entre factores de satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito en el año 2020”. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo no experimental con diseño transversal, evaluando a 70 médicos y enfermeras. El 54.3% de los participantes manifestó satisfacción intrínseca, destacando que mantenerse ocupados, realizar actividades variadas y lograr metas les genera agrado y mejora su desempeño laboral. De manera similar, el 54.3% reportó satisfacción extrínseca, valorando un entorno favorable para trabajar; sin embargo, el 45.7% mostró insatisfacción, asociada principalmente a la falta de supervisión y liderazgo adecuados. En cuanto al clima organizacional, el 52.9% indicó insatisfacción con la autorrealización, atribuyéndolo a la falta de oportunidades de progreso y reconocimiento. Por otro lado, el 55.7% se sintió satisfecho en términos de involucramiento laboral, señalando que el compromiso con la organización y el cumplimiento de tareas son esenciales para su satisfacción. Sin embargo, el 45.7% expresó insatisfacción con la supervisión, citando métodos de trabajo deficientes, falta de reconocimiento y trato desigual como factores clave de insatisfacción.

Marín y Girón (18) tuvieron como objetivo en su investigación “describir el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral en empleados de una empresa prestadora de servicios de salud en Medellín, Colombia en el año 2020”. El estudio incluyó a 29 auxiliares de enfermería y utilizó una metodología cuantitativa de diseño descriptivo no experimental, con un enfoque

transversal y una muestra por conveniencia. Los resultados mostraron que las auxiliares de enfermería presentan un alto grado de satisfacción laboral, principalmente debido a las relaciones interpersonales. En cuanto al clima organizacional, se evidenció un nivel alto con tendencia a la neutralidad, lo que señala la necesidad de implementar mejoras en ciertos aspectos para fomentar un ambiente organizacional más favorable.

Ramírez (19) en su investigación tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público de segundo nivel de atención. El estudio, de diseño cuantitativo analítico, transversal y no experimental, incluyó a una muestra probabilística aleatoria simple de 93 enfermeras. Los resultados mostraron que el 51% de las participantes percibió el clima organizacional como bueno, mientras que el 66% reportó un nivel de satisfacción laboral medio. Se identificó una relación moderada y directamente proporcional entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.672 y un valor p de 0.000, indicando una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables.

2.1.2 Nacionales

Bustamante (20) en su investigación del año 2022, tuvieron como objetivo “Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo”. El estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, se llevó a cabo con una muestra de 51 trabajadores. Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario validado para ambas variables, con un alto nivel de confiabilidad (0.95). Los resultados revelaron una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.760 y un valor de significancia $p = 0.000$, menor al 5%, indicando una asociación significativa entre ambas. Entre las dimensiones destacadas, las relaciones interpersonales mostraron una correlación

moderada (0.610) y la autonomía una correlación positiva más débil (0.380). En conclusión, el clima organizacional está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral.

Zúñiga (21) en su investigación “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital La Caleta, Chimbote, 2021”, La satisfacción laboral en el personal de enfermería es clave para mejorar la calidad de los servicios de salud, lo que impacta positivamente en la salud de la sociedad. Este estudio, de carácter básico y diseño no experimental, utilizó un enfoque descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra probabilística consistió en 82 enfermeras de diversos servicios del hospital La Caleta. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios específicos para cada variable, aplicados mediante encuestas, y los datos fueron analizados con el software SPSS v.26. Los resultados indicaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.701, estadísticamente significativo ($p = 0.000$), evidenciando una relación directa y alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además, se observó que el 89% de las participantes percibieron un clima organizacional de nivel medio, y el 68.3% calificó su satisfacción laboral como regular. En conclusión, se confirmó que un mejor clima organizacional incrementa significativamente la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Delgado (22) en su investigación “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en el contexto del COVID19 en un hospital de Lima-Perú, 2021”. a investigación, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, se realizó encuestando a 80 enfermeros del área de pediatría de un hospital. Se emplearon dos cuestionarios: uno para evaluar el clima organizacional y otro para la satisfacción laboral, ambos validados mediante juicio de expertos y con altos niveles de confiabilidad (Alfa de Cronbach de 0.874 y 0.914, respectivamente). Los resultados mostraron que el 50% de los enfermeros consideraron que el clima organizacional requiere mejoras. En cuanto a la satisfacción

laboral, el 57.5% reportó un nivel promedio, mientras que el 31.25% expresó insatisfacción parcial, asociada principalmente con la sobrecarga laboral debido a la falta de personal y extensas jornadas. El análisis estadístico indicó una correlación baja pero significativa entre ambas variables, con un Rho de Spearman de 0.304 y un valor p menor a 0.05, confirmando la hipótesis planteada en el estudio.

Silva (23) en su investigación tuvo como objetivo principal “Determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022”. Metodología: El estudio fue de diseño transversal y contó con la participación de 50 profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Chepén. Se aplicaron dos cuestionarios: uno sobre clima organizacional, elaborado por el Ministerio de Salud, y otro sobre satisfacción laboral, adaptado por Carlos M. Resultados: El 46% de los enfermeros percibieron el clima organizacional como no saludable, mientras que el 56% reportaron bajos niveles de satisfacción laboral. Conclusión: Se encontró una relación moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.464 y un valor p menor a 0.05, lo que demuestra una conexión estadísticamente relevante entre ambas variables.

Ccori (24) en su estudio tuvo como objetivo principal “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de emergencia del hospital regional del Cusco”, La población del estudio estuvo compuesta por 31 enfermeras, abarcando a la totalidad de los participantes. Se trabajó con las variables de clima organizacional y satisfacción laboral. El método aplicado fue el hipotético-deductivo, y la investigación utilizó un diseño no experimental de nivel correlacional, recabando información en un período específico. Para ello, se emplearon cuestionarios sobre clima organizacional y satisfacción laboral, cuyos resultados se presentaron de manera gráfica y textual. Los hallazgos demostraron que existe una relación significativa entre

las variables, concluyendo que el clima organizacional influye de manera notable en la satisfacción laboral en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco. Esta relación fue cuantificada mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que alcanzó un valor de 0.701, indicando una asociación alta entre ambas variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1 Definición de clima organizacional:

Describe el entorno psicológico y emocional que define a una organización, así como la percepción general de los miembros sobre las cualidades y características del ambiente laboral en el que se desempeñan. Este clima puede ser afectado por varios factores, como la comunicación interna, el tipo de liderazgo, prácticas de recursos humanos, la cultura empresarial, las oportunidades de desarrollo profesional y la carga de trabajo, entre otros (25).

Un clima organizacional positivo se caracteriza por empleados motivados, comprometidos, satisfechos y productivos. Por otro lado, un clima negativo puede dar lugar a una mayor rotación de personal, bajo rendimiento, falta de compromiso y problemas de comunicación y colaboración entre los empleados (26).

2.2.1.2 Características de clima organizacional:

El ambiente organizacional influye de manera notable en la satisfacción y el desempeño de los empleados, además de afectar la productividad global de la organización. Por lo tanto, es esencial para los líderes y gerentes entender y fomentar un clima saludable que promueva la excelencia y el bienestar de todos los miembros de la empresa (27).

Ambiente emocional: El clima organizacional se define por las emociones y sentimientos predominantes en el entorno laboral. Puede ser positivo, donde se fomenta el entusiasmo, el

optimismo y la satisfacción; o negativo, donde pueden predominar la frustración, el estrés o la insatisfacción (28).

Comunicación: Un clima organizacional saludable se caracteriza por una comunicación abierta, transparente y efectiva en todos los niveles jerárquicos. Los empleados se sienten escuchados y pueden expresar sus opiniones sin temor a represalias (29).

Motivación: Se les brinda el apoyo y los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente y se reconocen sus esfuerzos y logros.

Autonomía y control: Un clima organizacional positivo brinda a los empleados un cierto grado de autonomía y control sobre su trabajo. Esto les permite sentirse empoderados y comprometidos con sus responsabilidades laborales.

2.2.1.3 Tipos de clima organizacional:

Clima de apoyo: En este tipo de clima, los líderes y colegas brindan apoyo emocional y profesional a los empleados. Se fomenta la colaboración, la comunicación abierta y el trabajo en equipo. Los empleados se sienten valorados y respaldados, lo que puede aumentar su satisfacción laboral y su motivación (30).

Clima autoritario: En un clima organizacional autoritario, la jerarquía es rígida y el poder se concentra en un pequeño grupo de líderes. La toma de decisiones suele ser unilateral, y los empleados pueden tener poca autonomía. Esto puede generar un ambiente tenso y desmotivador para los trabajadores (31).

Clima de innovación: Un clima organizacional de innovación fomenta la creatividad y la generación de nuevas ideas. Se alienta a los empleados a tomar riesgos calculados y a proponer soluciones creativas para los desafíos. La organización valora el aprendizaje y el desarrollo continuo.

Clima de alta presión: En este tipo de clima, se enfatiza la productividad y se espera que los

empleados cumplan con altas expectativas de rendimiento.

2.2.1.4 Teorías de clima organizacional:

Teoría del Clima Organizacional de Likert: Desarrollada por Rensis Likert, esta teoría se enfoca en la conexión entre la conducta de los empleados y el desempeño de la organización. Likert identificó cuatro sistemas de administración: explotador, benevolente, consultivo y participativo. Según esta teoría, el clima organizacional participativo es el más efectivo para lograr un alto rendimiento y satisfacción de los empleados (32).

Teoría de las Dimensiones del Clima Organizacional de Litwin y Stringer: Esta teoría está compuesto por diversas dimensiones que afectan el comportamiento y las actitudes de los empleados. Estas dimensiones incluyen la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el riesgo, el apoyo y la claridad organizacional (33).

Modelo de Clima y Cultura Organizacional de Denison: Daniel Denison desarrolló un modelo que vincula el clima organizacional con la cultura. El modelo sugiere que cuatro dimensiones del clima organizacional (misión, adaptabilidad, participación y coherencia) influyen en cuatro rasgos culturales (misión, adaptabilidad, involucramiento e integración), que, a su vez, afectan el desempeño organizacional (34).

Teoría del Clima de Schneider: Esta teoría, elaborada por Benjamin Schneider, propone que el clima organizacional se construye a partir de las percepciones compartidas de los empleados acerca de cómo la organización los trata. La teoría identifica tres tipos de clima organizacional: clima orientado a los resultados, clima orientado a las normas y clima orientado al apoyo (35).

La teoría de Peplau: destaca el aprendizaje social en enfermería, donde el ambiente laboral influye en la productividad y el cuidado del paciente. El rol de líder de la enfermera fortalece la relación con los pacientes mediante cooperación, mientras que como sustituta fomenta emociones positivas en el equipo y los pacientes, promoviendo un clima organizacional saludable y eficiente.

Estas teorías y enfoques han contribuido significativamente a la comprensión del clima organizacional y cómo influye en el comportamiento y el rendimiento de los empleados. Los líderes y gerentes pueden utilizar esta información para desarrollar estrategias y políticas que mejoren el clima organizacional y fomenten una cultura positiva en el lugar de trabajo.

2.2.1.5 Instrumentos para medir el clima organizacional:

Existen varios instrumentos y métodos utilizados para medir y evaluar el clima organizacional en una empresa u organización. Estos instrumentos pueden variar en su enfoque y complejidad, y la elección del mejor método dependerá de los objetivos específicos de la evaluación y las características de la organización (36).

A continuación, se enumeran algunos de los métodos más frecuentemente empleados para medir y evaluar el clima organizacional:

Cuestionarios de Clima Organizacional: Los cuestionarios son una forma común de recopilar datos sobre el clima organizacional. Estos cuestionarios constan de una serie de preguntas que evalúan diferentes dimensiones del clima, como la comunicación, el liderazgo, la motivación, el reconocimiento y las relaciones interpersonales. Los empleados responden a las preguntas según su percepción y experiencia en la organización (37).

Entrevistas Estructuradas: Las entrevistas estructuradas implican hacer preguntas específicas a

los empleados sobre diferentes aspectos del clima organizacional. Estas entrevistas permiten una comprensión más profunda de las percepciones y experiencias individuales en el lugar de trabajo (36).

Grupos de Enfoque: Se utilizarán grupos de enfoque para reunir a un pequeño número de empleados y discutir sus opiniones sobre el clima organizacional. Los facilitadores guiarán estas discusiones y recopilarán información cualitativa sobre el clima y las áreas de mejora (38).

En este estudio se empleará un cuestionario desarrollado por Parasuraman, Zeithaml y Berry en 1988 para evaluar el entorno organizacional. El investigador Franz Tolentino Bermúdez adaptó y validó este cuestionario, el cual aborda aspectos como estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensas e identidad. Este instrumento puede proporcionar información relevante sobre el clima dentro de la organización (39). Los resultados obtenidos se manejarán de manera confidencial y se utilizarán para implementar acciones destinadas a mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados.

2.2.1.6 Dimensiones del clima organizacional:

Estructura: Se refiere a la organización y distribución de roles, responsabilidades y jerarquías dentro de la organización. Una estructura organizacional clara y bien definida proporciona orientación y establece las reglas para la toma de decisiones, las vías de comunicación y las responsabilidades de cada empleado (40).

Autonomía: Hace referencia al grado de libertad y autoridad que tienen los empleados para tomar decisiones y llevar a cabo sus tareas sin intervención constante de sus superiores. Una mayor autonomía permite a los empleados ejercer su juicio y creatividad en su trabajo, lo que puede mejorar su satisfacción y motivación (41).

Relaciones Interpersonales: Se trata de la calidad de las relaciones y la comunicación entre los integrantes del equipo de trabajo. Un ambiente de trabajo positivo, donde las relaciones son respetuosas y colaborativas, puede aumentar la cooperación y el trabajo en equipo, mejorando el desempeño y la satisfacción laboral (42).

Recompensa: Engloba las prácticas de reconocimiento y recompensas que se ofrecen a los empleados por su desempeño y logros. Esto incluye tanto compensaciones económicas (salario, bonificaciones) como reconocimientos no monetarios (elogios, oportunidades de desarrollo).

Identidad: Se refiere al sentido de pertenencia y la conexión emocional que sienten los empleados con la organización. Una fuerte identidad organizacional se basa en la adopción de valores compartidos, una misión clara y una cultura organizacional que promueva un ambiente en el que los empleados se sientan parte de una comunidad con un propósito común.

Estas dimensiones son fundamentales para entender y evaluar el ambiente laboral, ya que influyen en la forma en que los empleados perciben y viven su entorno de trabajo. Cada una de estas dimensiones desempeña un papel crucial en el bienestar general y la motivación del personal, así como en el desempeño y los resultados de la organización en general. Al medir y abordar estas dimensiones, las empresas pueden mejorar el clima organizacional y promover un ambiente laboral más saludable y productivo (43).

2.2.1.1 Definición de satisfacción laboral:

La satisfacción laboral se describe como un estado emocional positivo y agradable derivado de cómo un individuo percibe subjetivamente sus experiencias laborales, es decir, cómo se siente acerca de su ambiente de trabajo y las situaciones que enfrenta en él (44).

La satisfacción laboral no es una medida única o absoluta, ya que puede variar de una persona a otra y puede cambiar con el tiempo debido a diversas circunstancias y experiencias en el trabajo. Los empleados que experimentan un alto nivel de satisfacción laboral suelen sentirse motivados,

comprometidos y satisfechos con su empleo, lo que puede conducir a un mejor desempeño y una mayor retención de talento en la organización (45).

2.2.1.2 Características de satisfacción laboral:

Los componentes de la satisfacción laboral se relacionan con los factores y elementos que afectan la percepción positiva que un empleado tiene de su trabajo y del entorno laboral. Estas características varían según la persona y el contexto laboral, pero algunas de las más comunes incluyen: (46).

Cumplimiento de Expectativas: La satisfacción laboral suele aumentar cuando las condiciones laborales y las experiencias en el trabajo coinciden con las expectativas del empleado. Si las condiciones laborales superan las expectativas, es probable que el nivel de satisfacción sea alto.

Realización Personal: La capacidad de realizar tareas significativas y desafiantes puede aumentar la satisfacción laboral. Sentirse capaz y competente en el trabajo puede proporcionar un sentido de logro y contribuir a una mayor satisfacción.

Reconocimiento y Recompensas: La percepción de ser reconocido y recompensado por el trabajo bien hecho es una característica importante de la satisfacción laboral. Los empleados que sienten que su esfuerzo es valorado y recompensado tienden a estar más satisfechos en su empleo.

Oportunidades de Crecimiento: La posibilidad de crecer profesionalmente y avanzar en la carrera laboral es una característica clave de la satisfacción laboral. Los empleados valoran las oportunidades de desarrollo y aprendizaje en su trabajo.

Seguridad Laboral: La estabilidad laboral y la sensación de seguridad en el empleo pueden influir

en la satisfacción laboral. La preocupación por la inestabilidad laboral puede generar ansiedad y disminuir la satisfacción.

Ambiente Físico y Ergonómico: Un ambiente de trabajo seguro, cómodo y bien equipado también puede contribuir a la satisfacción laboral. Un entorno físico agradable puede mejorar el bienestar y la satisfacción del empleado.

Es importante señalar que la satisfacción laboral es un concepto subjetivo y multifactorial, por lo que puede ser influenciada por una variedad de factores individuales y organizacionales. Cada empleado puede valorar de manera diferente estas características, y las organizaciones deben esforzarse por comprender las necesidades y expectativas de su personal para mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento general.

2.2.1.3 Tipos de satisfacción laboral:

La satisfacción laboral puede categorizarse en diversas formas, dependiendo de los aspectos particulares del trabajo que afectan el nivel de satisfacción del empleado (47).

A continuación, se presenta un resumen de los tipos de satisfacción laboral más comunes:

Satisfacción con las Tareas y el Trabajo: Se refiere al grado de satisfacción que siente un empleado con respecto a las tareas que realiza en su trabajo. Incluye el nivel de interés, significado y desafío que encuentra en sus responsabilidades laborales.

Satisfacción con las Relaciones Interpersonales: Hace referencia al nivel de satisfacción que experimenta un empleado con las relaciones que mantiene en el entorno laboral, incluyendo la calidad de las interacciones con compañeros de trabajo, supervisores y otros miembros del equipo.

Satisfacción con el Liderazgo: Se relaciona con la satisfacción que siente un empleado con respecto a sus líderes y supervisores. Incluye la percepción de un liderazgo efectivo, la comunicación, el apoyo y la dirección proporcionada por los superiores.

Satisfacción con la Compensación y las Recompensas: Engloba el grado de satisfacción que

tiene un empleado con respecto a su salario, beneficios y reconocimiento recibido por su desempeño y contribuciones al trabajo.

Satisfacción con el Desarrollo Profesional: Hace referencia al nivel de satisfacción que siente un empleado con respecto a las oportunidades de crecimiento, desarrollo y progreso profesional en su carrera laboral.

Satisfacción con el Ambiente Laboral: Se relaciona con el grado de satisfacción que tiene un empleado con respecto al ambiente físico y emocional del lugar de trabajo, incluyendo la seguridad, la comodidad y el apoyo en el entorno laboral.

Es importante comprender que estos tipos de satisfacción laboral no son independientes entre sí, sino que están interrelacionados y pueden influirse mutuamente. Por ejemplo, un ambiente laboral positivo y relaciones interpersonales satisfactorias pueden mejorar la satisfacción con las tareas y el trabajo en general. La satisfacción laboral es un factor clave que afecta el bienestar de los empleados y su compromiso con la organización, y las empresas deben prestar atención a estos diferentes tipos para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento de su personal.

2.2.1.4 Teorías de satisfacción laboral:

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow: Propuesta por Abraham Maslow, esta teoría establece que las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer en orden jerárquico, desde necesidades básicas (fisiológicas, seguridad) hasta necesidades de autorrealización. La satisfacción laboral se relaciona con la capacidad del trabajo para satisfacer estas necesidades y ascender en la jerarquía (48).

Teoría de la Equidad de Adams: Se centra en la percepción de equidad de los empleados en el trabajo. Los empleados comparan su relación entre esfuerzo y recompensa con la de sus colegas. La satisfacción laboral se logra cuando los empleados perciben que sus esfuerzos son equitativamente recompensados en comparación con otros (49). Estas teorías proporcionan

diversas visiones que han sido cruciales para comprender cómo tanto los aspectos internos como externos del trabajo influyen en cómo los empleados perciben su nivel de satisfacción en el entorno laboral.

2.2.1.5 Instrumentos para medir la satisfacción laboral:

Estos instrumentos son empleados para recolectar datos y obtener percepciones directas de los empleados con respecto a diferentes aspectos de su trabajo y ambiente laboral (50).

A continuación, se mencionan algunos de los instrumentos más comunes:

Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ): Es uno de los cuestionarios más utilizados para medir la satisfacción laboral. El MSQ incluye una serie de preguntas que evalúan diferentes aspectos del trabajo, como la naturaleza de las tareas, el ambiente laboral, el liderazgo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo.

Índice de Satisfacción en el Trabajo (Job Satisfaction Index): Este cuestionario es una medida general de la satisfacción laboral que incluye preguntas sobre el salario, las condiciones de trabajo, la relación con los compañeros y superiores, las oportunidades de desarrollo y otros aspectos relevantes del trabajo.

2.2.1.6 Dimensiones de la satisfacción laboral:

Para nuestro estudio utilizamos un cuestionario de escala de satisfacción laboral S21/26, el cual consta con 6 dimensiones que se detallan a continuación:

Satisfacción con la supervisión y participación en la organización: Este aspecto se enfoca en el grado de satisfacción que se experimenta con la supervisión en el lugar de trabajo, el cual puede verse influenciado por diversos factores, tales como la frecuencia de la supervisión, la justicia en el trato, la formación y el apoyo recibidos. Además, también se considera la participación en la toma de decisiones en la organización o servicio al que se pertenece, lo cual puede contribuir a aumentar la satisfacción laboral de los empleados (51).

Satisfacción con la remuneración y prestaciones: Se trata de un proceso en el cual se experimenta satisfacción debido al cumplimiento de los acuerdos laborales, así como por los incentivos económicos, salario y oportunidades de ascenso (52).

Satisfacción intrínseca: Se refiere al proceso en el que la satisfacción se deriva del trabajo en sí mismo, las oportunidades que brinda para realizar actividades que le gustan y la capacidad de tomar decisiones relacionadas con el trabajo de manera autónoma (52).

Satisfacción con el ambiente físico: Se trata de un proceso que se define por la satisfacción experimentada en relación con el entorno físico, el espacio y las condiciones de trabajo, incluyendo la limpieza, higiene, temperatura, ventilación e iluminación (52).

Satisfacción con la cantidad de producción: Se trata del proceso en el que se experimenta satisfacción con el ritmo y volumen de trabajo que se lleva a cabo (52).

Satisfacción con la calidad de producción: Se define como el grado de satisfacción que siente el trabajador con los recursos materiales que se le brindan para llevar a cabo su labor, así como con la calidad del producto o servicio que produce (52).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general:

-Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

-H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

-Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y participación en la organización del personal de enfermería del

servicio de cirugía de un hospital.

-H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y participación en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hipótesis específica 2:

-Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

-H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hipótesis específica 3:

-Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

-H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hipótesis específica 4:

-Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

-H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un

hospital.

Hipótesis específica 5:

-Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

-H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hipótesis específica 6:

-Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

-H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Metodología de la investigación

Se empleó el método hipotético-deductivo de nivel correlacional, basado en la metodología respaldada por Bernal, que sigue una secuencia de pasos. Comienza con la formulación de hipótesis fundamentadas en la observación de la realidad, y posteriormente, los resultados

obtenidos permiten validar o descartar las hipótesis propuestas. Finalmente, se presentan las conclusiones derivadas de la investigación (53).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo al recolectar datos numéricos mediante encuestas, los cuales fueron analizados utilizando métodos de estadística descriptiva e inferencial. En la fase de estadística descriptiva, se llevaron a cabo análisis que incluyeron la distribución de frecuencias, tanto absolutas como relativas, para identificar las tendencias y patrones en las respuestas del personal sobre variables clave como el clima organizacional y la satisfacción laboral (54).

3.3. Tipo de investigación

La investigación llevada a cabo fue de naturaleza aplicada, fundamentada en conocimientos teóricos y orientada a la aplicación práctica en situaciones reales, con el fin de abordar problemas específicos y proponer mejoras relacionadas con las condiciones descritas en el problema (55).

3.4. Diseño de la investigación

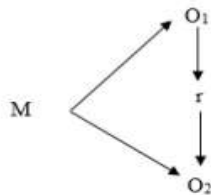
El diseño de la investigación fue no experimental correlacional de corte transversal de naturaleza observacional.

Hernández Sampieri et al. (56) afirman que el enfoque cuantitativo se utiliza cuando se busca medir fenómenos y realizar análisis estadísticos para establecer relaciones entre variables. Explican que un diseño no experimental implica estudiar fenómenos sin manipularlos deliberadamente, mientras que un diseño de corte transversal recopila datos en un único punto en el tiempo.

Por lo que el estudio que presentamos tuvo un enfoque cuantitativo, que se centra en la recopilación y análisis numérico de datos para comprobar hipótesis y establecer relaciones entre

las variables: clima organizacional y satisfacción laboral. El diseño fue no experimental, de corte transversal y de naturaleza observacional. En este tipo de diseño, no se manipulan las variables, solo se observan tal como se presentan en un momento específico y de naturaleza observacional: por que este componente indica que el investigador solo observa, describe y analiza fenómenos sin intervenir en ellos.

Por lo tanto, se presenta el esquema de investigación correspondiente al diseño mencionado anteriormente.



Donde:

M = Enfermeros del servicio de cirugía en un hospital.

O1 = Variable clima organizacional.

O2 = Observación de la variable satisfaccion laboral.

r = Índice de relación entre el clima organizacional y satisfaccion laboral.

3.5. Población, muestra y muestreo.

Población

Estuvo constituido un total de 109 licenciados en enfermería del servicio de cirugía de un hospital, distribuidos en la siguiente tabla:

Tabla 1**Total de licenciados en enfermería del servicio de cirugía de un hospital**

Áreas del servicio de cirugía	Total de licenciados en enfermería
Hospitalización Cirugía	31
Emergencia Cirugía	15
Consultorio de cirugía	2
Centro Quirúrgico	61
Total	109

Fuente: Elaboración propia a raíz de datos del rol del Departamento de Enfermería.

Para obtener el tamaño de muestra se aplicó el muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional, siendo constituida la muestra por un total de 87 licenciados en enfermería del servicio de cirugía de un hospital

Tamaño total de la muestra:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^l N_i P_i Q_i}{NE + \frac{1}{N} \sum_{i=1}^l N_i P_i Q_i} = 87$$

$$E = \frac{d^2}{Z_{1-\alpha/2}^2} = \frac{(0.05)^2}{(1.96)^2} = 6.508 \times 10^{-4}$$

Tamaño de cada estrato:

$$n_i = n \left(\frac{N_i}{\sum_{i=1}^l N_i} \right) = n \left(\frac{N_i}{N} \right) = n(W_i)$$

Tabla 2

Muestra total de licenciados en enfermería del servicio de cirugía de un hospital

Áreas del servicio de cirugía	Total de licenciados en enfermería
Hospitalización Cirugía	25
Emergencia Cirugía	12
Consultorio de cirugía	2
Centro Quirúrgico	48
Total	87

Fuente: Elaboración propia

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- El grupo de participantes consistió en personal de enfermería de ambos sexos que desempeñó labores administrativas y asistenciales en el servicio de cirugía.
- Enfermeros que realizaron jornada laboral mínima de 12 horas.
- Enfermeros que proporcionaron su consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que estuvieron en período de vacaciones.
- Enfermeros que no desearon participar.

Muestreo: Probabilístico Estratificado

3.6. Variables y operacionalizacion

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

Variables que intervinieron:

- Edad: Desde los 20 hasta los 70 años.
- Ambos sexos.
- Antigüedad: Aprox. 1 año

Variable 1: Clima organizacional

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Clima organizacional	El clima organizacional describe el ambiente psicológico y emocional característico de una organización, que es entendido y compartido por sus miembros en relación a las características del entorno laboral en el que operan.	El clima organizacional en un hospital de Lima se refiere al ambiente psicológico y emocional que experimentan los enfermeros. Este ambiente es percibido de manera compartida por los enfermeros con relación a las características y cualidades del servicio de Cirugía en el que se desenvuelven y que será medido mediante un cuestionario.	Estructura	Normativas y disposiciones, atribuciones, procedimientos administrativos. Comprometimiento, fortalecimiento, obligación.	Desde el ítem 1 hasta el ítem 5	Nominal	[26-60] Bajo [61-95] Medio [96-130] Alto
			Autonomía		Desde el ítem 6 hasta el ítem 9		
			Relaciones interpersonales	Colaboración, equidad, proceso de elección.	Desde el ítem 10 hasta el ítem 16		
			Recompensa	Formaciones, apreciaciones.	Desde el ítem 17 hasta el ítem 21		
			Identidad	Normativas y disposiciones, atribuciones, procedimientos administrativos.	Desde el ítem 22 hasta el ítem 26		

Variable 2: Satisfacción laboral

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral puede ser descrito como un estado placentero derivado de cómo un individuo percibe subjetivamente sus experiencias en el trabajo, incluyendo sus sentimientos hacia el ambiente laboral y las circunstancias que experimenta en él..	La satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de cirugía de un hospital de Lima se puede entender como un estado emocional positivo y placentero basado en cómo perciben subjetivamente sus experiencias laborales, incluyendo sus sentimientos hacia el ambiente de trabajo y las circunstancias que enfrentan en él. Este estado será evaluado mediante un cuestionario.	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	Oportunidad de promoción, supervisión satisfactoria, trabajo en equipo.	Ítems: 9,10,11,12,13,16 y 21	Ordinal	[0-8] Bajo [9-17] Medio [18-26] Alto
			Satisfacción con la remuneración y prestaciones	Salario justo, leyes laborales	Ítems: 4,14,19,20		
			Satisfacción intrínseca	Vocación, responsabilidad	Ítems: 1,2,3,18		
			Satisfacción con el ambiente físico	Entorno físico adecuado, condiciones de trabajo idóneas.	Ítems:6,7,8		
			Satisfacción con la cantidad de producción	Carga laboral proporcionada.	Ítems:5,23,24,26		
			Satisfacción con la calidad de Producción	Calidad de trabajo apropiada.	Ítems:15,17,22,25		

3.7. Técnica e instrumentos de la recolección de datos:

3.7.1. Técnica

En esta investigación se utilizó la técnica de encuesta, la cual sirve para extraer información sobre variables como el género, la edad y la antigüedad laboral. Además, se emplearon cuestionarios para evaluar las variables relacionadas entre sí.

Hernández Sampieri et al. (57), nos menciona que "la encuesta es una técnica eficaz para recolectar información cuantitativa cuando se requiere medir percepciones o evaluar relaciones entre variables en una población específica". Además, Tamayo en el 2009 indica que "los cuestionarios estandarizados son esenciales para garantizar la objetividad y comparabilidad de los resultados en estudios correlacionales y descriptivos".

3.7.2. Descripción del instrumento

Se utilizó una ficha dividida en tres partes para recopilar los datos necesarios en esta investigación. (Anexo 2).

Parte 1: Clima organizacional

Para la evaluación del clima organizacional, se utilizó un cuestionario diseñado por Parasuraman, Zeithaml y Berry en 1988, el cual ha sido adaptado y validado por el investigador Franz Robert Tolentino Bermúdez (58). Este cuestionario abarca cinco dimensiones que comprenden un total de 26 ítems.

- Estructura: 5 ítems
- Autonomía: 4 ítems
- Relaciones interpersonales: 7 ítems.

- Recompensa se compone: 5 ítems
- Identidad: 5 ítems.

A continuación, se presenta la especificación técnica del instrumento:

Ficha técnica del instrumento:

Variable 1: Clima Organizacional

Nombre:	Encuesta de Clima Organizacional
Autor	Parasuraman et al. (1998)
Versión española	Bermúdez T. (2018)
Validez	r=0,82
Población	Trabajadores
Administración	Individual, autoadministrada
Duración de la prueba	20 minutos
Calificación	Manual/ mecánica
Uso	Percepción del clima organizacional
Materiales	Formato físico del cuestionario
Distribución de los ítems	El cuestionario cuenta con 26 ítems, cada uno con 5 respuestas.
Puntaje y calificación	Malo: 26 a 52 Bueno: 53 a 78

Variable 2: Satisfacción laboral

Para la recopilación de datos, se utilizó la técnica de encuesta, aplicando el cuestionario de escala de satisfacción laboral S21/26 desarrollado por J.L. Meliá en 1998. Este cuestionario se compone de 6 dimensiones organizadas en 26 preguntas con respuestas dicotómicas: Verdadero o falso. (Anexo 2).

Ficha técnica	
Instrumento:	Cuestionario de satisfacción laboral
Autor:	Meliá (1998), citado en Hilario 2017
País citado:	Universidad Peruana Unión, Perú
Adecuación:	Rosmel Huamani Chañi (2019), Perú
Significancia:	Medición de satisfacción laboral
	Dimensiones:
	Supervisión y participación de la organización
	Remuneración y las prestaciones
Estructura:	Intrínseca
	Ámbito físico
	Cantidad de producción
	Calidad de producción
Ámbito de aplicación:	Empresa Maquinarias Innova S.R.L.
Tiempo de resolución:	Aproximadamente entre 10 a 15 minutos

3.7.3. Validación

Instrumento para medir la variable clima organizacional:

El cuestionario fue originalmente diseñado por Parasuraman, Zeithaml y Berry en 1988, el cuestionario fue creado en el contexto de la medición de la calidad del servicio, aunque se ha adaptado para evaluar otros aspectos, como el clima organizacional.

En su versión original, el cuestionario se centraba en medir la percepción de los clientes acerca de los servicios ofrecidos por una empresa, pero en la adaptación de Franz Robert Tolentino Bermúdez, el foco probablemente se ajustó para evaluar los factores internos dentro de una organización, tales como la comunicación, la satisfacción laboral, el liderazgo, el trabajo en equipo y otros elementos que influyen en el ambiente de trabajo.

Este cuestionario adaptado puede incluir diferentes dimensiones del clima organizacional, y es una herramienta útil para conocer las percepciones de los empleados sobre diversos aspectos del ambiente laboral, lo que a su vez permite identificar áreas de mejora para optimizar el desempeño y el bienestar dentro de la organización.

El instrumento utilizado para evaluar la variable satisfacción laboral fue validado a través del análisis de los resultados por expertos, empleando la prueba binomial como método de validación. Los resultados indican que el instrumento posee validez de criterio, ya que el valor de significancia estadística obtenido fue de 0.0039, lo cual es inferior al umbral establecido de 0.005 ($p < 0.005$).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento para medir la variable Clima Organizacional se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para evaluar la consistencia interna del instrumento que mide la variable Satisfacción Laboral, se utilizó el coeficiente Kuder–Richardson (KR-20). Ambos cuestionarios se aplicaron a 15 licenciados de enfermería del servicio de cirugía de un hospital similar al estudiado, obteniéndose los siguientes resultados:

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	0.948	26

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Kuder–Richardson (KR-20)	N de elementos
Satisfacción Laboral	0.961	26

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.3.2.

El instrumento de medición de la variable Clima Organizacional alcanzó un valor del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach igual a $\alpha=0.948$, indicando que el instrumento presentó un nivel elevado de confiabilidad (*ver anexo 3*), en tanto, el instrumento de la variable Satisfacción Laboral, obtuvo un valor del coeficiente de confiabilidad Kuder–Richardson (KR-20) igual a 0.961, dando a conocer que el instrumento presentó también un nivel excelente de confiabilidad (*ver anexo 3*), por tanto ambos instrumentos son altamente confiables.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se generaron tablas y gráficos que reflejaron la distribución porcentual de las diferentes dimensiones evaluadas, como la estructura organizacional, la autonomía, las relaciones interpersonales, la recompensa y la identidad institucional, lo que permitió identificar las áreas de mayor y menor satisfacción dentro de la organización. En la fase de estadística inferencial, se realizaron pruebas de normalidad, específicamente la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para determinar si los datos seguían una distribución normal. Dado que se encontró que los datos no se ajustaban a una distribución normal en la mayoría de las variables, se optó por utilizar la correlación de Spearman como medida no paramétrica para evaluar las relaciones entre las variables. Esta correlación permitió cuantificar la fuerza y dirección de las asociaciones entre el clima organizacional y las distintas dimensiones de la satisfacción laboral, proporcionando una base sólida para inferir las posibles causas de satisfacción o insatisfacción dentro del entorno laboral. Todo el procesamiento y análisis de los datos se realizó utilizando el software RStudio versión 4.3.2, lo que garantizó la precisión y reproducibilidad de los resultados obtenidos.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía: Cada enfermera recibió una información a detalle sobre los objetivos y el propósito del estudio, lo cual les permitió decidir libremente si desean participar o no.

Principio de beneficencia: Las enfermeras se beneficiaron al contribuir con sus participaciones en la investigación, ya que los resultados se utilizarán para implementar programas de capacitación continua en colaboración con la Jefatura de Enfermería.

Principio de no maleficencia: Participar de esta investigación no implicó ningún riesgo o

daño para el personal de Enfermería.

Principio de justicia: Se tuvo como prioridad el ser tratado sin discriminación y de manera equitativa, garantizando la igualdad de oportunidades y respetando los derechos de cada individuo involucrado. (59)

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivos de los resultados:

4.1.1.1. Clima organizacional:

Tabla 1

Distribución porcentual de la variable Clima Organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según nivel.

Nivel	fi	%	Hi%
Bajo	0	0.0%	0.0%
Medio	49	56.3%	56.3%
Alto	38	43.7%	100.0%
Total	87	100.0%	

Nota: Elaboración propia con los resultados del software RStudio versión 4.3.2.



Figura 1

Barras de la distribución porcentual de la variable Clima Organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según nivel.

Interpretación:

En mención a la tabla 1 y figura 1, la distribución porcentual del Clima Organizacional del personal de enfermería en el servicio de cirugía de un hospital revela que una mayoría importante de los participantes (49 participantes) se ubica en un nivel medio de Clima Organizacional, representando el 56.3% del total. Por otro lado, un 43.7% (38 participantes) reporta un clima organizacional alto, mientras que no se registra ningún caso en el nivel bajo (0 participantes). Estos resultados sugieren que, si bien una parte considerable del personal percibe un clima organizacional favorable, existe una mayoría que solo lo considera medio, como solución técnica, se recomienda implementar programas de mejora del clima organizacional enfocados en elevar las percepciones de los empleados que se encuentran en el nivel medio, tales como iniciativas de reconocimiento, mejora en la comunicación interna y fortalecimiento del liderazgo, para lograr que más empleados alcancen un nivel alto de satisfacción con el clima organizacional.

Tabla 2

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Clima Organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según nivel

Dimensión	Nivel						Total	%
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Estructura	3	3.4%	45	51.7%	39	44.9%	87	100.0%
Autonomía	1	1.1%	28	32.2%	58	66.7%	87	100.0%
Relaciones interpersonales	4	4.6%	54	62.1%	29	33.3%	87	100.0%
Recompensa	18	20.7%	59	67.8%	10	11.5%	87	100.0%
Identidad	2	2.3%	37	42.5%	48	55.2%	87	100.0%

Nota: Elaboración propia con los resultados del software RStudio versión 4.3.2.

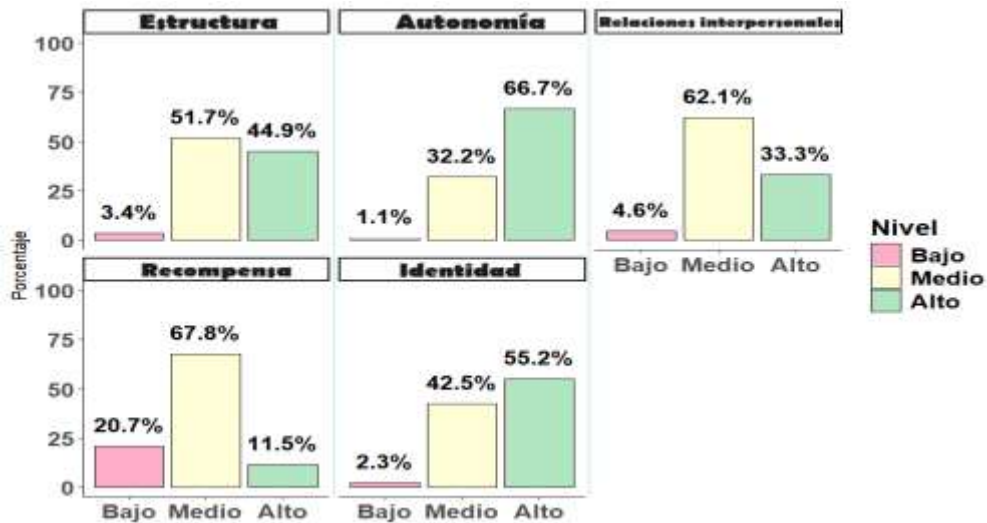


Figura 2

Barras agrupadas de la distribución porcentual de las dimensiones de la variable Clima Organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según nivel

Interpretación:

Según la tabla 2 y figura 2, el análisis de las dimensiones del Clima Organizacional en el personal de enfermería del servicio de cirugía muestra una distribución variada en los niveles de percepción. La dimensión de Autonomía destaca por tener el mayor porcentaje en el nivel alto con un 66.7% (58 participantes), lo que sugiere una percepción positiva en este aspecto. Sin embargo, la dimensión Recompensa es la más crítica, con un 20.7% (18 participantes) en el nivel bajo y solo un 11.5% (10 participantes) en el nivel alto, lo que indica insatisfacción en términos de reconocimiento y compensación. Otras dimensiones como Estructura y Relaciones interpersonales presentan una mayoría en el nivel medio con un 51.7% (45 participantes) y 62.1% (54 participantes) respectivamente, lo que sugiere áreas de mejora en la claridad organizacional y la interacción entre el personal. Como acción correctiva, se recomienda diseñar e implementar

estrategias que fortalezcan el reconocimiento y la recompensa, así como promover la mejora continua en las relaciones interpersonales y la estructura organizativa, con el fin de elevar la percepción general del clima organizacional en todas sus dimensiones.

4.1.1.2. Satisfacción laboral:

Tabla 3

Distribución porcentual de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según nivel

Nivel	Fi	%	Hi%
Bajo	22	25.3%	25.3%
Medio	16	18.4%	81.6%
Alto	49	56.3%	100.0%
Total	87	100.0%	

Nota: Elaboración propia con los resultados del software RStudio versión 4.3.2.

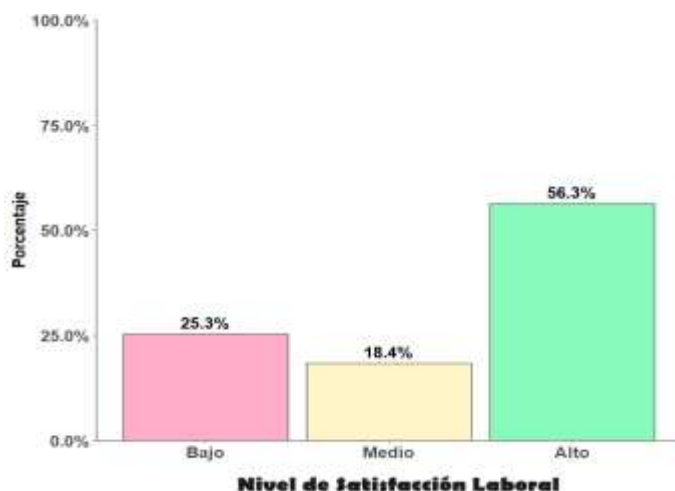


Figura 8

Barras de la distribución porcentual de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según nivel

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 8, el análisis de la tabla muestra que la mayoría del personal de enfermería del servicio de cirugía experimenta una alta satisfacción laboral, con un 56.3% (49 participantes) reportando un nivel alto de satisfacción. Sin embargo, es preocupante que un 25.3% (22 participantes) indique un nivel bajo de satisfacción, lo que sugiere la existencia de factores que podrían estar afectando negativamente su experiencia laboral. Además, un 18.4% (16 participantes) se encuentra en un nivel medio de satisfacción, lo que indica que casi la mitad del personal no está completamente satisfecho con su trabajo. Como solución, es fundamental realizar un diagnóstico más profundo para identificar los factores específicos que están contribuyendo a la insatisfacción en este grupo. Basado en estos hallazgos, se podrían implementar medidas dirigidas, como la mejora en las condiciones laborales, programas de reconocimiento y desarrollo profesional, para elevar el nivel de satisfacción de todos los empleados y minimizar los porcentajes de insatisfacción

Tabla 4

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según nivel

Dimensión	Nivel						Total	%
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	20	23.0%	27	31.0%	40	46.0%	87	100.0%
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	28	32.2%	39	44.8%	20	23.0%	87	100.0%

Satisfacción intrínseca	17	19.5%	13	14.9%	57	65.6%	87	100.0%
Satisfacción con el ambiente físico	32	36.8%	8	9.2%	47	54.0%	87	100.0%
Satisfacción con la cantidad de producción	29	33.3%	36	41.4%	22	25.3%	87	100.0%
Satisfacción con la calidad de producción	24	27.6%	15	17.2%	48	55.2%	87	100.0%

Nota: Elaboración propia con los resultados del software RStudio versión 4.3.2.

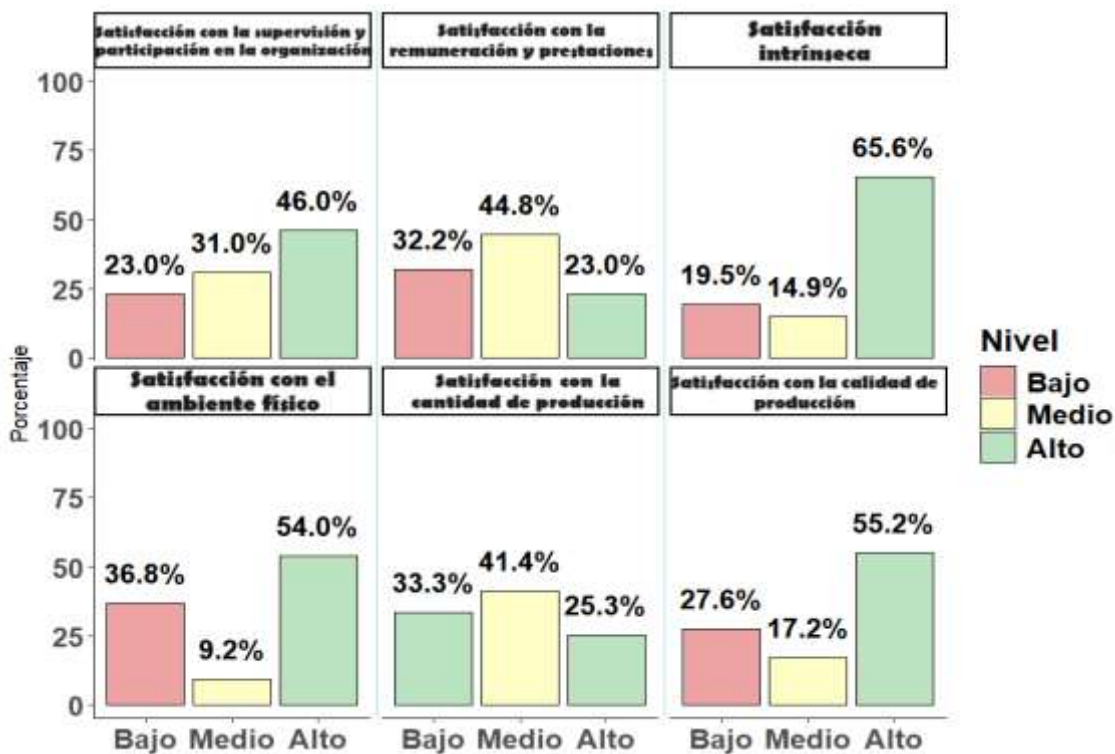


Figura 9

Barras agrupadas de la porcentual de las dimensiones de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según nivel

Interpretación:

En consideración de la tabla 4 y figura 9, el análisis de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de cirugía revela que la mayor satisfacción se encuentra en la dimensión intrínseca, con un 65.6% (57 participantes) en nivel alto, indicando que la mayoría de los empleados encuentra satisfacción en el propio trabajo. Sin embargo, la satisfacción con la remuneración y prestaciones es preocupantemente baja, con un 32.2% (28 participantes) en nivel bajo y solo un 23% (20 participantes) en nivel alto, lo que sugiere que las compensaciones no están cumpliendo con las expectativas del personal. La satisfacción con el ambiente físico también presenta un área crítica, con un 36.8% (32 participantes) en nivel bajo. Estas dimensiones son claves para el bienestar laboral y requieren atención inmediata. Se recomienda una revisión integral de las políticas de remuneración y beneficios, así como mejoras en las condiciones físicas del entorno de trabajo, para elevar los niveles de satisfacción en estas áreas y, en consecuencia, mejorar la motivación y el desempeño del personal.

Tabla 5

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov entre las variables: El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, con sus respectivas dimensiones

Prueba de Normalidad			
Variable/Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.094	87	0.004
Satisfacción Laboral	0.190	87	0.000

Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	0.200	87	0.000
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	0.265	87	0.000
Satisfacción intrínseca	0.392	87	0.000
Satisfacción con el ambiente físico	0.338	87	0.000
Satisfacción con la cantidad de producción	0.190	87	0.000
Satisfacción con la calidad de Producción	0.346	87	0.000

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.3.2.

Interpretación:

De la tabla 5, el análisis de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov revela que, tanto las variables principales (Clima Organizacional y Satisfacción Laboral) como sus dimensiones no siguen una distribución normal, dado que todos los p-valores de significancia de la prueba de Kolmogorov-Smirnov resultaron ser menores que 0.05 ($p < 0.05$), por tanto, para cuantificar las correlaciones de los objetivos planteados correspondientes a la verificación de la relación entre variables, se aplicará la prueba de correlación de Spearman.

4.1.2. Prueba de hipótesis:

Planteamiento de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal

de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Tabla 6

Prueba de correlación de Spearman entre las variables el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Correlación		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Variable	Variable			
Clima Organizacional	Satisfacción Laboral	0.824	0.000*	87

*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.3.2.

Interpretación:

De la tabla 6, el análisis de la correlación de Spearman entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el servicio de cirugía muestra un coeficiente de correlación de 0.824, lo que indica una relación positiva y alta entre ambas variables (*ver anexo 5*). Este resultado confirma que a medida que mejora el Clima Organizacional, también aumenta la Satisfacción Laboral del personal. Dado que esta correlación es significativa ($p=0.000<0.01$) al 1% de significancia, se confirma que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Planteamiento de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y participación en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y participación en la organización del personal de enfermería del servicio

de cirugía de un hospital.

Tabla 7

Prueba de correlación de Spearman entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y participación en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Variable	Dimensión	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Clima Organizacional	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	0.777	0.000*	87

*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.3.2.

Interpretación:

De la tabla 7, el análisis de la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión de supervisión y participación en la organización muestra un coeficiente de 0.777, lo que indica una relación positiva y alta (*ver anexo I*) entre estas variables, además el p-valor de significancia de la prueba de correlación de Spearman, resultó ser menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), es decir, se evidencia una relación significativa al 1% de significancia.

Planteamiento de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su

dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Tabla 8

Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital

Correlación		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Variable	Dimensión			
Clima Organizacional	Satisfacción con la remuneración y prestaciones	0.753	0.000*	87

*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.3.2.

Interpretación:

De la tabla 8, el análisis de la correlación de Spearman muestra un coeficiente de 0.753 entre el clima organizacional y la satisfacción con la remuneración y prestaciones, lo que indica una relación positiva y alta entre estas variables (*ver anexo 1*), así también se encontró un p-valor menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), lo que confirma que, esta correlación es estadísticamente significativa al 1% de significancia.

Planteamiento de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Tabla 9

Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital

Correlación		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Variable	Dimensión			
Clima Organizacional	Satisfacción intrínseca	0.616	0.000*	87

*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.3.2.

Interpretación:

La tabla 9, se evidencia que el análisis de la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión de satisfacción intrínseca muestra un coeficiente de 0.616, lo que indica una relación positiva y moderadamente (*ver anexo 1*) entre estas variables. Al existir un p-valor de significancia menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), confirma que esta correlación es significativa al 1% de significancia.

Planteamiento de hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su

dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Tabla 10

Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Correlación		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Variable	Dimensión			
Clima Organizacional	Satisfacción con el ambiente físico	0.624	0.000*	87

*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.3.2.

Interpretación:

De la tabla 10, el análisis de la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión de ambiente físico muestra un coeficiente de 0.624, lo que indica una relación positiva y moderadamente entre estas variables (*ver anexo I*), además el p-valor de significancia menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), confirma que esta correlación es significativa al 1% de significancia.

Planteamiento de hipótesis específica 5:

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Tabla 11

Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Correlación		Coefficiente de	Sig.	N
Variable	Dimensión	correlación	(bilateral)	
Clima Organizacional	Satisfacción con la cantidad de producción	0.724	0.000*	87

*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.3.2.

Interpretación:

Evaluando los resultados de la tabla 11, el análisis de la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión de cantidad de producción muestra un coeficiente de 0.724, lo que indica una relación positiva y alta entre estas variables, además el p-valor de significancia de la prueba de correlación de Spearman, resultó ser menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), es decir, se evidenció una relación significativa al 1% de significancia entre las variables.

Planteamiento de hipótesis específica 6:

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión Satisfacción con la calidad de producción del personal de enfermería del servicio de

cirugía de un hospital.

Tabla 12

Prueba de correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión Satisfacción con la calidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital

Variable	Dimensión	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Clima Organizacional	Satisfacción con la calidad de producción	0.709	0.000*	87

*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.3.2.

Interpretación:

De la tabla 12, visualizamos que el análisis de la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión de satisfacción con la calidad de producción muestra un coeficiente de 0.709, lo que indica una relación positiva y alta (*ver anexo I*) entre estas variables, el p-valor de significancia de la prueba de correlación, resultó ser menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), lo que confirma que esta correlación es significativa al 1% de significancia.

4.1.3. Discusión de resultados

El objetivo principal de la investigación ha sido abordar cada premisa mediante la aplicación de instrumentos a la población seleccionada como muestra. Los hallazgos indican que existe una

relación positiva y alta entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral porque tiene un coeficiente de correlación de 0.824. Este resultado confirma que a medida que mejora el Clima Organizacional, también aumenta la Satisfacción Laboral del personal. Estos resultados coinciden con la investigación internacional de **Chaucanes y Romero (16)** donde el análisis con la prueba Rho de Spearman reveló una correlación positiva significativa, con un coeficiente de 0.772 y un valor p de 0.000, lo que indica una asociación fuerte y estadísticamente confiable entre ambas variables.

En referencia al resultado obtenido de la variable clima organizacional de la investigación que se visualiza en la tabla 1, revela que una mayoría importante de los participantes se ubica en un nivel medio de Clima Organizacional, representando el 56.3% del total. Por otro lado, un 43.7% reporta un clima organizacional alto, mientras que no se registra ningún caso en el nivel bajo. Este resultado se contrasta con el estudio realizado por **Silva (23)** donde el 46% de los enfermeros percibieron el clima organizacional como no saludable, sin embargo, **Ramirez (19)** demostró en su estudio que los resultados se asemejan al nuestro puesto que el 51% de los participantes percibió el clima organizacional como bueno, mientras que el 66% reportó un nivel de satisfacción laboral medio.

Por otro lado, en la segunda variable Satisfacción laboral, que se visualiza en la tabla 3, el resultado fue que la mayoría de los participantes experimenta una alta satisfacción laboral, con un 56.3% reportando un nivel alto de satisfacción. Sin embargo, es preocupante que un 25.3% indique un nivel bajo de satisfacción. Finalmente, un 18.4% se encuentra en un nivel medio de satisfacción, lo que indica que casi la mitad del personal no está completamente satisfecho con su trabajo. Estos resultados son similares con la investigación de **Del Ángel (15)** donde el 40.7% calificó su satisfacción laboral como satisfactoria y el 46.2% como muy satisfactoria.

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y

participación en la organización muestra un coeficiente de 0.777, indicando una asociación positiva y alta. El valor p de 0.000 (<0.01) confirma su significancia estadística. Estos resultados son similares a los de Marmolejo y Arana (60) encontrándose que un hospital de Lima con 102 enfermeros se evidenció una correlación positiva moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral en su dimensión supervisión ($r = 0.349$, $p < 0.01$) y una correlación similar en la dimensión de participación ($r = 0.399$). Estudios como los de Játiva y Fierro (17) destacan que la insatisfacción en esta dimensión está relacionada con una supervisión deficiente, falta de reconocimiento y trato desigual.

En la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones se encontró un coeficiente de correlación de 0.753, indicando una relación positiva y alta. El valor p de 0.000 (<0.01) respalda su significancia. Investigaciones como la de Zúñiga (21) refuerzan este hallazgo, al reportar un coeficiente de 0.701 ($p=0.000$). Los resultados muestran que un 44.8% de los participantes presentan un nivel medio de satisfacción con su remuneración, 32.2% un nivel bajo y solo un 23% un nivel alto, reflejando una preocupación por las condiciones económicas y las oportunidades de ascenso.

La relación entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción intrínseca fue de 0.616, lo que indica una relación positiva y moderada. Con un valor p de 0.000 (<0.01), la significancia estadística está confirmada. Marín y Girón (18) obtuvieron un coeficiente similar de 0.672 ($p=0.000$). En este estudio, un 65.6% de los encuestados presentan un alto nivel de satisfacción intrínseca, lo que resalta la importancia del sentido de propósito y realización personal en el ejercicio profesional de la enfermería. De igual modo González y Rojas (61) en el Hospital Nacional Dos de Mayo con 70 enfermeros de centro quirúrgico se halló que solo el 27% percibió un buen clima organizacional y el 30% manifestó baja satisfacción intrínseca principalmente por falta de reconocimiento, encontrándose una relación positiva moderada y significativa entre clima

organizacional y satisfacción intrínseca ($p < 0.05$).

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico encontrada fue de 0.624, reflejando una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción con el ambiente físico. El valor p de 0.000 (<0.01) respalda su significancia. Silva (23) reportó una correlación menor de 0.464 ($p < 0.05$). Se identificó que el 72% de los encuestados está satisfecho con la higiene del lugar de trabajo, el 63% con el espacio disponible, pero solo un 62% con la iluminación y ventilación, sugiriendo oportunidades de mejora en estas últimas áreas. De igual manera Toshio (62) reveló en su estudio que existe una correlación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su ambiente físico de los enfermeros ($p = 0.001$, $r = 0.424$). Este resultado sugiere que un clima organizacional está directamente relacionado con una mayor satisfacción laboral enfocándose en ambiente físico adecuado, pero también indica que el ambiente físico no es el único factor que influye en el bienestar laboral de los enfermeros.

El coeficiente de correlación de 0.724 indica una relación positiva y alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción. El valor p de 0.000 (<0.01) confirma su significancia. Resultados semejantes al estudio de Sánchez (63) donde los resultados demostraron que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la cantidad de producción, evidenciado por un coeficiente de correlación de 0.715 con un nivel de significancia de $p < 0.01$. Esto indica que a medida que el clima organizacional mejora, los trabajadores tienden a aumentar su cantidad de producción, realizando un mayor número de tareas, atendiendo a más pacientes o completando procedimientos de forma más eficiente.

La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción fue de 0.709, indicando una relación positiva y alta. El valor p de 0.000 (<0.01) confirma su significancia. En un estudio de Atoche (64) se encontró un resultado similar puesto que tiene una correlación significativa entre ambas variables y su dimensión ($p < 0.01$), indicando que un mejor clima organizacional está relacionado con una mejor calidad de producción en términos de desempeño y eficiencia en los servicios de salud proporcionados, lo que sugiere que un mejor clima laboral podría incrementar tanto la satisfacción laboral como la eficiencia en la atención, mejorando la calidad general de los servicios ofrecidos a los pacientes. De igual manera Bustamante (20) encontró un coeficiente de 0.760, mientras que Delgado (22) obtuvo una correlación menor de 0.304. Un 70% de los encuestados está satisfecho con la evaluación de su desempeño, el 66% con la orientación de sus superiores, pero solo el 61% con la calidad de la producción esperada de ellos, lo que sugiere la necesidad de clarificar expectativas y mejorar los recursos para su cumplimiento.

Finalmente, esta investigación aporta al entendimiento de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, destacando la importancia de crear y mantener un entorno laboral positivo y favorable. Los resultados obtenidos subrayan que un clima organizacional saludable influye directamente en la satisfacción de los empleados, ya que un ambiente de trabajo bien gestionado promueve el bienestar, la motivación y el compromiso del personal. Sin un clima adecuado, los profesionales de la salud pueden experimentar una disminución en su satisfacción laboral, lo que afectaría no solo su desempeño individual, sino también la calidad de la atención brindada a los pacientes. Es esencial que las instituciones de salud adopten enfoques estratégicos que fomenten un clima laboral positivo, a través de políticas que promuevan la comunicación abierta, el reconocimiento del trabajo, y el desarrollo profesional.

No obstante, se debe señalar que esta investigación presentó diversas limitaciones que podrían haber influido en la obtención de los resultados, como el tamaño de la muestra, la disponibilidad de los participantes y las posibles variaciones en las percepciones personales sobre las condiciones laborales. Estas limitaciones sugieren que futuros estudios podrían ampliar el alcance de la muestra y considerar otros factores contextuales que también podrían afectar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

a. Si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, observándose una correlación de Spearman de 0.824 y una significancia bilateral de ($p=0.000<0.01$).

b. Sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y participación en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, observándose una correlación de Spearman de 0.777 y una significancia bilateral menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$).

c. Sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, observándose una correlación de Spearman de 0.753 y una significancia bilateral de ($p=0.000<0.01$).

d. Sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, observándose una correlación de Spearman de 0.616 y una significancia bilateral de ($p=0.000<0.01$).

e. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, observándose una correlación de Spearman de 0.624 y una significancia bilateral de ($p=0.000<0.01$).

f. Sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de

Lima, observándose una correlación de Spearman de 0.724 y una significancia bilateral de ($p=0.000<0.01$).

g. Sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, observándose una correlación de Spearman de 0.709 y una significancia bilateral de ($p=0.000<0.01$).

5.2. Recomendaciones

- a.** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, por tanto, es crucial que la administración del hospital se enfoque en mejorar el clima organizacional como una estrategia clave para elevar la satisfacción laboral. Implementar estas mejoras podría tener un impacto positivo directo en la motivación y el rendimiento del personal, beneficiando tanto a los empleados como a la calidad del servicio brindado en el hospital.
- b.** A medida que el clima organizacional mejora, especialmente en términos de supervisión y participación, también lo hace la satisfacción laboral en esta dimensión. Por lo cual este hallazgo es crucial para la gestión del hospital, ya que destaca la importancia de fomentar un ambiente organizacional que promueva la participación activa del personal y una supervisión efectiva. Como medida técnica, se recomienda fortalecer los procesos de supervisión, asegurando que sean justos, transparentes y orientados al apoyo del personal. Además, se deben implementar mecanismos que incentiven la participación del personal en la toma de decisiones organizativas, lo que no solo aumentará su satisfacción, sino que también mejorará el clima organizacional en general.
- c.** Un mejor clima organizacional se asocia directamente con mayores niveles de satisfacción en cuanto a la remuneración y prestaciones entre el personal. Este resultado subraya la

importancia de mantener y mejorar el clima organizacional, ya que puede influir positivamente en la percepción de las compensaciones y beneficios por parte de los empleados. Como conclusión técnica, se recomienda que la organización no solo revise sus políticas de remuneración y prestaciones, sino que también se enfoque en mejorar aspectos del clima organizacional, como la comunicación, el reconocimiento y el apoyo a los empleados, para maximizar la satisfacción general en estas áreas.

- d. Un clima organizacional favorable está asociado con mayores niveles de satisfacción intrínseca entre el personal de enfermería. Esto implica que cuando el ambiente organizacional es percibido como positivo, los empleados tienden a sentirse más satisfechos con su trabajo a nivel personal, disfrutando de sus tareas y del significado que estas les brindan. Como conclusión técnica, se recomienda a la organización continuar fortaleciendo el clima organizacional, enfocándose en aspectos como el reconocimiento, la autonomía y las oportunidades de desarrollo profesional, lo cual podría incrementar aún más la satisfacción intrínseca del personal, mejorando así su motivación y compromiso con la institución.
- e. Un ambiente físico adecuado y confortable está estrechamente relacionado con la percepción positiva del clima organizacional entre el personal de enfermería. Este hallazgo resalta la importancia de mantener y mejorar las condiciones físicas en el lugar de trabajo, como la limpieza, la iluminación, y la ventilación, ya que estos aspectos influyen considerablemente en la satisfacción laboral y, por ende, en la percepción del clima organizacional. Como conclusión técnica, se recomienda a la organización realizar evaluaciones periódicas del ambiente físico y tomar medidas proactivas para mejorarlo, asegurando que las condiciones de trabajo sean óptimas y contribuyan a un clima organizacional favorable, lo que podría resultar en un aumento de la motivación y el bienestar del personal.
- f. El clima organizacional positivo está fuertemente asociado con una mayor satisfacción

respecto a la cantidad de trabajo que el personal de enfermería del servicio de cirugía considera adecuada. Este resultado sugiere que cuando el ambiente organizacional es favorable, los empleados se sienten más satisfechos con la carga de trabajo que se les asigna. Como conclusión técnica, se recomienda que la organización mantenga y potencie un clima organizacional positivo, asegurando que las expectativas de producción sean claras y manejables. Además, es vital implementar mecanismos de retroalimentación continua para ajustar la carga de trabajo según las capacidades y el bienestar del personal, lo que podría mejorar aún más la satisfacción general y la eficiencia en el servicio.

- g. El clima organizacional favorable está asociado con una mayor satisfacción en cuanto a la calidad del trabajo realizado por el personal de enfermería del servicio de cirugía. Esto implica que un entorno de trabajo positivo no solo mejora la percepción general del trabajo, sino que también influye directamente en cómo los empleados valoran la calidad de su producción. Como conclusión técnica, se recomienda a la organización que mantenga y fortalezca un clima organizacional positivo, enfocándose en aspectos como la comunicación efectiva, el reconocimiento del trabajo bien hecho y el establecimiento de estándares claros de calidad. Estas acciones podrían contribuir a elevar la satisfacción con la calidad de producción y, en última instancia, mejorar el rendimiento general del equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cruz J, et al. Distribución de enfermeras por Unidades de pacientes agudos y unidades de Cuidados Intensivos en España. *Index Enferm* [Internet]. 2019 Sep [citado 2022 Jul 20]; 28(3): 147-151. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962019000200012&lng=es.
2. De Oliveira P, et al. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 2022 Jul 20]; 19(59): 450-478. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412020000300450&lng=es.
3. Comezaquira-Reay A, Terán-Ángel G, Quijada-Martínez P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2021 Dic [citado 2022 Jul 20]; 37(4): e3942. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192021000400009&lng=es.
4. Diaz F, Guevara S. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. [Internet] Perú: Universidad César Vallejo; 2019. [Citado en 2022 Jul 15]. Disponible en: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20\(2019-I\)/54559086014/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20(2019-I)/54559086014/)
5. Ángel-Salazar E.M. et al. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 2020 Sep [citado 2022 Jul 20]; 17(3): 273-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166570632020000300273&lng=es.

6. Salgado M, Giacomozzi. A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Revista médica Risaralda [Internet]. 2019 Dec [cited 2022 July 20]; 25(2): 157-166. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012206672019000200157&lng=en.
7. Ojeda-Reyes R, Podestá-Gavilano L, Ruiz-Arias R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2021 [citado 20 Jul 2023]; 37 (2) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3596>
8. Noé Cobos-Martínez, Claudia Leal-Cano y Michell Sandy Palafox-cruz. Percepción de la calidad del cuidado de Enfermería desde la perspectiva de personas hospitalizadas en una institución pública. 2020, vol.5, n.14 [citado 2023-07-24], e174. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6535/9981>
9. Fernández D, et al. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. An. Fac. med. [Internet]. 2019 Abr [citado 2022 Jul 20] ; 80(2): 188-192. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000200009&lng=es.
10. Rodriguez L, Gozar J, Olivares J. Clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital de Huaycán. [Internet]. Perú; 2020 [citado 20 Jul 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78830?show=full>
11. Bohórquez, E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y

Sociedad, 2020; 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado el 20 de julio de 2022, Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

12. Marin Samanez Helen Stephani, Placencia Medina Maritza Dorila. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med.* [Internet]. 2017 Oct [citado 2022 Jul 20]; 17(4): 42-52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
13. Andrea C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2023 [Internet]. Repositorio Institucional de la Universidad de Wiener. Universidad Privada Norbert Wiener; 2023 [cited 2025 Apr 3]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/fe945afa-700e-443b-bee3-396fa59fe04b>.
14. Cruzado C. Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Ucvedupe [Internet]. 2022; Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106409?utm_source=chatgpt.com.
15. Ángel-Salazar E.M. del, Fernández-Acosta C.A., Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 2020 Sep [citado 2024 Nov 20]; 17(3): 273-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es
16. Chaucanes Figueroa J., Rosero Lasso D. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios del Centro Hospital Guaitarilla, [tesis en Internet]. Colombia:

- Universidad Mariana; 2023. [Citado 20/11/2024]. Disponible en:
<https://repositorio.umariana.edu.co/bitstream/handle/20.500.14112/28201/Relacion%20Clima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
17. Fierro Escalante M. Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de Centros de Salud, [tesis en Internet]. Quito: Universidad Internacional SEK; 2022. [Citado 20/11/2024]. Disponible en:
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4635/1/Fierro%20Escalante%20Mariana%20Abigail.pdf>
18. Marín Giraldo A., Girón Rodríguez M. Clima organizacional y satisfacción laboral en empleados de una empresa prestadora de servicios de salud, [tesis en Internet]. Colombia: Corporación universitaria Minuto de Dios Uniminuto- seccional bello; 2020 [Citado 20/11/2024]. Disponible en:
<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/325c5d68-11e2-4a98-9faa-e8171640434b/content>
19. Ramirez Arbízú I. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel, [tesis en Internet]. México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2020 [Citado 20/11/2024]. Disponible en:
<https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000804921>
20. Bustamante V., Lisseth M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97697>
21. Zúñiga Ibáñez, Lessli Adalía. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021. Ucvdupe [Internet]. 2021; Disponible

- en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92795>
22. Delgado Osoreo H.. Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros en el contexto del COVID-19 en un hospital de Lima-Perú, 2021. Ucvedupe [Internet]. 2021; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83084>
23. Silva B. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022. Ussedupe [Internet]. 2022 [cited 2024 Nov 28]; Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/13390>
24. Ccori Aedo N. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco. Ucvedupe [Internet]. 2018 [cited 2024 Nov 28]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33845>
25. Charry, H. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. 2018, vol.9, n.1 [citado 2023-07-23]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682018000100003&lng=es&nrm=iso. ISSN 2219-7168.
26. Pilligua C, Arteaga F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. [Internet] Ecuador: Universidad El Bosque; 2018. [Citado en 2023 Jul 18]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
27. García X, et al. “El impacto de los programas de bienestar social y clima laboral en la intención de rotación de Osiptel (Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones) y formulación de estrategias de mejora. [Internet] Perú: Universidad del Pacífico; 2022. [Citado en 2023 Jul 19]. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3603/Garcia%2C%20Ximena_Trabaj_o%20de%20investigacion_MAestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

28. Díaz F, et al. Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. [Internet] Chile: Universidad de Concepción; 2018. [Citado en 2023 Jul 19]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000500002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0186-1042. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>.
29. Morales D. La comunicación interna en la mejora del clima laboral en una mediana empresa de servicios. [Internet] Lima: Universidad de Lima; 2022. [Citado en 2023 Jul 19]. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16479/Morales-Mujica_Comunicacion-Interna-Clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Marrero Y, Souto L. Importancia del clima organizacional y sus dimensiones: motivación, satisfacción laboral, estimulación, liderazgo y comunicación. [Internet] España; 2021. [Citado en 2023 Jul 19]. Disponible en: <<https://www.gestiopolis.com/importancia-del-clima-organizacional-y-las-dimensiones-que-lo-componen/>>.
31. Carranza A. Tipos de clima laboral. [Internet] Perú; 2023. [Citado en 2023 Jul 19]. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/tipos-de-clima-laboral/>
32. Vargas G. Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. [Internet] Perú: Universidad César Vallejo; 2021. [Citado en 2023 Jul 20]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2172>
33. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. [Internet] México: Universidad Autónoma de Tamaulipas; 2018. [Citado en 2023 Jul 20]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
34. Valle et al. Modelo Denison para el Planteamiento de Estrategias de Endomarketing en las

- Empresas SUMESA y TIA. [Internet] Ecuador; 2021. [Citado en 2023 Jul 20]. Disponible en: <https://revistas.uazuay.edu.ec/flip/udaakadem/09/uazuay-udaakadem-09-09.pdf>
35. Bustamante M, et al. Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional. [Internet] Chile: Universidad de Talca; 2018. [Citado en 2023 Jul 20]. Disponible en: <file:///C:/Users/Angela/Downloads/Dialnet-OrigenDesarrolloYEvolucionDelConstructoClimaOrgani-7021664.pdf>
36. Guevara X. Clima organizacional. [Internet] Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2018. [Citado en 2023 Jul 21]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
37. Ruiz N. Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud. [Internet] Perú: Universidad del Pacífico; 2021. [Citado en 2023 Jul 21]. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
38. Ramírez L. Relaciones interpersonales en el ámbito laboral. [Internet] México: Universidad de Guadalajara Bolívar; 2019. [Citado en 2023 Jul 21]. Disponible en: <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones%20interpersonales%20en%20el%20C3%A1mbito%20laboral.pdf?sequence=2>
39. Valdivieso A. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima. [Internet] Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022. [Citado en 2023 Jul 21]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7731/T061_70568217_M.pdf?sequence=1
40. Bastidas V. La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros

- de educación inicial. [Internet] Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2018. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
41. Faya A. Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. [Internet] Perú: Universidad Peruana Unión; 2018. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/html/>
42. Hanco, M, et al. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. [Internet] Perú; 2021. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186&lng=es&nrm=iso>. ISSN 2219-7168. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>.
43. Iglesias A. Un acercamiento al Clima Organizacional. [Internet] Cuba; 2018. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192018000100016&lng=es&nrm=iso>. Epub 01-Mar-2018. ISSN 0864-0319.
44. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. [Internet] México: Universidad Autónoma de Yucatán; 2019. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
45. García P. El rol de la satisfacción personal y laboral. [Internet] España: Universidad de Navarra; 2020. [Citado en 2023 Jul 15]. Disponible https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf
46. Donawa Z. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. [Internet] Venezuela: Instituto Universitario de Tecnología; 2018. [Citado en 2023 Jul

- 18]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
47. Machuca R. Satisfacción laboral entre trabajadores administrativos y operarios de una empresa privada de servicios generales. [Internet] Perú: Universidad Ricardo Palma; 2020. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3516/PSIC-Machuca%20Condor%20Walter.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
48. Padovan I. Teorías de la motivación. Aplicación práctica. [Internet] Argentina: Universidad Nacional de Cuyo; 2020. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
49. Arrue V. Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad nacional agraria La molina. [Internet] Perú: Universidad Agraria La Molina; 2018. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/3503/arrue-mu%C3%B1oz-victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
50. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana. [Internet] Perú: Universidad San Ignacio de Loyola; 2019. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>
51. Solis et al. Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. [Internet] México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; 2020. [Citado en 2023 Jul 22]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868768001/html/>
52. Cheverría S. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal

- de enfermería de un hospital público. [Internet]. [citado en 2023 Jul 5]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
53. Bernal C. Metodología de la investigación (4ta edición). Colombia: Pearson; 2016. Disponible en: https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
54. Cortés M e Iglesias M. Generalidades sobre metodología de la investigación. México: Universidad Autónoma del Carmen; 2004. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-de-huancavelica/analisis-matematico/libro-generalidades-sobre-metodologia-de-la-investigacion-manuel-e-cortes-cortes/20907428>
55. Hernández R, Fernández C y Baptista M. Metodología de la investigación. 6ta edición. México: Mc Graw Hill Education; 2018. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
56. Los enfoques de la investigación en las ciencias sociales [Internet]. REVISTA LATINOAMERICANA OGMIOS. Instituto de Investigación y Capacitación Profesional del Pacífico - IDICAP PACÍFICO; 2023 [cited 2023 Nov 15], Vol. 3 Núm. 8 p. 82-95. Disponible en: <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>
57. Admin. Las Mejores Herramientas de Investigación de Sampieri: Descubre los Instrumentos de Investigación para Obtener los Mejores Resultados [Internet]. TiposInvestigacion.com. 2023 [cited 2024 Dec 3]. Disponible en: <https://tiposinvestigacion.com/instrumentos-de-investigacion-segun-sampieri/>

58. Bermúdez T, Robert Satisfacción y clima laboral en la micro red Nina bamba. [Tesis para optar el título de maestría]. Lima: Universidad cesar vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29238>
59. Guana M. Aplicación de los principios bioéticos en la atención de enfermería al usuario que acude al Hospital Civil Padre Alberto Buffoni de Quininde, [Internet] Ecuador: UNC, 2015 [4 junio del 2017]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/323/1/UNACH-EC-ENFER-2015-0003.pdf>
60. Marmolejo Diaz ND, Arana Mendez PM. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de enfermería de un hospital de Lima, 2022 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2024. [Citado el 15 abril 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/38854>
61. Gonzales Gonzales, Y. A., Rojas Rojas, M. A. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de enfermería de un hospital de Lima, 2022 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. [Citado el 15 abril 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
62. Toshio R, Campos P, Anselmo V, Abi C. Satisfacción laboral vs clima organizacional: estudio transversal en profesionales de enfermería brasileños. Rev. Enfermería UERJ [En línea] 2021 [Citado el 16 abril 2025]. Disponible en: <https://www.epublicacoes.uerj.br/enfermagemuerj/article/view/62718/41301>
63. Sánchez Chacón ER. Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud nivel I-2, Santa Anita, 2023 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. [Citado el 22 abril 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121682>
64. Atoche A. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca, 2021 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 28 abr 2025]. [Citado el 25 abril 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90099/Atoche_AMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía en un hospital de Lima, 2024”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p>	<p>Tipo de investigación: - Aplicada</p>
<p>Problemas Específicos: -¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y</p>	<p>Objetivos Específicos: -Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y</p>	<p>Hipótesis Específicas: -Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<p>Método y diseño de investigación: - Método Observacional Correlacional de Corte</p>

<p>participación en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, 2024?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, 2024?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, 2024?</p>	<p>participación en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p> <p>-Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p> <p>-Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p> <p>-Determinar la relación que existe entre el</p>	<p>dimensión supervisión y participación en la organización del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p> <p>-Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión remuneración y prestaciones del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p> <p>-Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción intrínseca en la organización</p>		<p>Transversal.</p> <p>Población:</p> <p>- Población de estudio:</p> <p>Personal de enfermería</p>
---	--	--	--	---

<p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, 2024?</p>	<p>clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p>	<p>del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p>		
<p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, 2024?</p>	<p>-Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p>	<p>-Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión ambiente físico del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p>		
<p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima,</p>	<p>-Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción del personal de enfermería del servicio de Cirugía de un hospital.</p>	<p>-Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión cantidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p>		
	<p>-Determinar el nivel de satisfacción laboral</p>			

<p>2024?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, 2024?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital de Lima, 2024?</p>	<p>del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p> <p>-Determinar el nivel de clima organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p>	<p>- Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su dimensión calidad de producción del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

➤ FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2024”

Indicaciones: Completar esta ficha se basará en los datos necesarios para llevar a cabo la investigación actual, y los datos deben ingresarse sin tachaduras o alteraciones.

PARTE I: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS		
Edad.		
Sexo.	M	F
Años de servicio.		

PARTE I: ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marque con una “X” en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas Sigüientes.

Nunca	a veces	regularmente	casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Estructura:

	DIMENSIONES	valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Las normas facilitan el cumplimiento de su trabajo?					
2	¿Sus funciones y responsabilidades están claramente determinadas?					
3	¿Se encuentra conforme con medidas instauradas por la institución?					
4	¿Las metas que fija su director son correctas para que realice su labor?					
5	¿Las instrucciones ayudan a la elaboración de sus encargos?					

Autonomía

	DIMENSIONES	valoración				
	Estructura	1	2	3	4	5
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de forma apropiada y según sus criterios?					
7	¿Toma sus propias decisiones al cargo?					
8	¿Usted se compromete con el trabajo que realiza?					
9	¿Su trabajo le brinda la capacidad de tomar decisiones?					

Relaciones interpersonales

	DIMENSIONES	valoración				
	Estructura	1	2	3	4	5
10	¿Hay apoyo mutuo entre trabajadores?					
11	¿Se llevan bien entre trabajadores?					
12	¿Existe compañerismo en la institución?					
13	¿El ambiente es el ideal para desempeñar sus trabajos?					
14	¿Hay confianza en el trabajo?					
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?					
16	¿Existe apoyo mutuo?					

Recompensa

	DIMENSIONES	valoración				
	Estructura	1	2	3	4	5
17	¿Brindan capacitación en tu institución?					
18	¿Se le felicita por su labor?					
19	¿Lo recompensan por su trabajo?					
20	¿El jefe brinda motivación?					
21	¿Hay reuniones de coordinación en la institución?					

Identidad

	DIMENSIONES	valoración				
	Estructura	1	2	3	4	5
22	¿Usted se encuentra satisfecho en la institución?					
23	¿Da sus opiniones en el centro de labor?					
24	¿Contribuye a la institución?					
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?					
26	¿Es feliz trabajando en su institución?					

PARTE II: CUESTIONARIO DE ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26 J.L.

MELÍA

Instrucciones

Marque con una X dentro del recuadro de V o F que Ud. crea conveniente.

Nº	PREMISAS	RESPUESTA	
		V	F
01	Me gusta mi trabajo	V	F
02	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	V	F
03	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan	V	F
04	Mi salario me satisface	V	F
05	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	V	F
06	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena	V	F
07	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas	V	F
08	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	V	F
09	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	V	F
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	V	F
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	V	F
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	V	F
13	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria	V	F
14	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple con el convenio, y las leyes laborales	V	F
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	V	F
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección	V	F
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea	V	F
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo	V	F
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad	V	F
20	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores	V	F
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	V	F
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros	V	F
23	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	V	F
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios	V	F
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos	V	F
26	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mis actividades	V	F

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Ortega Ramos, Angela Marilyn, Quiñonez Córdor, Judith Lady

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía en un hospital de Lima, 2024

Propósito del estudio

Le extendemos una invitación para participar en un estudio titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería". Este estudio es llevado a cabo por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Angela Marilyn Ortega Ramos y Judith Lady Quiñonez Condor. El objetivo principal es investigar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería que trabaja en el servicio de cirugía. Su participación contribuirá significativamente a mejorar el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en entornos hospitalarios.

Procedimientos

Si decide participar en este estudio, se llevará a cabo lo siguiente:

Se le proporcionará una ficha para la recolección de datos.

Se le solicitará completar una encuesta sobre el clima organizacional.

Se le pedirá llenar un cuestionario que evalúa la satisfacción laboral.

La entrevista o encuesta puede tomar aproximadamente 45 minutos. Los resultados de los datos obtenidos serán entregados de manera individual o se almacenarán respetando estrictamente la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Participar como encuestado en una investigación de tesis puede implicar posibles riesgos, como falta de confidencialidad, sesgo en las preguntas, malestar emocional, invasión de la privacidad, revelación de información sensible, desinformación, impacto psicológico, uso indebido de datos y resultados engañosos. Es responsabilidad del investigador manejar y reducir estos riesgos a través de prácticas éticas, obtención de consentimiento informado y cuidado en la formulación de preguntas para proteger la privacidad y el bienestar de los participantes.

Beneficios:

Los participantes involucrados en una investigación de tesis pueden experimentar diversos beneficios, como contribuir al avance del conocimiento, reflexionar sobre el tema estudiado, aumentar su comprensión del tema, sentirse parte de la comunidad académica, influir en políticas o prácticas, acceder a los resultados de la investigación, mejorar habilidades de comunicación, sentirse útiles en la sociedad y obtener una visión más profunda del proceso de investigación. Estos beneficios pueden variar según la naturaleza específica de la investigación y deben ser gestionados de manera ética, asegurando la confidencialidad y el respeto hacia los participantes.

Costos e incentivos:

No se requiere ningún pago por su participación, ni se ofrecerán incentivos económicos o medicamentos a cambio de participar en este estudio.

Confidencialidad:

La información que proporcione será almacenada de manera codificada y no asociada a su nombre. En caso de que los resultados de este estudio sean publicados, se preservará su anonimato y no se revelará ninguna información que pueda identificarle. Sus datos no serán accesibles para personas no autorizadas ajenas al estudio.

Derechos del paciente:

Si se siente incómodo durante el proceso de llenado de las encuestas, tiene el derecho de retirarse en cualquier momento o decidir no participar en alguna parte del estudio sin ninguna consecuencia adversa. Si tiene preguntas o inquietudes, no dude en comunicarse con el personal del estudio.

Para cualquier consulta adicional, puede contactar a Angela Marilyn Ortega Ramos al número de teléfono 939315065, a Judith Lady Quiñonez Condor al número 982523089, o al Comité de Ética que validó este estudio, presidido por la Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, al teléfono +51 924 569 790 o por correo electrónico a comite.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Acepto participar voluntariamente en este estudio. Entiendo las posibles implicaciones de mi participación en el proyecto. Soy consciente de que tengo la opción de no participar, incluso después de haber aceptado, y puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Se me proporcionará una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

ANEXO 4: REGLAS PARA INTERPRETAR EL TAMAÑO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Tamaño de la Correlación	Interpretación
0.90 a 1.00 (-0.90 a -1.00)	Correlación bien alta positiva (negativa)
0.70 a 0.90 (-0.70 a -0.90)	Correlación alta positiva (negativa)
0.50-0.70 (-0.50 a -0.70)	Correlación moderada positiva (negativa)
0.30 a 0.50 (-0.30 a -0.50)	Correlación baja positiva (negativa)
0.00 a 0.30 (0.00 a -0.30)	Si existe correlación, es pequeña


Fuente: Elaboración propia a partir de Hinkle, D.E., Wiersma, W. & Jurs, S.G. (2003)

ANEXO 5: ESCALAS Y NIVELES, DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CIRUGÍA DE UN HOSPITAL, ASÍ COMO CADA UNA DE SUS DIMENSIONES, SEGÚN PUNTUACIÓN

Variable	Escala	Nivel
Clima organizacional	[26-60]	Bajo
	[61-95]	Medio
	[96-130]	Alto
Dimensiones	Escala	Nivel
Estructura	[5-11]	Bajo
	[12-18]	Medio
	[19-25]	Alto
Autonomía	[4-9]	Bajo
	[10-15]	Medio
	[16-20]	Alto
Relaciones interpersonales	[7-16]	Bajo
	[17-26]	Medio
	[27-35]	Alto
Recompensa	[5-11]	Bajo
	[12-18]	Medio
	[19-25]	Alto
Identidad	[5-11]	Bajo
	[12-18]	Medio
	[19-25]	Alto

Variable	Escala	Nivel
	[0-8]	Bajo
Satisfacción Laboral	[9-17]	Medio
	[18-26]	Alto
Dimensiones	Escala	Nivel
Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	[0-2]	Bajo
	[3-5]	Medio
	[6-7]	Alto
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	[0-1]	Bajo
	[2-3]	Medio
	4	Alto
Satisfacción intrínseca	[0-1]	Bajo
	[2-3]	Medio
	4	Alto
Satisfacción con el ambiente físico	[0-1]	Bajo
	2	Medio
	3	Alto
Satisfacción con la cantidad de producción	[0-1]	Bajo
	[2-3]	Medio
	4	Alto
Satisfacción con la calidad de producción	[0-1]	Bajo
	[2-3]	Medio
	4	Alto

ANEXO 6: CARTA DE APROBACION DE LA INSTITUCION PARA LA RECOLECCION DE DATOS



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL COMITÉ DE ÉTICA E INVESTIGACIÓN

FORMULARIO N.º 01

SOLICITO: Aprobación y autorización para realizar Estudio de Investigación
 Renovación / Extensión de tiempo para realizar Estudio de Investigación

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL DE LIMA ESTE - VITARTE
Dr. Víctor Hugo Echeandía Arellano


Mediante la presente el investigador principal:
Estudiante Médico Residente Otros Profesionales de la Institución
Lic. Esp. Angela Marilyn Ortega Ramos

Se dirige a usted para solicitar aprobación y autorización del Estudio de Investigación
titulado: Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de urgencia en un Hospital de Lima, 2024

y que deseo llevar a cabo en esta prestigiosa Institución.

Los resultados de éste estudio serán usados para: (Marcar con un Aspa)

1.- Tests: Universidad
2.- Presentación a Congreso / Publicación
3.- Ensayo Clínico: Patrocinado por Laboratorio:
4.- Otros:



Añimismo; entiendo que, para la aprobación del estudio en mención, éste será revisado por el Equipo de Investigación de la Oficina de Docencia e Investigación, el Comité de Ética en Investigación (si así lo amerita), y la Jefatura del Departamento, Unidad, Oficina, Servicio y/o Área donde el estudio se realizará; para lo cual adjunto el protocolo del Estudio.

ANEXO 7: INFORME DE ASESOR DE TURNITIN

Similarity Report

PAPER NAME

**08_TESIS-ORTEGA RAMOS Y QUIÑONEZ
CONDOR_final.docx**

AUTHOR

Judith Quiñonez

WORD COUNT

22566 Words

CHARACTER COUNT

136429 Characters

PAGE COUNT

114 Pages

FILE SIZE

1.8MB

SUBMISSION DATE

May 16, 2025 9:10 AM GMT-5

REPORT DATE

May 16, 2025 9:12 AM GMT-5

● 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 10% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 15% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

ANEXO 8: GRÁFICOS SOBRE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

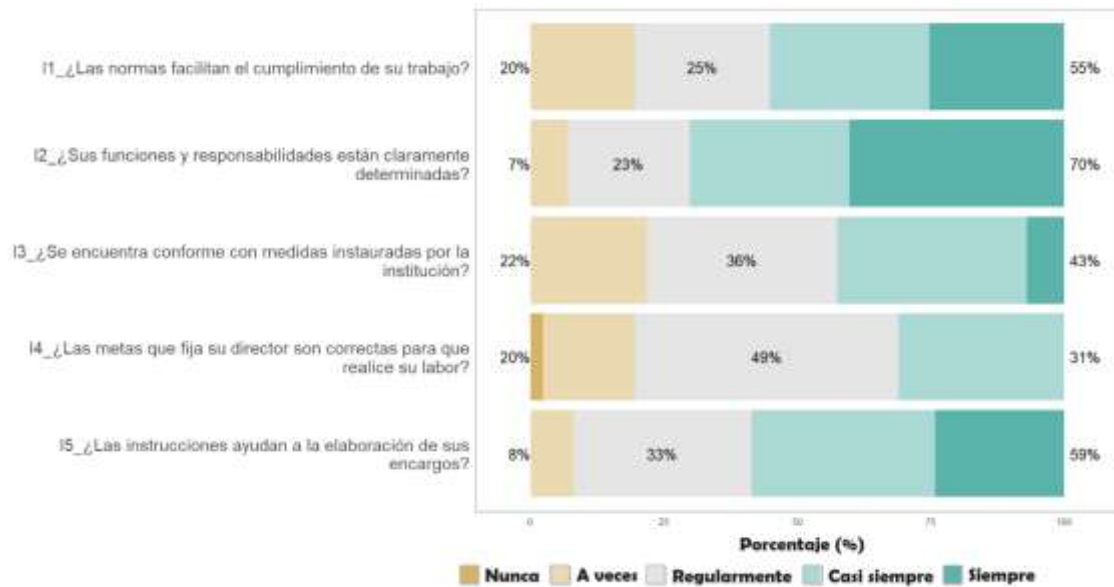


Figura 3

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Estructura de la variable Clima Organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según ítems y frecuencia de respuesta

Interpretación:

La figura 3, revela que la mayoría del personal de enfermería percibe positivamente la claridad y aplicabilidad de las normas y funciones en su entorno laboral, con un 55% que considera que las normas siempre facilitan su trabajo y un 70% que afirma que sus funciones y responsabilidades están claramente determinadas. Sin embargo, solo el 31% percibe que las metas fijadas por su director son siempre adecuadas para su labor, lo que sugiere una posible desconexión entre las expectativas de los líderes y las percepciones del personal. Además, un 43% se encuentra regularmente conforme con las medidas instauradas por la institución, lo que indica áreas de

insatisfacción que podrían estar afectando el rendimiento. Para abordar estos hallazgos, se recomienda implementar una revisión participativa de las metas y medidas institucionales, asegurando que se ajusten a las realidades y necesidades del personal, lo que podría aumentar la satisfacción y mejorar el desempeño organizacional.

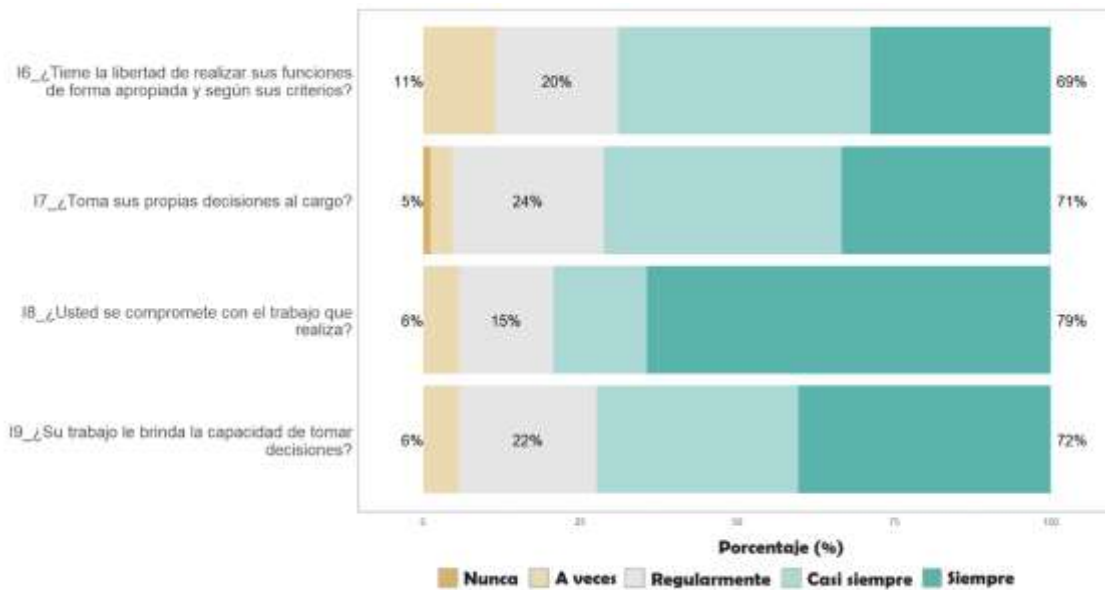


Figura 4

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Autonomía de la variable Clima Organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según ítems y frecuencia de respuesta.

Interpretación:

En la figura 4, el análisis de la dimensión Autonomía del clima organizacional muestra que una mayoría del personal de enfermería en el servicio de cirugía percibe positivamente su capacidad de decisión y compromiso en el trabajo. Específicamente, el 79% afirma que siempre se compromete con su labor, mientras que el 71% indica que siempre toma decisiones relacionadas con su cargo. Además, un 72% señala que su trabajo les brinda la capacidad de tomar decisiones,

y un 69% considera que tienen la libertad de realizar sus funciones según sus propios criterios. Estos resultados sugieren un entorno laboral que promueve la autonomía, lo cual es crucial para la satisfacción y el rendimiento laboral. Como recomendación técnica, se debería continuar fortaleciendo esta autonomía mediante la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional que refuercen la toma de decisiones y el liderazgo en el personal, garantizando así la sostenibilidad de estas percepciones positivas a largo plazo.

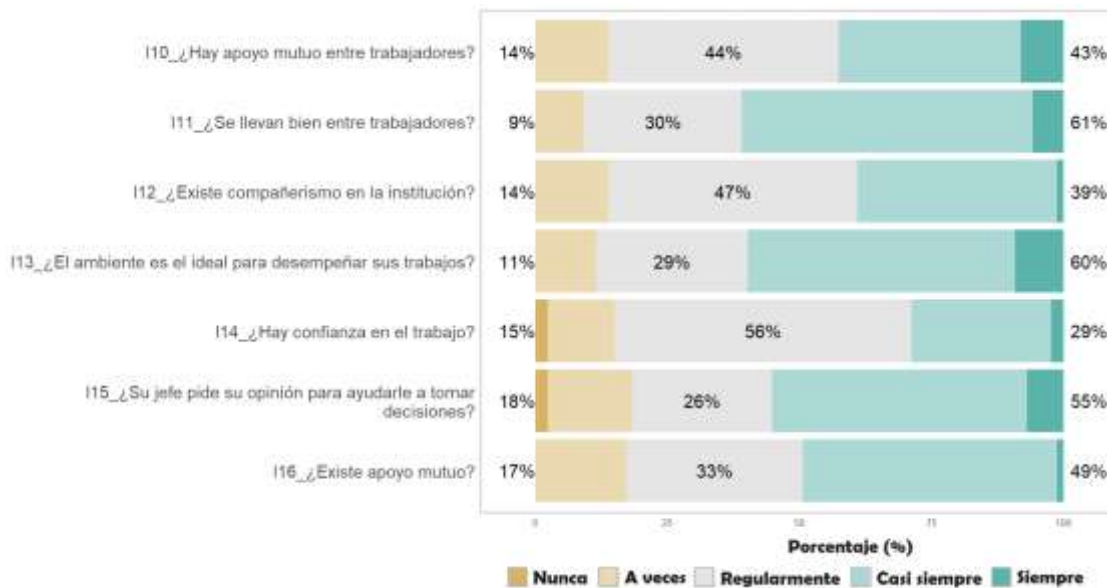


Figura 5

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Relaciones interpersonales de la variable Clima Organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según ítems y frecuencia de respuesta

Interpretación: Según la figura 5, el análisis de la dimensión Relaciones interpersonales en el clima organizacional del personal de enfermería en el servicio de cirugía revela áreas de fortaleza y oportunidades de mejora. Un 61% reporta que siempre se llevan bien con sus compañeros, y el

60% considera que el ambiente es ideal para desempeñar su trabajo. Sin embargo, solo el 39% percibe un compañerismo constante, y un 29% indica que siempre hay confianza en el entorno laboral, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer estos aspectos para mejorar la cohesión y la moral del equipo. Además, un 43% afirma que siempre existe apoyo mutuo entre los trabajadores, lo que indica una base sólida, pero con espacio para crecimiento. Para mejorar estas áreas, se recomienda implementar programas de team building y desarrollo de habilidades sociales, así como fomentar una comunicación abierta y efectiva para fortalecer la confianza y el compañerismo entre el personal. Estos esfuerzos pueden resultar en un clima organizacional más cohesionado y productivo.

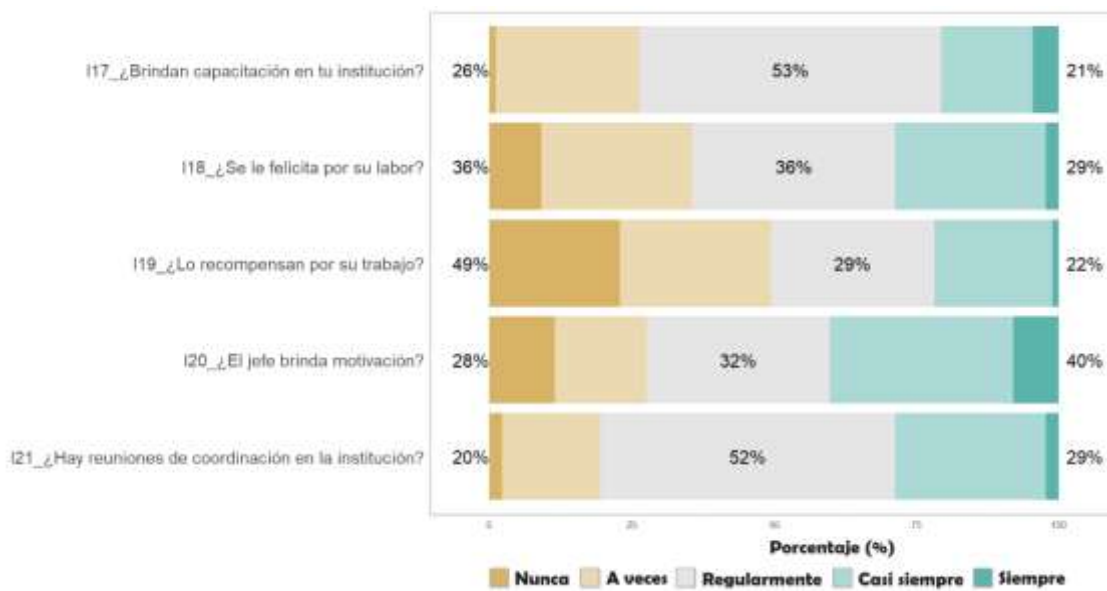


Figura 6

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Recompensa de la variable Clima Organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según ítems y frecuencia de respuesta

Interpretación:

Los resultados de la figura 6, el análisis de la dimensión Recompensa del clima organizacional del personal de enfermería en el servicio de cirugía muestra una percepción generalizada de insuficiencia en el reconocimiento y la motivación laboral. Un 49% señala que nunca recibe recompensas por su trabajo, y un 36% indica que rara vez se les felicita por su labor, lo cual refleja una carencia significativa en el sistema de reconocimiento. Además, solo el 21% afirma que su institución siempre brinda capacitación, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las oportunidades de desarrollo profesional. Por otro lado, un 40% menciona que su jefe siempre les brinda motivación, lo que, aunque positivo, indica que aún hay un 60% que no recibe esta motivación de manera consistente. Ante estos resultados, es esencial implementar un programa integral de reconocimiento y recompensas que no solo se enfoque en el aspecto económico, sino también en el reconocimiento verbal y las oportunidades de crecimiento. Esto podría aumentar la motivación y la satisfacción laboral, mejorando así el clima organizacional en su conjunto.

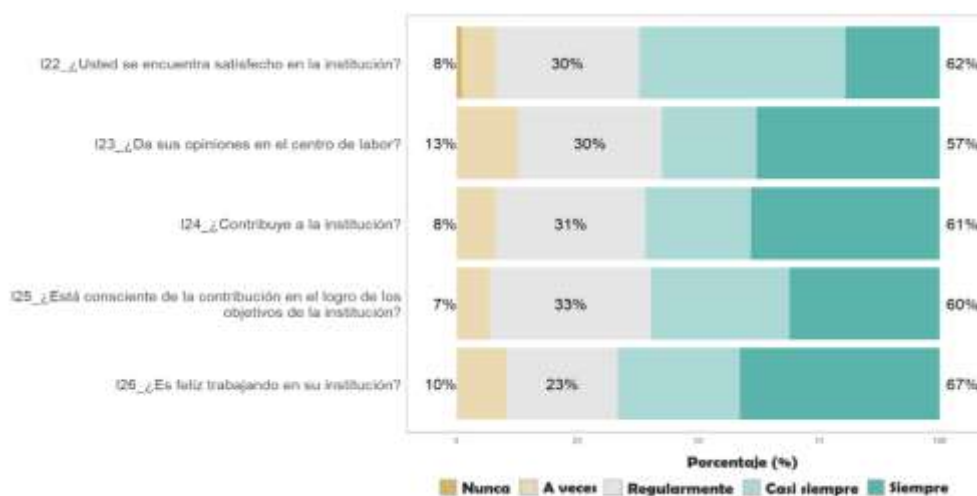


Figura 7

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Identidad de la variable Clima Organizacional del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según ítems y

frecuencia de respuesta

Interpretación:

En mención a los resultados de la figura 7, el análisis de la dimensión Identidad del clima organizacional revela que una mayoría significativa del personal de enfermería en el servicio de cirugía se siente identificada y satisfecha con su rol dentro de la institución. Específicamente, el 67% afirma ser feliz trabajando en la institución, y el 62% se encuentra satisfecho con su rol. Además, el 61% indica que siempre contribuye activamente a la institución, y un 60% está consciente de su contribución en el logro de los objetivos institucionales. Sin embargo, el 57% menciona que siempre da su opinión en el centro de labor, lo que sugiere que hay un espacio para mejorar en cuanto a la participación y expresión del personal. Como medida correctiva, se recomienda fortalecer los canales de comunicación interna y fomentar un ambiente donde la opinión del personal sea constantemente valorada e integrada en la toma de decisiones, lo cual podría incrementar aún más el sentido de pertenencia y satisfacción laboral en la institución.

ANEXO 9: GRAFICOS SOBRE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL.

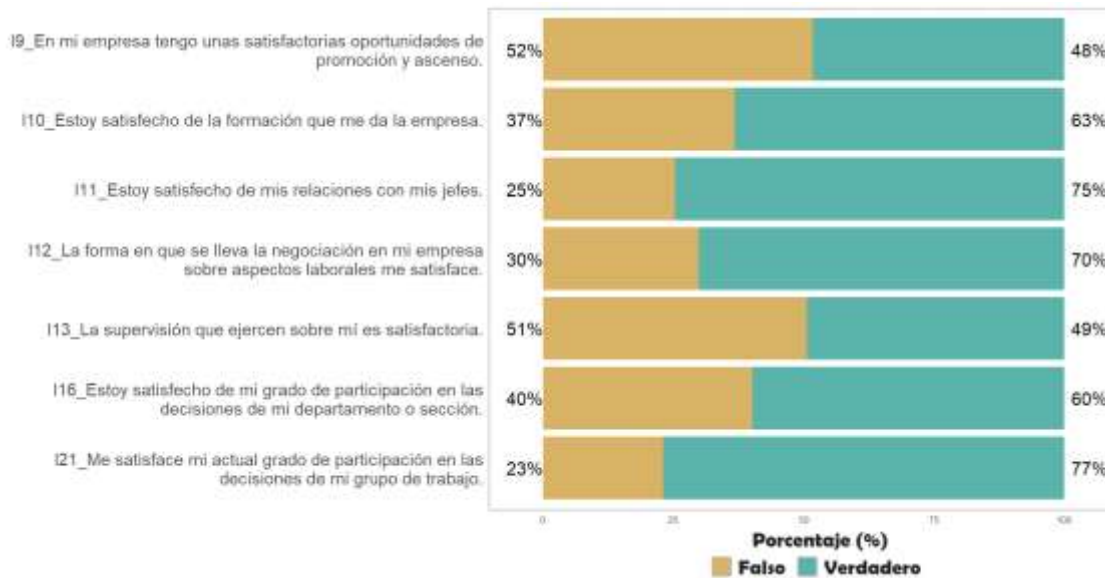


Figura 10

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Satisfacción con la supervisión y participación en la organización de la variable Satisfacción Laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según ítems y frecuencia de respuesta

Interpretación:

De la figura 10, el análisis de la dimensión Satisfacción con la supervisión y participación en la organización destaca que el 75% del personal de enfermería está satisfecho con sus relaciones con los jefes, y un 70% se siente satisfecho con la forma en que se llevan las negociaciones sobre aspectos laborales en la empresa. Sin embargo, solo el 48% considera que las oportunidades de promoción y ascenso son satisfactorias, y el 49% está satisfecho con la supervisión que reciben, lo que revela una percepción dividida en estas áreas críticas. Además, un 77% se muestra satisfecho con su grado de participación en las decisiones de su grupo de trabajo, lo cual es positivo, pero

indica que aún hay margen de mejora en la percepción de la supervisión y las oportunidades de crecimiento. Como conclusión técnica, se recomienda revisar las políticas de promoción y ascenso, así como fortalecer la comunicación y las prácticas de supervisión, para garantizar que los empleados se sientan apoyados y valorados en su desarrollo profesional, lo que podría aumentar la satisfacción general en la organización.

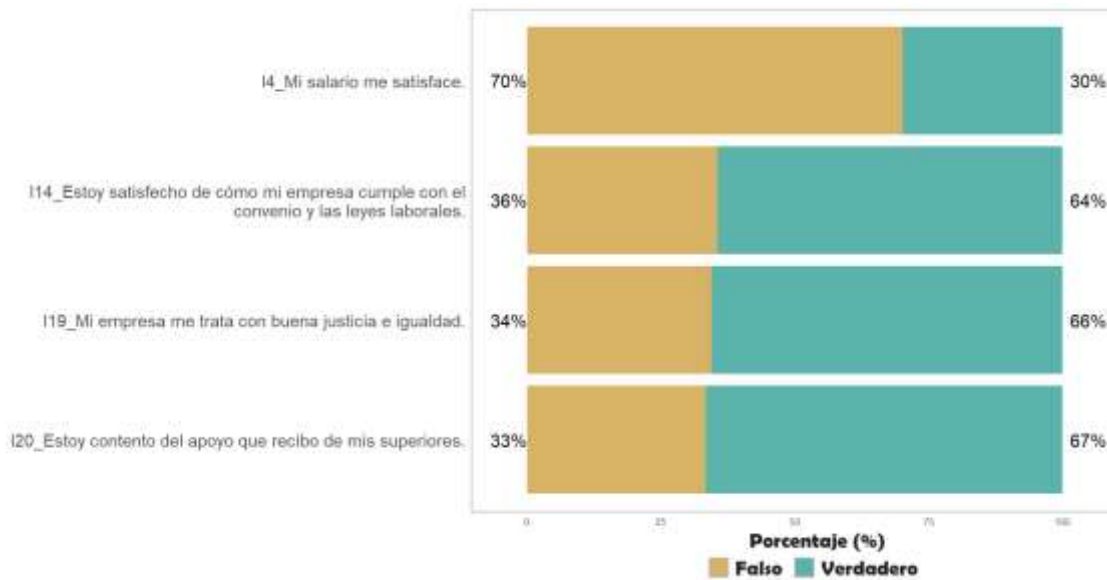


Figura 11

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Satisfacción con la remuneración y prestaciones en la organización de la variable Satisfacción Laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según ítems y frecuencia de respuesta

Interpretación:

En consideración a la figura 11, el análisis de la dimensión Satisfacción con la remuneración y prestaciones revela un desafío significativo para la organización, ya que el 70% del personal de enfermería no está satisfecho con su salario, lo que indica una clara insatisfacción en este aspecto crítico. Aunque un 64% afirma que la empresa cumple con los convenios y leyes laborales, y un

66% considera que son tratados con justicia e igualdad, estos aspectos no compensan la insatisfacción salarial. Además, un 67% menciona estar contento con el apoyo de sus superiores, lo que es positivo, pero resalta que la satisfacción con la remuneración sigue siendo un punto débil. Como conclusión técnica, se sugiere realizar una revisión exhaustiva de la estructura salarial y los beneficios ofrecidos, para alinearlos mejor con las expectativas y necesidades del personal. Asimismo, sería útil implementar programas de reconocimiento y recompensas no monetarias que puedan complementar la compensación económica, mejorando así la satisfacción general del personal.

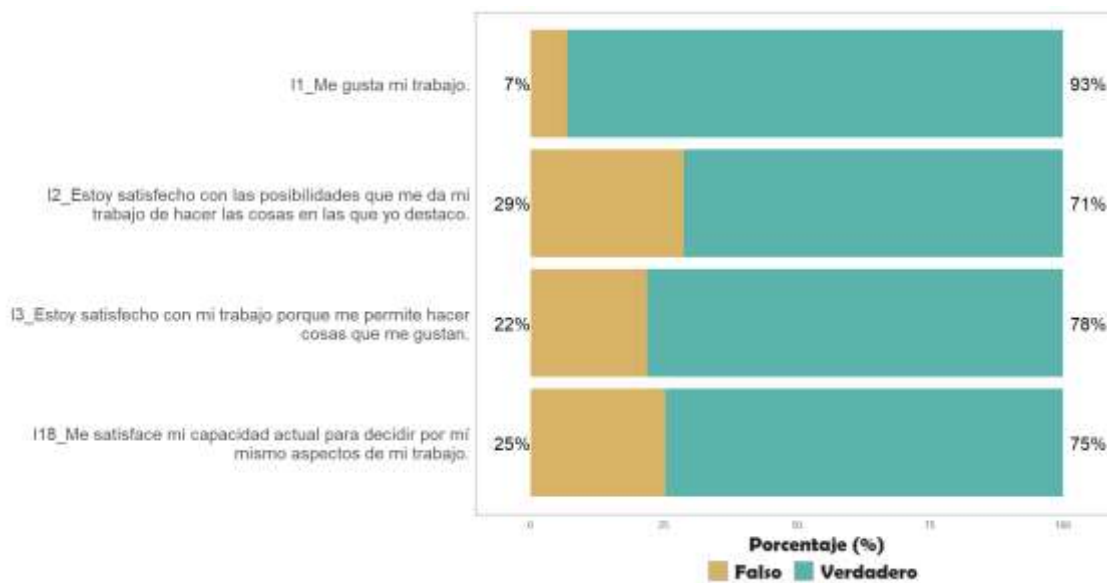


Figura 12

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Satisfacción intrínseca en la organización de la variable Satisfacción Laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital, según ítems y frecuencia de respuesta

Interpretación:

De la figura 12, vemos que el análisis de la dimensión Satisfacción intrínseca del personal de

enfermería en el servicio de cirugía revela que la gran mayoría se siente profundamente satisfecha con su trabajo. El 93% indica que les gusta su trabajo, lo cual es un indicador positivo de satisfacción personal. Además, un 78% está satisfecho porque su trabajo les permite hacer cosas que les gustan, y un 71% se siente contento con las oportunidades que les brinda su puesto para destacar en lo que son buenos. Sin embargo, el 75% se siente satisfecho con su capacidad para tomar decisiones sobre su trabajo, lo que, aunque mayoritario, indica que un cuarto de los participantes no está completamente satisfecho en este aspecto. Como conclusión técnica, se recomienda seguir potenciando los aspectos que generan esta alta satisfacción intrínseca, como la autonomía y el reconocimiento de habilidades individuales, y explorar maneras de aumentar la capacidad de toma de decisiones del personal para asegurar que todos los empleados se sientan igualmente valorados y satisfechos en su rol.

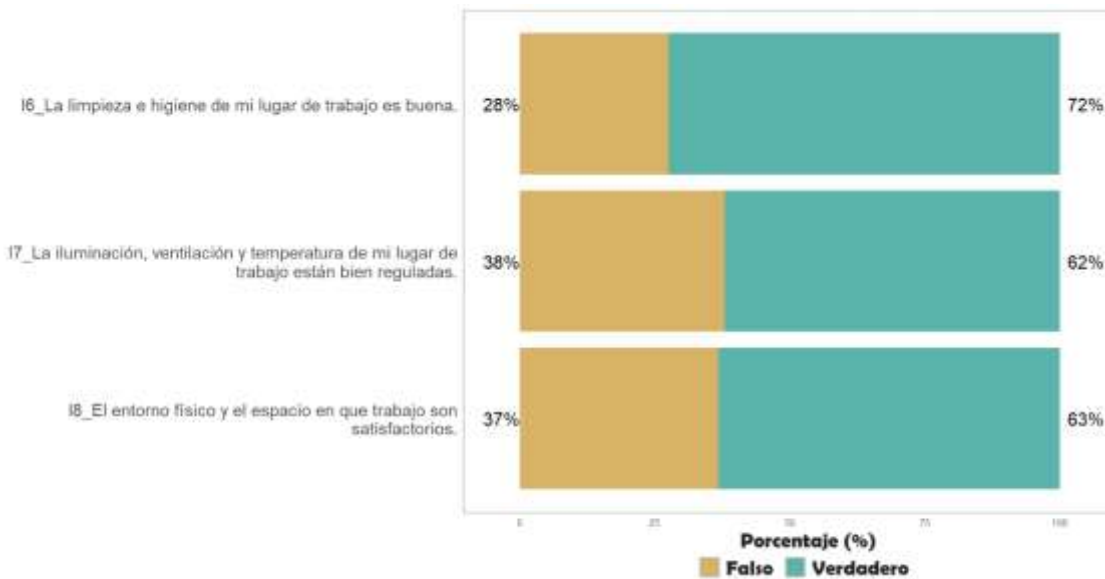


Figura 13

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Satisfacción con el ambiente físico de la variable Satisfacción Laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un

hospital, según ítems y frecuencia de respuesta

Interpretación:

De la figura 13, el análisis de la dimensión Satisfacción con el ambiente físico en el personal de enfermería del servicio de cirugía indica que, aunque una mayoría expresa satisfacción, existen áreas que requieren atención. El 72% considera que la limpieza e higiene de su lugar de trabajo es adecuada, y un 63% está satisfecho con el entorno físico y el espacio en que trabaja. Sin embargo, solo el 62% percibe que la iluminación, ventilación y temperatura están bien reguladas, lo que sugiere que un número considerable de empleados no está completamente conforme con estas condiciones ambientales. Como medida técnica, se recomienda realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones ambientales, especialmente en iluminación y climatización, y tomar acciones para mejorar estos aspectos. Esto podría incluir la modernización de sistemas de ventilación y la implementación de controles más precisos para asegurar un entorno de trabajo que maximice el confort y la satisfacción del personal.

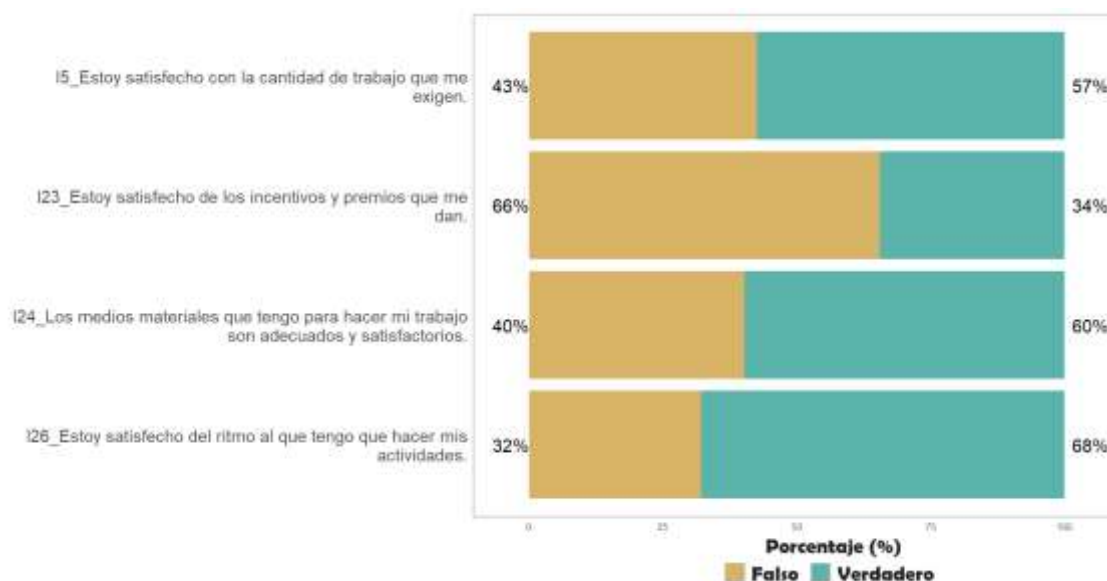


Figura 14

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Satisfacción con la cantidad de producción de la variable Satisfacción Laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía

de un hospital, según ítems y frecuencia de respuesta

Interpretación:

Visualizando los resultados de la figura 14, el análisis de la dimensión Satisfacción con la cantidad de producción entre el personal de enfermería del servicio de cirugía muestra que solo el 57% está satisfecho con la cantidad de trabajo que se les exige, lo cual sugiere que un 43% podría sentirse sobrecargado. Además, un preocupante 66% no está satisfecho con los incentivos y premios recibidos, lo que refleja una notable insatisfacción en cuanto a recompensas laborales. En cuanto a los medios materiales disponibles, el 60% los encuentra adecuados y satisfactorios, aunque un 40% no comparte esta percepción. Finalmente, el 68% está satisfecho con el ritmo al que deben realizar sus actividades, lo que es positivo, pero deja un margen de mejora para un 32% que no lo está. Como conclusión técnica, se recomienda revisar las cargas de trabajo para evitar la sobrecarga, mejorar los sistemas de incentivos y premios para aumentar la motivación, y asegurar que todos los empleados tengan acceso a los recursos materiales necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y satisfactoria.

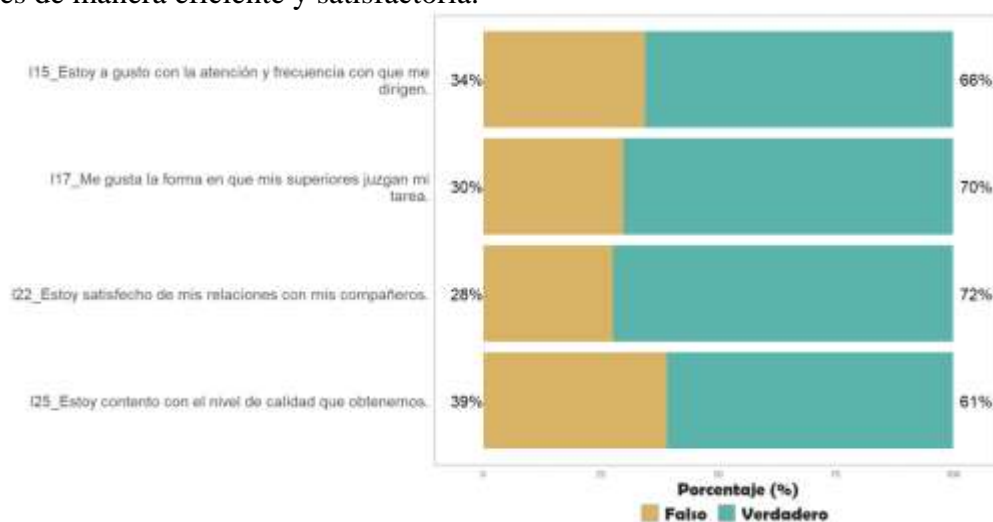


Figura 15

Barras agrupadas de la distribución porcentual de la dimensión Satisfacción con la calidad de producción de la variable Satisfacción Laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía

de un hospital, según ítems y frecuencia de respuesta

Interpretación:

Según los resultados de la figura 15, el análisis de la dimensión Satisfacción con la calidad de producción entre el personal de enfermería del servicio de cirugía revela que un 70% está satisfecho con la forma en que sus superiores juzgan su tarea, y un 66% se siente a gusto con la atención y frecuencia con que son dirigidos. Además, un 72% expresa satisfacción con sus relaciones con los compañeros, lo que es un indicador positivo de la cohesión y colaboración en el equipo. Sin embargo, solo un 61% está contento con el nivel de calidad que obtienen, lo que sugiere que hay margen para mejorar en este aspecto crítico. Como conclusión técnica, se recomienda implementar un sistema de retroalimentación continua que permita a los empleados expresar sus percepciones sobre la calidad del trabajo y recibir reconocimiento por su desempeño. Adicionalmente, se deberían diseñar estrategias para elevar la calidad de producción percibida, asegurando que los estándares de trabajo sean claros y que todos los empleados estén alineados con los objetivos de calidad de la institución.

● 17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 15% Internet database
- 10% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 15% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
3	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-05-22 Submitted works	1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-01 Submitted works	1%
6	uwiener on 2024-06-21 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-20 Submitted works	<1%