



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Postgrado**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO,
LIMA 2022**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE
ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA

Presentado por:

AUTOR: Campos Valles, Luz Angélica

Código: Código ORCID: 0000-0003-1743-3665

ASESOR: Dr. Santiago Benites Castillo

Código ORCID: 0000-0002-8511-7106

LIMA – PERÚ

2022

Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, lima 2022

Dedicatoria

A Dios por darme fortaleza en todo momento.

A mi hijo, Gabriel, por ser mi apoyo y mi motivo. A mi esposo por su ayuda incondicional.

A la memoria de mis padres, por haber sido los pilares fundamentales en mi vida y ahora desde el cielo brillan como dos luceros. A la memoria de mi hermana Esperanza, por todo el apoyo brindado durante mis estudios, siempre en mi corazón.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Norbert Wiener por sus enseñanzas brindadas y a mi asesor. Dr. Santiago Benites Castillo por su paciencia y persistencia constante.

Índice general

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas.....	¡Error! Marcador no definido.
Resumen.....	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.1 Planteamiento del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación	7
1.4.1 Teórica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Practica.....	7

1.5	Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1	Temporal	8
1.5.2	Espacial	8
1.5.3	Recursos	8
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO		9
2.1	Antecedentes de la investigación	9
2.2	Bases teóricas.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3	Formulación de la Hipótesis	18
2.3.1	Hipótesis general.....	18
2.3.2	Hipótesis específicas.....	19
3.	CAPITULO III: METODOLOGIA	¡Error! Marcador no definido.
3.1	Método de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2	Enfoque de investigación:.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3	Tipo de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.4	Diseño de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.5	Población, Muestra y Muestreo	¡Error! Marcador no definido.
3.6	Variables y Operacionalización	¡Error! Marcador no definido.
3.7	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..	¡Error! Marcador no definido.
3.7.1	Técnica de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.

3.7.2	Descripción de instrumentos para recolección de datos:	;	Error! Marcador no definido.
3.7.3	Validez y confiabilidad del Instrumento.....	;	Error! Marcador no definido.
3.8	PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS;	Error! Marcador no definido.	
3.8.1	Autorización y coordinación previas para la recolección de datos.....	;	Error! Marcador no definido.
3.8.2	Aplicación de instrumento de recolección de datos.....	;	Error! Marcador no definido.
3.9	ASPECTOS ÉTICOS.....	;	Error! Marcador no definido.
4.	CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		28
4.1	Resultados.....		28
4.1.1	Análisis descriptivo.....		28
4.1.2	Prueba de Hipótesis.....	;	Error! Marcador no definido.
4.1.3	Discusión.....	;	Error! Marcador no definido.
5.	CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	;	Error! Marcador no definido.
5.1	Conclusiones.....	;	Error! Marcador no definido.
5.2	Recomendaciones.....	;	Error! Marcador no definido.
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	;	Error! Marcador no definido.
	ANEXOS.....		57
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....		57

Anexo 2 : Instrumentos de investigación	63
Anexo 3: Validez del instrumento.....	70
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	75
Anexo 5: Consentimiento Informado	76
-	
Anexo 6: Aprobación del comité de ética.....	78
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	79
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

Tabla 2. Clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

Tabla 3. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

Tabla 4. Asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

Tabla 5. Relación entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

Tabla 6. Relación entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

Tabla 7. Relación la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Materiales y métodos: Enfoque cuantitativo, diseño transversal, descriptivo y correlacional. El método fue hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 48 profesionales de enfermería. La muestra fue censal. La técnica fue la encuesta. El tipo de muestreo fue no probabilístico, intencional. El instrumento fueron la escala de clima organizacional adaptado por Cartagena y colaboradores. El cuestionario para evaluar la satisfacción laboral fue elaborado por Meliá J. y Peiró J.

Resultados: La media de edad fue de 41,67, el 100% (n=48) fueron del sexo femenino, el 43,8% (n=21) estuvieron casadas y el 72,9% (n=13) tuvieron contrato laboral. En cuanto al clima organizacional, el 68,8% (n=33) tuvo un nivel saludable. En cuanto a la satisfacción laboral el 47,9% (n=23) tuvo un nivel alto. Se halló un valor de $X^2=32,843$ y p valor 0,000 por lo cual se rechazó la hipótesis nula, siendo significativa la relación entre las variables de estudio.

Conclusiones: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, enfermeros (DeCS)

Abstract

Objective: To determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in nursing professionals of a public hospital, Lima 2022.

Materials and methods: Quantitative approach, transversal, descriptive and correlational design. The method was hypothetical deductive. The population consisted of 48 nursing professionals. The sample was census and the technique was the survey. The type of sampling was non-probabilistic, intentional. The instrument was the organizational climate scale adapted by Cartagena et al. The questionnaire to assess job satisfaction was developed by Meliá J. and Peiró J.

Results: The mean age was 41.67, 100% (n=48) were female, 43.8% (n=21) were married and 72.9% (n=35) had a contract. labor. Regarding the organizational climate, 68.8% (n=33) had a healthy level. Regarding job satisfaction, 47.9% (n=23) had a high level. A value of $X^2=32.843$ and p value 0.000 were found, for which the null hypothesis was proposed, the relationship between the study variables being significant.

Conclusions: There is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction in nursing professionals of a public hospital, Lima 2022.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, nurses (DeCS)

INTRODUCCIÓN

El comportamiento de los empleados en las organizaciones es resultado de sus características personales, así como del entorno en el que se desempeñan. Las actitudes laborales de los empleados se ven afectadas por una amplia gama de características organizativas y relaciones sociales, que forman el entorno laboral de los empleados. Para comprender cómo un empleado percibe el clima organizacional, es necesario considerar las percepciones del empleado sobre la situación laboral (incluidas las características de la organización para la que trabaja) y la naturaleza de sus relaciones con otras personas en el mismo entorno. El clima organizacional tiene un impacto significativo en el bienestar de los empleados que tiene una influencia directa en la calidad y cantidad del trabajo realizado en la organización. Existen diversos estudios sobre la relación entre el clima organizacional y sus consecuencias. Los conceptos como satisfacción laboral, necesidad de logro, afiliación y poder, efectividad organizacional general y desempeño individual resultan ser las variables dependientes y las consecuencias del clima organizacional.

Por lo anterior, el presente trabajo, busca responder al problema de investigación planteado, a través de sus diversas partes: capítulo I: planteamiento del problema, capítulo II: marco teórico, capítulo III: metodología, capítulo IV: presentación y discusión de resultados, capítulo V: conclusiones.

1. CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

La satisfacción laboral es uno de los factores importantes en el personal del sistema de salud. Al menos el 50% de los servicios de salud son proporcionados por enfermeras, e incluso en algunos países, el 80% de los asuntos de salud son realizados por enfermeras. Así, su satisfacción influye en el éxito organizacional y la calidad de la atención en salud. La falta de satisfacción laboral a largo plazo trastorna la organización y provoca rebeldía, ausentismo y reducción del sentido de responsabilidad y compromiso de las enfermeras. Además, la insatisfacción con el trabajo conduce a errores médicos y de enfermería, y otras funciones indeseables (1).

Un estudio realizado en 130 enfermeras que laboran en un hospital público, durante la pandemia COVID-19, en el año 2021, halló que, las enfermeras que trabajaban en la comunidad tenían mayor satisfacción laboral que las que trabajaban en hospitales ($\beta = 0,24$, $p = 0,032$); las enfermeras que atendieron a pacientes que dieron positivo por Covid-19 tuvieron una satisfacción laboral significativamente menor que otras ($\beta = -0.48$, $p = .009$). La mayoría de la muestra reportó falta de equipo de protección personal (EPP). Las enfermeras que experimentaron la falta de EPP informaron menor satisfacción laboral que las que no lo hicieron (3,4 frente a 3,8, $p = 0,039$). La satisfacción ocupacional se basó principalmente en el componente, construido por las características intrínsecas de la ocupación relacionadas con la realización personal (2).

Otro estudio realizado en Egipto, en el año 2021, en 210 enfermeras de un hospital público, hallando que, las tres cuartas partes de los enfermeros (75,2%) tenían nivel de estrés alto. La carga de trabajo (98,6 %), el trato con la muerte y el morir (96,7 %), las demandas personales y los miedos, representaron los estresores de mayor prioridad. Más de la mitad de los enfermeros (51,0%) relataron un nivel de satisfacción bajo (3).

La encuesta, “AMN Healthcare 2021 Survey of Registered Nurses: Extreme Challenges, Extraordinary Impact”, encontró que el 83% de las enfermeras había atendido a pacientes con COVID-19, las enfermeras que trataron a pacientes con COVID-19 tenían significativamente más probabilidades de experimentar una gran cantidad de estrés en el trabajo y el doble de probabilidades de dejar la enfermería, debido a la insatisfacción con su labor (4).

Uno de los factores organizacionales importantes y efectivos para reducir la intención de las enfermeras de dejar su trabajo es el clima organizacional. En el entorno diferente y sensible de los hospitales, el clima organizacional deseable afecta significativamente muchos de los comportamientos de los empleados para lograr los objetivos organizacionales de excelencia. El clima organizacional inadecuado puede ser una fuente importante de presión psicológica y si estas presiones exceden el límite permitido, pueden aumentar la intención de los empleados de irse y amenazar los objetivos organizacionales (5).

Además, según la Organización Panamericana de la Salud, los profesionales de enfermería representan la mayor fuerza laboral en el área de salud, siendo un mayor del 50% del total de profesionales, sin embargo, aún existe una escasez considerable de profesionales. Actualmente, se estima que existe un déficit 800 000 personales de salud en Latinoamérica, en el cual se encuentran las enfermeras como una importante masa laboral. Ello genera un incremento de su carga laboral siendo uno de los principales factores de insatisfacción laboral (6).

A nivel de Perú, según el Colegio de enfermeras del Perú, en el documento “enfermería y COVID-19 en Perú”, publicado en el año 2021, menciona que la pandemia permite revelar, una problemática en el grupo laboral de enfermeras, la cual está relacionada con la inequidad, salarios precarios, regímenes contractuales diversos que no garantizan una estabilidad, subvaloración del trabajo de enfermería, cual desencadena un elevado nivel de insatisfacción laboral así como un entorno laboral no favorable (7).

Así mismo, en el Perú, el COVID-19, ha demostrado la fragilidad del sistema de salud peruano, así como la escasez de profesionales de enfermería para hacer frente a la pandemia. Para ello, se debe dotar de los equipos de protección necesarios, capacitación continua, condiciones laborales apropiadas. Si se tuviera en cuenta y se implementarían las medidas descritas, los profesionales de enfermería tendrían la oportunidad de demostrar todo su potencial como gestores del cuidado (8). Sin embargo, diversos estudios nacionales, evidencian porcentajes elevados de insatisfacción laboral, y percepciones negativas del clima organizacional en su centro de labores.

Un estudio realizado en enfermeras de un hospital de emergencias, en Lima, en el 2019, mostró un nivel de satisfacción laboral medio, siendo los beneficios laborales y económicos la dimensión más afectada (9). Otro estudio realizado en el hospital Guillermo Kaelim, en el 2018, reveló que el 68,3% de los enfermeros tuvieron una satisfacción laboral media, siendo la dimensión desarrollo personal la que tuvo mayor porcentaje de insatisfacción. Además, la mayoría percibió una condición laboral regular (10). En cuanto al clima organizacional, un estudio realizado en enfermeras de un hospital de Arequipa, en el 2018, un 44% percibieron un clima organizacional por mejorar, además hallaron que hubo influencia significativa del clima en la calidad de vida laboral (11).

En cuanto a la contribución del estudio, resulta importante la información obtenida, para la mejora de la calidad de los servicios de salud, permitiendo la elaboración de acciones de mejora en beneficio de la institución y los trabajadores, viéndose reflejada en la atención oportuna, de calidez y calidad al usuario o paciente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

- Determinar la relación entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La investigación empleó las distintas teorías explicativas sobre los factores que se relacionan al clima organizacional y satisfacción laboral, para poder conocer el comportamiento de las variables en el estudio. Además, se realizó una búsqueda sistemática de diversas fuentes de información científicas actuales que permitieron tener un mayor conocimiento de las variables en el personal de enfermería.

1.4.2 Metodológica

En lo metodológico, se utilizó el método científico para hallar respuesta al problema planteado, a través de sus diversas etapas desde el planteamiento del problema hasta las conclusiones. En ese sentido será un aporte al campo de estudio sobre el clima organizacional y satisfacción laboral, donde existen escasos estudios en el contexto del hospital. Además, el estudio utilizó instrumentos validados a nivel nacional.

1.4.3 Practica

El recurso humano es el factor más importante de desempeño, éxito y mejor revelación de las metas de excelencia de cada organización. Al realizar un plan de excelencia, las organizaciones de atención médica mejoran su clima organizacional y desempeñan un papel valioso en la retención de enfermeras y la mejora de la calidad de sus servicios a los pacientes. Los principales beneficiados del estudio, serán las enfermeras, pues se pueden proponer acciones de mejora que permitan elevar niveles de satisfacción y clima organizacional. Además, la institución podrá contar con herramientas valiosas para la evaluación periódica de los trabajadores. El estudio del clima organizacional, permitirá mejorar el conocimiento, a través de una base científica, la percepción de los trabajadores respecto a su contexto laboral y las condiciones que lo determinan, permitiendo la elaboración de planes para mejorar aquellos factores negativos identificados.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

- El estudio se realizó durante los meses de mayo y junio del año 2022. Año caracterizado porque aún continuaba el estado de emergencia sanitaria por la COVID 19.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizó en el servicio de pediatría de un hospital público ubicado en Lima, el cual cuenta con atención especializada en las diversas áreas.

1.5.3 Recursos

Los recursos humanos usados en el estudio estuvieron conformados por investigador principal (1). El estudio fue financiado por el investigador principal. El número total de enfermeras que trabajan en el servicio.

2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Del ángel, et al., (2021) en su trabajo tuvieron como objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”. La Metodología fue de enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, la muestra fue de 182 trabajadores de la salud. Aplicaron dos instrumentos, la Escala de Clima Organizacional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Como resultado, el 56% califico el clima organizacional “por mejorar” y en la satisfacción laboral el 46% se mostró muy satisfecho, en conclusión, hallo una correlación significativa moderada entre las variables ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$)(12).

Assunção, et al., (2019) en su trabajo tuvieron como objetivo “investigar los factores asociados con los informes de satisfacción laboral”. La Metodología es de enfoque cuantitativo-correlacional, la muestra fue de 290 profesionales de enfermería. Como instrumento aplicaron un cuestionario validado y confiable. En los resultados mostraron que el 73% de los participantes reportaron satisfacción laboral asociado al apoyo social, la edad y mejores condiciones de trabajo(13).

Araya, et al., (2018) en su trabajo tuvieron como objetivo “Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile”. La Metodología fue de enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, la muestra estuvo conformada por 110 enfermeros. El instrumento aplicado fue las escalas para medir satisfacción laboral y clima organizacional de Chiang. Como resultado se obtuvo un nivel medio de satisfacción laboral ($3,32 \pm 0,93$) y clima organizacional ($3,45 \pm 0,83$) de un máximo de 5. En conclusión, la correlación entre las ambas variables fue estadísticamente significativa $0,636$ ($p \leq 0,001$)(14).

Peralta (2018) en su trabajo tuvo como objetivo “Relacionar las dimensiones intervinientes del clima organizacional y los factores que componen la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica Regional de la Caja de Salud de la Banca Privada en la ciudad de La Paz”. La Metodología fue de enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, la muestra fue de 74 enfermeros. Aplico dos instrumentos, el cuestionario de análisis de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Como resultado, el 84% afirma tener un clima organizacional positivo y el 72% mostro satisfacción laboral, en conclusión, existe unan correlación positiva media entre las variables con un valor de Pearson = 0.766 (15).

Zapata (16), (2022), en su trabajo tuvo como objetivo “describir el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público”. La Metodología fue de enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, fueron 46 enfermeras participantes. El instrumento fue la “evaluación clima organizacional Segredo” y la “escala de satisfacción McCloskey/Mueller”. Los resultados mostraron que, 51,2% percibieron el clima organizacional como adecuado seguido de un 45% en riesgo. El

82,6% mostró satisfacción laboral. se halló una correlación de Pearson positiva +0,9732 y un nivel de significancia 0,017 entre las variables.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Campos, et al., (2021) en su investigación tuvieron como objetivo “identificar el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, diciembre 2020”. La Metodología fue de enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia seleccionaron a 41 enfermeros. Como instrumento aplicaron un cuestionario para cada variable. En los resultados evidenciaron que el clima organizacional fue favorable para el 66%, en cuanto a la satisfacción laboral fue de nivel medio para el 73%, en conclusión, existe una relación directa entre las variables (17).

Risco, (2020) en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en trabajadores de la IPRESS III Es Salud Virgen de la Puerta – 2020”. La Metodología fue de enfoque cuantitativo-correlacional, participaron 104 trabajadores de salud. Aplico como instrumento, dos cuestionarios validados y confiables para cada variable. Como resultado sostuvo que el clima organizacional obtuvo fue regular para el 76% y 69,2% mostro satisfacción laboral, en conclusión las variables de estudio se correlacionan positivamente ($p < 0,001$)(18).

Cartagena, et al., (2018) en su trabajo tuvieron como objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati

Martins”. La Metodología fue de enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, la muestra fue de 63 profesionales de enfermería. Aplicaron dos instrumentos, uno para el Clima Organizacional elaborado por el MINSA con 34 ítems y otro para la Satisfacción Laboral el cuestionario de Sonia Palma con 36 ítems. Como resultado, el 87% calificó el clima organizacional “por mejorar” y la satisfacción laboral fue parcial en el 42%, en conclusión, existe una correlación baja entre las variables con un Rho de Spearman: $r=0,455$ y el valor de $p=0,000 < 0,05(19)$.

Sánchez, (2019) en su investigación tuvo como objetivo “Determinar y analizar la relación existente entre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota”. La Metodología fue de enfoque cuantitativo-correlacional, mediante la técnica de encuesta, estudio a una muestra de 155 trabajadores de la salud. Aplicó dos instrumentos, la escala para clima organizacional y otra para satisfacción laboral, elaboradas por el Ministerio de Salud. Como resultado sostuvo que el 61% de los participantes perciben el clima organizacional por mejorar y el 65% muestran satisfacción laboral, en conclusión la relación entre las variables es altamente significativa ($p<=0.001$)(20).

De la Cruz et al. (21), (2021) en su estudio cuyo objetivo fue “analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud, Lima 2017”. La Metodología es de enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, la muestra fue de 75 enfermeros. Los instrumentos fueron dos cuestionarios validados. Los resultados fueron, el 21,3% estuvieron insatisfechos y un 25,3% percibieron un mal clima organizacional. Se halló una correlación Spearman 0,708 y un valor $p<0,05$ siendo significativa entre las variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

Definición

Desde finales de la década de 1960, el clima organizacional ha sido un tema popular discutido en la literatura sobre comportamiento organizacional y se considera un punto de vista vital para comprender las actitudes y comportamientos relacionados con el trabajo de los empleados. Payne et al. definieron el clima organizacional como la forma en que los empleados perciben su organización y sus propósitos. Churchill et al. conceptualizó el clima organizacional como los agregados de las variables sociales, que constituyen el ambiente de trabajo de un trabajador. Según Mullins, si la cultura organizacional se define simplemente como 'cómo se hacen las cosas aquí', entonces el clima organizacional se puede definir como 'cómo se siente trabajar aquí' (22).

Según Chiavenato, es un conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo percibido, directa o indirectamente, creado por individuos que viven y trabajan en este entorno y que influye en la motivación y el comportamiento de estas personas. En esta

definición de clima organizacional, podemos notar dos características llamativas: el clima organizacional es un concepto “percibido” por los empleados. Es importante destacar que depende de un juicio de valor que puede variar mucho de una persona a otra, afecta la productividad, la motivación y el comportamiento de los empleados (23).

Las percepciones pueden referirse a procesos estructurales tales como estilo de supervisión, políticas organizacionales, prácticas, procedimientos y ambiente de trabajo, entre otros. Se trata de un concepto multidimensional y, por esto, se ha afirmado que el clima de una organización constituye un grupo de propiedades o características del ambiente interno de trabajo, percibida directa o indirectamente por los trabajadores de una organización, que influyen en el comportamiento del trabajador (24).

Modelos teóricos clima organizacional

Modelo de Litwin y Stringer

El modelo propone que el clima organizacional engloba las tecnologías, estructuras organizacionales, estructuras sociales, prácticas administrativas, lo cual genera un ambiente dentro de la institución, lo cual desencadena motivación en los empleados, expresando en comportamientos emergentes, dando como resultado en la institución, mayor productividad, innovaciones, satisfacción y reputación (25).

Teoría del clima organizacional de Likert

Según su teoría, la conducta de los empleados se ve influenciada directamente por las conductas administrativas y el entorno organizacional que perciben los mismos empleados. Para ello, Likert estableció 3 tipos de variables que determinan la percepción del clima

organizacional: variables causales, intermedias y finales. Las variables causales son denominadas también independientes, y permiten la obtención de resultados. Las variables intermedias, permiten la medición de los estados internos de la institución. Las variables finales son producto de la influencia de las variables anteriores (26).

Dimensiones del clima organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de valores, expectativas y prácticas que guían e informan las acciones de todos los miembros del equipo. Piense en ello como el conjunto de características que hacen de su empresa lo que es. Una gran cultura ejemplifica los rasgos positivos que conducen a un mejor desempeño, mientras que una cultura empresarial disfuncional resalta cualidades que incluso pueden obstaculizar a las organizaciones más exitosas (27).

El diseño organizacional es la administración y ejecución del plan estratégico de una organización. Esto significa que la estrategia de la organización determina el diseño organizacional óptimo, se trata más de crear el mejor ajuste entre las opciones estratégicas de la organización y el entorno organizacional. El diseño organizacional está determinado por la dirección estratégica de la empresa, es decir, la visión, la misión y los objetivos de la empresa. La realización del potencial humano requiere que cada individuo considere sus posibilidades futuras en relación con sus capacidades actuales para que puedan desarrollar y ejecutar un plan para adquirir conocimientos, experiencia y oportunidades (28).

2.2.2 Satisfacción laboral

Definición

La satisfacción laboral se define como la medida en que un empleado se siente motivado, contento y satisfecho con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida. Esto implica que el empleado se siente satisfecho en el trabajo, ya que el trabajo cumple con las expectativas del individuo (29).

Hoppock lo definió como una mixtura de factores psicológicos, fisiológicos y del ambiente. Todo ello, permite que el individuo exprese con total sinceridad su satisfacción con el trabajo. Según este enfoque, a pesar que son múltiples los factores externos que tienen influencia en la satisfacción laboral, sigue teniendo un componente interno muy importante, los cual produce los sentimientos de satisfacción. Por su parte, Vroom, se focaliza en el rol de desempeñan los trabajadores en la organización (29).

Por otra parte, otros autores mencionan que, la satisfacción laboral representa una mixtura de sentimientos positivos o negativos que los empleados tienen hacia su centro de labores. La satisfacción laboral representa el grado en que las expectativas coinciden con los premios objetivos. La satisfacción laboral se vincula estrechamente con las conductas en el centro de labores.

Modelos teóricos

Teoría de Herzberg

La teoría sugiere que la satisfacción y la insatisfacción durante las labores no son extremos opuestos del mismo continuo, sino dos conceptos distintos y, en ocasiones, incluso

no vinculados. Los factores "motivadores" como el sueldo y los beneficios, reconocimientos y las metas cumplidas para que un trabajador exprese satisfacción. Por otro lado, los factores de "higiene" (condiciones laborales, las políticas y la estructura de la institución, la interacción con los compañeros y la calidad de la gestión) están vinculados con la insatisfacción hacia la organización (29).

Teoría de la jerarquía de las necesidades

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow fue una de las más utilizadas para explicar la satisfacción laboral. La teoría menciona que las necesidades humanas forman una estructura jerárquica de cinco niveles: necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia / amor, estima y autorrealización. La jerarquía de necesidades de Maslow postula que hay necesidades esenciales que deben satisfacerse primero (como las necesidades fisiológicas y la seguridad), antes de que se puedan satisfacer las necesidades más complejas (como la pertenencia y la estima) (21).

Modelo de características del trabajo

El Modelo de Características Laborales (JCM-inglés) explica que la satisfacción laboral se produce cuando el entorno laboral fomenta características intrínsecamente motivadoras. Cinco características laborales clave: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación, influyen en tres estados psicológicos (experiencia de sentido, experiencia de responsabilidad de resultados y conocimiento de los resultados del trabajo). Posteriormente, los 3 estados psicológicos conllevan una diversidad de resultados potenciales, que abarcan: satisfacción laboral. Por lo tanto, desde el enfoque de una institución, se cree que, al producir mejora en las cinco

dimensiones principales del trabajo, esto conllevará a una mejora del entorno de trabajo y una mayor satisfacción laboral (30)

Dimensiones

Las dimensiones de la satisfacción laboral, están basados en el desarrollo teórico de Meliá y Peiró:

Dimensión 1: satisfacción por el trabajo en general

Hace referencia a las buenas relaciones entre los integrantes de la institución, generando un trabajo colaborativo, estimulando a todos sus integrantes a mejorar su labor diaria, además participan en la toma de decisiones de su institución, recibiendo reconocimientos.

Dimensión 2: satisfacción con el ambiente físico del trabajo

Hace referencia a la evaluación que realiza el empleado sobre los elementos estructurales de la institución, así como los componentes normativos reguladores de su actividad.

Dimensión 3: Satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo

Hace referencia a la evaluación que realiza el empleado basado en los reconocimientos individuales y de sus compañeros respecto a los logros obtenido en su centro laboral.

Dimensión 4: Satisfacción con la relación subordinado –supervisor

Hace referencia a las relaciones amistosas que tienen los empleados con los supervisores, creando un entorno laboral bueno, permitiendo trato igualitario.

Dimensión 5: Satisfacción con la relación remuneración

Hace referencia a la conformidad con el reconocimiento monetario brindado a los empleados debido al esfuerzo realizado en su jornada laboral.

2.3. Formulación de la Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

HE0: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

HE2: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

HE0: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

HE3: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

HE0: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

3. CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1 Método de investigación

El método hipotético deductivo, porque parte de hipótesis y luego busca probar su aceptabilidad o falsedad determinando si sus consecuencias lógicas son consistentes con los datos observados (31).

3.2. Enfoque de investigación:

El enfoque fue cuantitativo porque este estudio utilizó técnicas estadísticas para su desarrollo, las cuales permitieron respaldar las conclusiones obtenidas (32).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de estudio fue aplicado porque buscó generar conocimiento para resolver problemas concretos de la realidad (33).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño fue observacional, debido a que solo se pretendió observar las variables y no aplicar algún proceso que pueda modificarlas; fue transversal debido a que cada uno de los adultos fue evaluado una única vez durante todo el proceso de la investigación y correlacional porque se buscó determinar la relación entre las variables (34).

3.5. Población, Muestra y Muestreo

Población. La población estuvo conformada por 48 profesionales de enfermería que laboran en el departamento de pediatría del Hospital Nacional Hipólito Unanue, cantidad confirmada con la oficina de recursos humanos del hospital.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Enfermeras con un tiempo de labor mayor a 6 meses en el hospital Nacional Hipólito Unanue.

Criterios de exclusión

- Enfermeras que no firman el consentimiento informado
- Enfermeras que se encuentran de vacaciones.

Muestra

En la presente investigación se trabajó con la población total de enfermeros que cumplan con los criterios de selección, debido al reducido número de profesionales, denominándose muestra censal, siendo en total 48. El muestreo fue no probabilístico, intencional, es decir,

se seleccionó en base a juicios subjetivos del investigador, en lugar de realizar la muestra al azar. Esta técnica de muestreo consiste en que las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados (35).

3.6. Variables y Operacionalización Variable:

Variable Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa
Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación Toma de decisiones	8 ítems	Ordinal	Saludable 103 -136 puntos Por mejorar 69 a 102 No saludable 34 a 68 puntos
Diseño organizacional	Remuneración Estructura Comunicación organizacional Innovación	9 ítems		
Potencial Humano	Liderazgo Recompensa Confort	7 ítems		

Variable satisfacción laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Satisfacción por el trabajo en general	Relaciones Colaboración y ayuda Información Participación Reconocimiento Autonomía Apoyo administrativo	1 - 10	Ordinal	Alto (110-150), Medio (70-109), Bajo (30-69).
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Relativo al espacio físico limpieza, higiene, salubridad	11 - 17		
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	Oportunidades Satisfacción que produce los objetivos, metas y/o tasas de producción	18 - 23		
Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	Relaciones personales con los supervisores, Supervisión recibida	24 - 27		
Satisfacción con la remuneración	Salario Condiciones laborales	28 - 30		

3.7 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1 Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada para evaluar los factores relacionados fue la encuesta. Esta técnica permite la obtención de grandes cantidades de datos de forma rápida y eficaz (36).

3.7.2 Descripción de instrumentos para recolección de datos:

El cuestionario para evaluar clima organizacional fue utilizado y adaptado por Cartagena y colaboradores (19), en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”. Fue sometido a una prueba piloto obteniéndose índices de confiabilidad de 0.93. El instrumento fue creado por el comité técnico de clima organizacional del Ministerio de Salud, en el 2009 (37). Dicho instrumento consta de 3 dimensiones (potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional) dividido en 34 ítems y califica en una escala de Likert que va desde 1 a 4, siendo el puntaje mínimo 34 puntos y máximo 136 puntos.

El cuestionario para evaluar la satisfacción laboral fue elaborado por Meliá J. y Peiró J. (38) Consta de 30 ítems (Satisfacción por el trabajo en general, con el ambiente físico del trabajo, con la forma en que realiza su trabajo, con la relación subordinado-supervisor y con la remuneración). Cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta (muy insatisfecho=1, algo insatisfecho=2, indiferente=3, algo satisfecho=4, muy satisfecho=5). Los valores finales son altos (110-150), medio (70-109), bajo (30-69).

3.7.3 Validez y confiabilidad del Instrumento

El instrumento de Clima organizacional fue validado por los expertos del Ministerio de Salud, en su documento técnico “Metodología para el estudio del clima organizacional” en la RM N°623-2008/MINSA (37).

Blanco en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015” sometió el instrumento de satisfacción laboral a una prueba piloto encontrando un alpha de Crombach 0,903, además sometió a juicio de 3 expertos encontrado valores de concordancia adecuados (39).

A su vez, para el presente estudio, ambos instrumentos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad (alpha de Cronbach) y validez (juicio de 5 expertos), los cuales se presentan en la sección anexos.

3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.8.1 Autorización y coordinación previas para la recolección de datos

Para la ejecución del presente estudio, se realizó con anticipación los trámites administrativos pertinentes que permitió gestionar el acceso a las instalaciones del establecimiento hospitalario y al contacto con personal de enfermería que labora en el establecimiento hospitalario donde se realizó el trabajo de campo correspondiente. En dicho proceso, también se solicitó la cantidad personas que conforman el personal de enfermería de dicho servicio.

3.8.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

Según lo planificado, el trabajo de campo que incluía el proceso de recolección de datos se programó para ser realizado en el mes de mayo del año presente, ahí se abordó a cada uno

de los participantes seleccionados que hayan cumplido con los criterios de inclusión. Con cada participante se tomó un tiempo promedio de 15 a 25 minutos. Durante ese mes se ubicó a cada participante viendo el rol de turnos que realizará en dicho establecimiento hospitalario. Luego de culminar el trabajo de campo con los datos ya recolectados, se revisó cada una de los instrumentos para verificar el correcto llenado de datos y orden de los mismos.

Finalmente se realizó la creación de una matriz de base de datos en el programa estadístico SPSS, en el cual se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial. El análisis descriptivo incluye las frecuencias y porcentajes de las variables de estudio. Mientras que, para el análisis inferencial se utilizó la prueba estadística de Chi cuadrado, basado en la naturaleza y escala de las variables.

3.9 ASPECTOS ÉTICOS

En esta investigación, se tuvo en cuenta todos los principios bioéticos, planteados en el Reporte Belmont, respeto a las personas, beneficencia y justicia, así como el enunciado por Beauchamp y Childress que es la no maleficencia (40) (41).

Principio de autonomía

Está referida a la decisión libre de decidir por sí mismo, si participa o no en el estudio. Se vincula al consentimiento informado, que permite a un participante autorizar formalmente su inclusión en una investigación (42).

Los participantes fueron informados de forma clara sobre los objetivos y alcances del estudio, posteriormente se les invitó a ser parte de él dando su pleno consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Señala que se debe de buscar el máximo beneficio posible y defender la vida y la salud. Este principio es el fundamento que motiva el trabajo de un profesional de la salud (43). Todos los participantes fueron informados sobre los beneficios que conllevan los hallazgos de esta investigación.

Principios de no maleficencia

Implica no hacer daño, o minimizarlo al máximo en el caso que se presente. Se debe actuar buscando evitar los escenarios negativos o algún tipo de daño. Los participantes fueron informados que el presente estudio no involucra ningún riesgo referente a su salud e integridad, es decir participar no implican daños de ninguna índole (44).

Principio de justicia

Esta referido a la distribución equitativa de los beneficios que se obtengan producto del estudio. Las personas que participaron del estudio fueron tratadas con mucho respeto e igualdad, así mismo no se presentaron casos de discriminación e intolerancia (45).

4. CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 8. Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

Datos sociodemográficos		n	%
Edad			Min: 26 Max:60 Med:41,67
Sexo	Femenino	48	100%
Estado civil	Soltero(a)	15	31,2%
	Casado(a)	21	43,8%
	Conviviente	8	16,7%
	Divorciado(a)	0	0,0%
	Viudo(a)	0	0,0%
	Separado	4	8,3%
Condición laboral	Contratado	13	27,1%
	Nombrado	35	72,9%

En la tabla 1, se observa que, la edad máxima fue de 60 años, la edad mínima fue de 26 años y la media fue de 41,27. En cuanto al sexo, el 100% (n=48) fueron del sexo femenino. En cuanto al estado civil, el 43,8% (n=21) fueron casadas, el 31,2% (n=15) fueron solteras, el 16,7% (n=8) fueron convivientes, el 8,3% (n=4) fueron separadas, el 0,0% fueron viudas y el 0,0% fueron divorciadas. En cuanto a la condición laboral el 72,9% (n=35) pertenecen al rubro nombradas y el 27,1% (n=13) contratadas.

Tabla 9. Clima organizacional y sus dimensiones en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Clima organizacional	Saludable	33	68,8	68,8	68,8
	Por mejorar	5	10,4	10,4	79,2
	No saludable	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Cultura organizacional	Saludable	21	43,8	43,8	43,8
	Por mejorar	19	39,6	39,6	83,3
	No saludable	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Diseño organizacional	Saludable	19	39,6	39,6	39,6
	Por mejorar	17	35,4	35,4	75,0
	No saludable	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	
Potencial humano	Saludable	29	60,4	60,4	60,4
	Por mejorar	13	27,1	27,1	87,5
	No saludable	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

En la tabla 2, se observa que el 68,8% (n=33) tiene un clima organizacional saludable, el 20,8% (n=10) tiene un clima organizacional no saludable y el 10,4% (n=5) tiene un clima organizacional por mejorar. En cuanto a las dimensiones, en cultura organizacional, el 43,8%(n=21) fue saludable. En la dimensión diseño organizacional, el 39,6%(n=19) fue saludable y en la dimensión potencial humano el 60,4%(n=29) fue saludable.

Tabla 10. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima
2022

Nivel	n	%
Bajo	7	14,6
Medio	18	37,5
Alto	23	47,9
Total	48	100,0

En la tabla 3, se observa que el 47,9% (n=23) tiene un nivel alto de satisfacción laboral, el 37,5% (n=18) tiene un nivel medio, el 14,6 (n=7) tiene un nivel bajo de satisfacción laboral.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Significancia establecida: 0,05 (5%)

Prueba estadística: Chi cuadrado de Pearson (X^2)

Regla de decisión:

$p < 0,05$ → se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna.

$p > 0,05$ → se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la alterna

Tabla 11. Asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Clima organizacional	Saludable	Recuento	0	13	20	33
		% dentro de Clima organizacional	0,0%	39,4%	60,6%	100,0%
	Por mejorar	Recuento	0	2	3	5
		% dentro de Clima organizacional	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
	No saludable	Recuento	7	3	0	10
		% dentro de Clima organizacional	70,0%	30,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	7	18	23	48	
	% dentro de Clima organizacional	14,6%	37,5%	47,9%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,843 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	32,908	4	,000
Asociación lineal por lineal	22,271	1	,000
N de casos válidos	48		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,73.

Regla de Decisión: en la tabla 4, se observa que, el valor de $X^2=32,843$ y p valor 0,000 (si $p<0,05$ es significativo y se rechaza la hipótesis nula (H_0)).

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Hipótesis específica 1

HE1: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

HE0: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Significancia establecida: 0,05 (5%)

Prueba estadística: Chi cuadrado de Pearson (X^2)

Regla de decisión:

$p < 0,05$ → se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna.

$p > 0,05$ → se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la alterna

Tabla 12. Relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Cultura organizacional	Saludable	Recuento	0	9	12	21
		% dentro de Cultura organizacional	0,0%	42,9%	57,1%	100,0%
	Por mejorar	Recuento	3	5	11	19
		% dentro de Cultura organizacional	15,8%	26,3%	57,9%	100,0%
	No saludable	Recuento	4	4	0	8
		% dentro de Cultura organizacional	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	7	18	23	48	
	% dentro de Cultura organizacional	14,6%	37,5%	47,9%	100,0%	

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,691 ^a	4	,003
Razón de verosimilitud	19,885	4	,001
Asociación lineal por lineal	10,179	1	,001
N de casos válidos	48		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,17.

Regla de Decisión: en la tabla 5, se observa que, el valor de $X^2=15,691$ y p valor 0,03 (si $p<0,05$ es significativo y se rechaza la hipótesis nula (H_0)).

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Hipótesis específica 2

HE2: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

HE0: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Significancia establecida: 0,05 (5%)

Prueba estadística: Chi cuadrado de Pearson (X^2)

Regla de decisión:

$p < 0,05$ → se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna.

$p > 0,05$ → se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la alterna

Tabla 13. Relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

		Satisfacción laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Diseño organizacional	Saludable	Recuento	0	8	11	19
		% dentro de Diseño organizacional	0,0%	42,1%	57,9%	100,0%
	Por mejorar	Recuento	0	7	10	17
		% dentro de Diseño organizacional	0,0%	41,2%	58,8%	100,0%
	No saludable	Recuento	7	3	2	12
		% dentro de Diseño organizacional	58,3%	25,0%	16,7%	100,0%
Total	Recuento	7	18	23	48	
	% dentro de Diseño organizacional	14,6%	37,5%	47,9%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,931 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	24,177	4	,000
Asociación lineal por lineal	11,871	1	,001
N de casos válidos	48		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,75.

Regla de Decisión: en la tabla 6, se observa que, el valor de $X^2=24,931$ y p valor 0,000 (si $p<0,05$ es significativo y se rechaza la hipótesis nula (H_0)).

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Hipótesis específica 3

HE3: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

HE0: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

Significancia establecida: 0,05 (5%)

Prueba estadística: Chi cuadrado de Pearson (X^2)

Regla de decisión:

$p < 0,05$ → se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna.

$p > 0,05$ → se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la alterna

Tabla 14. Relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Potencial Humano	Saludable	Recuento	1	11	17	29
		% dentro de Potencial Humano	3,4%	37,9%	58,6%	100,0%
	Por mejorar	Recuento	1	7	5	13
		% dentro de Potencial Humano	7,7%	53,8%	38,5%	100,0%
	No saludable	Recuento	5	0	1	6
		% dentro de Potencial Humano	83,3%	0,0%	16,7%	100,0%
Total	Recuento	7	18	23	48	
	% dentro de Potencial Humano	14,6%	37,5%	47,9%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,672 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	21,128	4	,000
Asociación lineal por lineal	12,087	1	,001
N de casos válidos	48		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

Regla de Decisión: en la tabla 7, se observa que, el valor de $X^2=27,672$ y p valor 0,000 (si $p<0,05$ es significativo y se rechaza la hipótesis nula (H0)).

Conclusión: Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.

4.1.3 Discusión

La tarea principal de la estructura de una organización debe servir a un entorno que aliente a las personas a trabajar duro y pueda coordinar sus esfuerzos para garantizar niveles más altos de desempeño organizacional. Un mejor desempeño depende del desempeño general de las organizaciones que está directamente relacionado con los recursos humanos, es decir, los empleados. Aunque la tecnología es importante ya que tiene un gran impacto en el desempeño organizacional de varias maneras, las personas son los recursos humanos necesarios cuyo conocimiento y desempeño son importantes para avanzar en el propósito, la misión y las estrategias de una organización.

En cuanto al análisis descriptivo, se halló que, la mayoría percibió un clima organizacional saludable y un nivel de satisfacción laboral alto. Al respecto, Del Angel, et al., (2021) en su trabajo tuvieron como objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud” tuvo como resultado que, el 56% calificó el clima organizacional “por mejorar” y en la satisfacción laboral el 46% se mostró muy satisfecho (12). Además, Araya, et al., (2018) en su trabajo tuvieron como objetivo “Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile”. Como resultado se obtuvo un nivel medio de satisfacción laboral ($3,32 \pm 0,93$) y clima organizacional ($3,45 \pm 0,83$) de un máximo de 5. (14).

Sin embargo, De la Cruz et al. (21), (2021) en su estudio cuyo objetivo fue “analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud, Lima 2017”, los resultados fueron, el 21,3% estuvieron insatisfechos

y un 25,3% percibieron un mal clima organizacional. Se halló una correlación Spearman 0,708 y un valor $p < 0,05$ siendo significativa entre las variables. Estos resultados pueden explicar por el contexto donde se realizan los estudios, debido a que en Essalud, la demanda de pacientes es mucho mayor a comparación de los hospitales del Ministerio de Salud donde se realizó el presente estudio.

Para explicar estos resultados divergentes, es necesario analizar los factores determinantes del clima organizacional y la satisfacción laboral. Al respecto, Von Treuer (46), en su estudio a través de un modelo de regresión jerárquica reveló que las variables del clima organizacional de presión laboral, innovación y liderazgo transformacional predijeron las percepciones de los empleados sobre la preparación organizacional para el cambio. Por su parte De Aloisio (47), mostró que los factores de contexto demográficos, individuales y organizacionales se asociaron con la satisfacción laboral entre las enfermeras. A nivel demográfico, las horas trabajadas en 2 semanas ($B = 0.002$, $P = .043$) se asoció con la satisfacción laboral.

En el presente estudio, los resultados se pueden explicar, porque debido al contexto de la pandemia, se contrató un personal adicional para rotar por el servicio, permitiendo una menor carga laboral para el personal que labora permanentemente en el servicio, siendo un factor relevante la satisfacción laboral, además percibieron como una buena gestión incorporar a dicho personal, siendo ello un factor relevante para un buen clima organizacional.

En cuanto al objetivo general de estudio, se evidenció que existe una relación significativa entre el clima organizacional y sus dimensiones con la satisfacción laboral en

profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022. Ello revela que existe una influencia positiva del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los enfermeros. Similares resultados fueron hallados por Sánchez, (2019) en su investigación tuvo como objetivo “Determinar y analizar la relación existente entre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota. Como resultado sostuvo que el 61% de los participantes perciben el clima organizacional por mejorar y el 65% muestran satisfacción laboral, en conclusión la relación entre las variables es altamente significativa ($p \leq 0.001$)(20).

En el mismo sentido, Risco, (2020) en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en trabajadores de la IPRESS III Es Salud Virgen de la Puerta – 2020”. Como resultado sostuvo que el clima organizacional obtuvo fue regular para el 76% y 69.2% mostro satisfacción laboral, en conclusión las variables de estudio se correlacionan positivamente ($p < 0,001$)(18). Asimismo, Peralta (2018) en su trabajo tuvo como objetivo “Relacionar las dimensiones intervinientes del clima organizacional y los factores que componen la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica Regional de la Caja de Salud de la Banca Privada en la ciudad de La Paz”. Como resultado, el 84% afirma tener un clima organizacional positivo y el 72% mostro satisfacción laboral, en conclusión, existe unan correlación positiva media entre las variables con un valor de Pearson = 0.766(15).

En una revisión de estudios que investigan el clima organizacional y la satisfacción laboral, se encontró que el clima organizacional tiene características tales como tener un alto grado de autonomía, proporcionar oportunidades para los empleados, fomentando las relaciones entre los empleados, mostrando interés y preocupación por sus empleados,

reconocer los logros de los empleados y tener a los empleados en alta estima dan como resultado más trabajadores satisfechos. De manera similar se encontró que el salario, los beneficios y las oportunidades de ascenso eran componentes del clima organizacional que influían directamente en la satisfacción laboral. Por ello, se puede mencionar que el clima organizacional y la satisfacción laboral son constructos distintos pero relacionados. El clima organizacional se centra en atributos percibidos por los miembros de la organización, mientras que la satisfacción laboral aborda las percepciones y actitudes que las personas tienen hacia y exhiben sobre su trabajo (48).

Además, los resultados del estudio revelaron que la dimensión cultura organizacional tienen una relación positiva estadísticamente significativa con satisfacción laboral. En ese sentido. Al respecto, los equipos de enfermería deben ser capaces de satisfacer las demandas asistenciales y alcanzar el éxito en las tareas diarias. Sin embargo, las transformaciones en el área de los servicios de salud en los últimos años han traído desafíos a los equipos de enfermería, como la falta de reconocimiento profesional tanto de los pacientes como del equipo gestor, generando insatisfacción laboral (49). La cultura del lugar de trabajo en enfermería y atención médica es muy importante para la satisfacción laboral, la retención del personal y los resultados de los pacientes. No siempre se habla de la cultura, pero las enfermeras se ven afectadas negativa y positivamente por la cultura del lugar de trabajo.

En cuanto a la relación entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral, se halló una relación significativa. Las organizaciones tienen metas y objetivos que lograr y podrían coordinarse mejor a través de un procedimiento formalizado. Para que la organización logre sus metas y objetivos, el trabajo de tales organizaciones tiene que ser dividida entre sus miembros. Además, el diseño organizacional es necesario para hacer

posible el desempeño efectivo de las actividades clave y para apoyar el esfuerzo del personal. Es por medio del diseño organizacional que se puede llevar a cabo el propósito y el trabajo de la organización, lo cual implica que los trabajadores se encuentren satisfechos.

Las organizaciones deben diseñar una estructura adecuada que debe comenzar con algunas ideas de lo que la organización pretende lograr (propósito principal de la organización). Se puede concluir que los gerentes deben tener en cuenta que la satisfacción laboral de los trabajadores contribuye en gran medida a determinar su productividad y, por lo tanto, la realización de las metas y objetivos de las organizaciones. Por lo tanto, se deben establecer estructuras adecuadas para mejorar el nivel óptimo de satisfacción laboral. Si la organización tiene el mayor capital y la mejor tecnología e instalaciones junto con un buen marco dentro del cual opera la gestión, pero no tiene recursos humanos productivos y bien satisfechos, dicha organización no logrará su objetivo.

Finalmente, se halló una relación significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral. Esto tuvo la implicación de que los enfermeros, estuvieron más satisfechos con su trabajo donde la misión y los objetivos de la organización son congruentes con las creencias personales de los empleados. Con base en los hallazgos del estudio, se alienta a los gerentes a enfocarse en articular la misión de la organización, sino también estimular un sentido dinámico y alto de identificación de los empleados. Equidad en el conflicto procedimientos de manejo, así como la equidad y transparencia en los sistemas de compensación es igualmente recomendable como estrategias a adoptar para fomentar y aumentar la satisfacción laboral. Además, un ambiente de trabajo sólido es importante para crear relaciones sociales en el lugar de trabajo y también mantener la relación entre el colega, el supervisor y la organización.

En cuanto a la contribución del estudio, resulta importante la información obtenida, para la mejora de la calidad de los servicios de salud, permitiendo la elaboración de acciones de mejora en beneficio de la institución y los trabajadores, viéndose reflejada en la atención oportuna, de calidez y calidad al usuario o paciente.

El estudio del clima organizacional va a permitir indagar en forma científica y sistemática opiniones del entorno laboral y condiciones de trabajo del personal de salud, cuyo fin es elaborar planes y/o proyectos y así superar de manera priorizada factores negativos detectados, los cuales estarían afectando el compromiso, la productividad del potencial humano hacia la atención del usuario. (37)

5. CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022. ($X^2=32,843$ y $p=0,000$). Las enfermeras encuestadas en su mayoría percibieron un clima organizacional saludable y un nivel alto de satisfacción laboral.
2. Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022 ($X^2=15,691$ y $p=0,003$). Las enfermeras encuestadas percibieron en mayor porcentaje la dimensión cultura organizacional como saludable.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de

enfermería de un hospital público, Lima 2022 ($X^2=24,931$ y $p=0,000$). Las enfermeras encuestadas en su mayoría percibieron la dimensión diseño organizacional como saludable

4. Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022 ($X^2=27,672$ y $p=0,000$). Las enfermeras encuestadas en mayor porcentaje percibieron la dimensión potencial humano como saludable.

5.2 Recomendaciones

1.-Es importante crear un ambiente de confianza que involucre buenas relaciones con los supervisores para contribuir al compromiso organizacional de los empleados y mejorar su percepción del clima organizacional.

2.-Los empleados deben comunicarse abiertamente con sus supervisores y recibir comentarios y apoyo cuando sea necesario. Además, la adopción de equipos de trabajo puede mejorar el ambiente de trabajo al constituir un ambiente cálido y de cooperación mientras se reduce el conflicto.

3.- Plan estratégico y gestión participativa con la misión, visión y objetivos. La práctica de la gestión participativa será útil para los tomadores de decisiones para que compartan la autoridad con los empleados permitiéndoles asumir más responsabilidades, lo que contribuirá a su compromiso y percepción. La estructura organizacional, incluidos los reglamentos, las normas y la organización del trabajo, también es otro componente del clima organizacional, que tiene un impacto en el compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la salud.

4.-Evitar estructura mecanicista, convertir a estructura más orgánica, que incluye flexibilidad y descentralización. Los Recursos Humanos en Salud son el pilar y la clave en el éxito de todo sistema de salud, su desarrollo y desempeño son fundamental para garantizar una atención de calidad, por ello se debe impulsar el desarrollo de todo su potencial para el beneficio propio y de la institución, siendo un factor importante en su satisfacción laboral.

Dentro de los datos sociodemográficos no se consideró como un dato relevante el tiempo de servicio de las enfermeras, por no ser un objetivo planteado la relación de factores sociodemográficos y satisfacción laboral, sin embargo, el presente estudio queda como precedente para futuras investigaciones donde se tomen en cuenta factores influyentes o determinantes como el tiempo de servicio, cursos recibidos, grado académico, etc. para ser incluidos dentro de los objetivos y relacionados con la satisfacción laboral. Estudios como el de Zapata A. (16), Risco J. (18), no mencionan los años de servicio, no interfiriendo este dato en sus objetivos trazados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizi S. Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. Risk Manag Healthc Policy [Internet]. 2019;12:233-42. Disponible en: <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=53945>
2. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID- 19 . The COVID-19 resource centre is hosted on Elsevier Connect , the company ' s public news and information. Appl Nurs Res [Internet]. 2020;59(January):1-7. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7946538/pdf/main.pdf>
3. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt [Internet]. Vol. 19, Environmental Science and Pollution Research. Environmental Science and Pollution Research; 2020 [citado 7 de octubre de 2020]. p. 1-11. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11356-020-11235-8>
4. AMN Healthcare. 2021 AMN Healthcare Survey of Registered Nurses [Internet]. 2021 [citado 12 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.amnhealthcare.com/amn-insights/nursing/surveys/2021/>
5. Nojehdehi MM, Farahani MA, Rafii F, Bahrani N. A comparison of organizational climate and nurses' intention to leave among excellence awarded hospitals and other hospitals in 2013. Iran Red Crescent Med J [Internet]. 2015;17(5):1-6. Disponible en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4464374/pdf/ircmj-17-05-19000.pdf>

6. OMS. OPS/OMS | El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [Internet]. OPS sobre el personal de enfermería. 2019 [citado 22 de mayo de 2022]. p. 3-6. Disponible en:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es

7. Colegio de Enfermeros del Perú. Enfermería y COVID-19 en el Perú [Internet]. Lima - Perú: Colegio de Enfermeros del Perú; 2021. 1-170 p. Disponible en: www.cep.org.pe

8. de Bortoli Cassiani SH, Munar Jimenez EF, Ferreira AU, Peduzzi M, Hernández CL. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica [Internet]. 2020;44:1-2. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>

9. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa El Salvador [Internet]. Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Ore E, Soto C. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima -2018 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en:

[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS Oré Erik - Soto Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%C3%A9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

11. Cardenas N, Condori K. Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche [Internet]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5139/ENcahunm.pdf?sequence=1>

12. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Univ [Internet]. 2020;17(3). Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

13. Assunção A, Pimenta M. Satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem na rede pública de saúde em uma capital brasileira. Cienc e Saude Coletiva [Internet]. 2020;25(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28492019>

14. Araya M. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Rev Méd Risaralda [Internet]. 2019;25(2):84-9. Disponible en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>

15. Peralta H. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada. [Internet]. UMSA; 2017. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Internet]. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2022. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Campos R, Lazaro G, Isla E. Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, diciembre 2020. [Internet]. UAI; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1104>
18. Risco J. Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”- 2020 [Internet]. UCV; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47709>
19. Cartagena Y, Peña J. "Clima organizacional Y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins- EsSALUD. Lima. 2018 [Internet]. UNC; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4138>
20. Sanches J. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota, 2017 [Internet]. UNC; 2019. Disponible en: [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3255/“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Red de Servicios de Salud .pdf?sequence=1](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3255/“Clima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20Red%20de%20Servicios%20de%20Salud.pdf?sequence=1)
21. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las

enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud, Lima 2017 [Internet]. Universidad María Auxiliadora; 2021. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>

22. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. BMC Health Serv Res [Internet]. 2018;18(1):1-9. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5984786/pdf/12913_2018_Article_3149.pdf

23. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Tercera ed. Mares Chacón J, editor. McGraw-Hill. México D.F.; 626 p.

24. Salazar Estrada JG, Guerrero Pupo JC, Machado Rodríguez YB, Cañedo Andalia R. Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. Acimed [Internet]. 2009;20(4):67-75. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

25. Guerrero E, Nieto N. El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el hospital Cayetano heredia [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2018. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1824/MAESTRO - Guerrero Ruiz%2C_Edi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1824/MAESTRO_Guerrero_Ruiz%2C_Edi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

26. García Solarte M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. Cuad Adm [Internet]. 2011;25(42):43-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

27. Mena Méndez D. Organizational Culture, General Elements, Mediations and Impact on the Integral Development of Institutions. Rev científica Pensam y Gestión [Internet]. 2020;4(46):11-47. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>
28. Tito P. El potencial humano y los estímulos organizacionales [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2005. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2719/Tito_hp%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales [revista en Internet] 2018 [acceso 19 enero de 2020]; 34(146): 3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
30. Genoud M-A, Broveglio G-D. El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América latina. Rev Empres y Humanismo [Internet]. 2020;23(1):67-105. Disponible en: <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/39377>
31. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Rev Digit Investig en Docencia Univ [Internet]. 2019;13:101-22. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
32. Sousa V, Driessnack M, Costa I. Revisión de Diseños de Investigación resaltantes para enfermería. Rev Latino-am Enferm [Internet]. 2007;15(3):173-9. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf

33. Lozada J. Investigación Aplicada : Definición , Propiedad Intelectual e Industria. Cienciaamérica [Internet]. 2016;1(3):34-9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
34. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. 6ª ed. México D. F.: McGraw-Hill; 2014. 1-600 p.
35. Tamayo G. Diseños muestrales en la investigación. Semest Económico [Internet]. 2018;4(7):121-32. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>
36. Casas, Labrador, Donado. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Atención Primaria [Internet]. 2003;31(8):527-38. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
37. Ministerio de Salud. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Dirección General de Salud de las Personas. Lima - Perú: MINSA - Dirección General de Salud de las Personas; 2009. 44 p. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf
38. Vega C, Margarita M, Botello S, Mauricio C, Partido N. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. Theoria [Internet]. 2007;16(2):61-76. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
39. Blanco Inga K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de

enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25315>

40. Tangwa G. Ethical principles in health research and review process. *Acta Tropica* [revista en Internet] 2009 [acceso 15 de enero de 2021]; 112(1): 2-7. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19665441/#:~:text=Four fundamental ethical principles have,cultural validity%2C relevance and applicability.>

41. Gomez P. Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia* [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de abril de 2018]; 55(4): 230-233. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf

42. Mazo H. La autonomía: principio ético contemporáneo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales* [revista en Internet] 2012 [acceso 30 de enero de 2021]; 3(1): 115-132. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5123760>

43. Council for International Organizations of Medical Sciences. *International Ethical Guidelines for Biomedical Research Involving Human Subjects* [Internet]. Ginebra - Suiza; 2002. Disponible en: <https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/01/WEB-CIOMS-EthicalGuidelines.pdf>

44. Moreno RP. La riqueza del principio de no maleficencia. *Rev Cirugía General* [revista en Internet] 2011 [acceso 8 de agosto de 2021]; 33(2): 178-185. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/cirgen/cg-2011/cgs112q.pdf>

45. Jahn WT. The 4 basic ethical principles that apply to forensic activities are respect for autonomy, beneficence, nonmaleficence, and justice. *J Chiropr Med* [Internet]. 2011;10(3):225-6. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4863255/pdf/main.pdf>
46. Von Treuer K, Karantzas G, McCabe M, Mellor D, Konis A, Davison TE, et al. Organizational factors associated with readiness for change in residential aged care settings. *BMC Health Serv Res*. 2018;18(1):1-6.
47. Aloisio LD, Gifford WA, McGilton KS, Lalonde M, Estabrooks CA, Squires JE. Factors associated with Nurses' Job Satisfaction in Residential Long-term Care: The Importance of Organizational Context. *Journal of the American Medical Directors Association* [revista en Internet] 2019 [acceso 25 de abril de 2022]; 30(1):1-6. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1525861019305158>
48. Gaunya CR. Organizational Climate as a Determinant of Job Satisfaction among Public Sector Employees in Kisii County, Kenya. *J Resour Dev Manag* [Internet]. 2016;23:47-53. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/234696319.pdf>
49. Garcia AB, Rocha FLR, De Souza Cavalcante Pissinati P, Marziale MHP, Camelo SHH, Haddad MDCFL. The effects of organisational culture on nurses' perceptions of their work. *Br J Nurs* [Internet]. 2017;26(14):806-12. Disponible en: <https://www.rti.org/publication/effect-organizational-culture-nurses-perceptions-their-work/fulltext.pdf>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.</p> <p>Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en</p>	<p>Variable 1: clima organizacional</p> <p>Variable 2: satisfacción laboral</p>	<p>Tipo y método de investigación</p> <p>El método hipotético deductivo es un procedimiento que dará cuenta de los resultados obtenidos a través de la observación directa y la experimentación</p> <p>El tipo de investigación es aplicada. El Enfoque es cuantitativo, diseño</p>

		profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.		transversal y correlacional
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022?	Objetivos Específicos Determinar la relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un	Hipótesis específicas HE1: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en		

<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022?</p>	<p>hospital público, Lima 2022. Determinar la relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un</p>	<p>hospital público, Lima 2022. HE0: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un</p>	<p>hospital público, Lima 2022. Determinar la relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción</p>	<p>hospital público, Lima 2022 HE2: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la</p>		

<p>hospital público, Lima 2022?</p>	<p>laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.</p>	<p>satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.</p> <p>HE0: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.</p>		
-------------------------------------	--	--	--	--

		<p>HE3: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, Lima 2022.</p> <p>HE0: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un</p>		
--	--	---	--	--

		hospital público, Lima 2022.		
--	--	---------------------------------	--	--

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PRESENTACION: Sr Enfermero(a) el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del enfermero(a) en su institución, las respuestas obtenidas se usarán solo con fines de estudio. Sus elaboraciones serán de gran importancia para el logro de los objetivos del trabajo. Será de carácter anónimo pedimos que sea lo más sincero(a) posible.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, marque con un aspa y/o llene en los espacios en blanco con letra legible y clara según corresponda:

1. Edad:

- a) Menor de 30 años ()
- b) De 30 a 40 años ()
- c) Mayor de 40 años ()

2. Sexo

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Estado Civil

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

4.- Tipo de contrato

- a) Contratado
- c) Nombrado

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

N.º	ÍTEM	1	2	3	4
01	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer				
02	Me río de bromas				
03	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
04	La innovación es característica de nuestra organización				
05	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
06	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
07	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
08	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
09	Las cosas me salen perfectas				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				

11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente.				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
22	Cometo errores.				
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando				

	losnecesito.				
27	Mi salario y beneficios son razonables.				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
32	He mentido.				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho

	ITEMS									
N°						1	2	3	4	5

Satisfacción por el trabajo en general						
1	Hay buena relación entre los miembros de la unidad.					
2	En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.					
3	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.					
4	Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección					
5	Sus colegas de su grupo de trabajo					
6	Atención que se presta a sus sugerencias					
7	Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.					
8	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.					
9	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.					
10	El apoyo administrativo que usted recibe.					
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo						
11	La iluminación de su lugar de trabajo					
12	La ventilación de su lugar de trabajo.					
13	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
14	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.					
15	La temperatura de su local de trabajo.					
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
17	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo					
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo						

18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
19	Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo					
20	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
21	Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.					
22	Con su relación con sus autoridades más inmediatas.					
23	El apoyo que recibe de sus superiores.					
Satisfacción con la relación subordinado - supervisor						
24	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
25	La supervisión que ejercen sobre usted					
26	La forma en que sus superiores juzgan su tarea					
27	La forma en que usted es dirigido					
Satisfacción con la remuneración						
28	El salario que usted recibe					
29	Sus condiciones laborales					
30	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales					

ANEXO 3: VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): ALEJANDRO ARTURO, HINOSTROZA ATAHUALPA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	x		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6. Los ítems son claros y entendibles.	x		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

SUGERENCIAS:

.....
.....

Mg. Hinostroza Atahualpa, Alejandro Arturo DNI: 10260238



MAESTRO EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS

Firma

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): EDUARDO PERCY, MATTA SOLIS

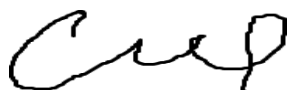
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	x		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6. Los ítems son claros y entendibles.	x		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....



.....

Dr. Matta Solis, Eduardo Percy DNI: 42248126

DOCTOR CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Firma/sello

Escala de validación del instrumento

Estimado Juez Experto

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se lo solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marcar con un (x) en SI o NO en cada criterio según la opinión

N°	Criterio	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de la investigación	X		
2	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3	La estructura del instrumento es adecuada	X		
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de variables	X		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
6	Los ítems son claros y entendibles	X		
7	El número de ítems es adecuado para la investigación	✓		

SUGERENCIAS

.....

.....

.....

Apellidos y nombres del Juez validador.

Donayra Moquillaza Yulma

Especialidad del validador

Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud


 Dr. Yulma Moquillaza Yulma
 C.E.P. 25495
 Instituto Nacional de Capacitación y
 Promoción Educativa
 INICOR ES-UNMD

Escala de validación del instrumento

Estimado Juez Experto

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se lo solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marcar con un (x) en SI o NO en cada criterio según la opinión

N°	Criterio	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de la investigación	X		
2	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3	La estructura del instrumento es adecuada	X		
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de variables	X		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
6	Los ítems son claros y entendibles	X		
7	El número de ítems es adecuado para la investigación	X		

SUGERENCIAS

.....

.....

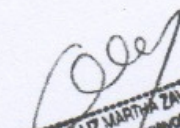
.....

Apellidos y nombres del Juez validador.

Zavala Coca Liz Martha

Especialidad del validador

Enf. Especialista Residente Intervención Psicológica


DR. ENF. LIZ MARTHA ZAVALA COCA
 Esp. Cuidados Intensivos Psicológicos
 CEP 39267 PNE 14188

Escala de validación del instrumento

Estimado Juez Experto

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se lo solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marcar con un (x) en SI o NO en cada criterio según la opinión

N°	Criterio	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de la investigación	X		
2	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3	La estructura del instrumento es adecuada	X		
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de variables	X		
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
6	Los ítems son claros y entendibles	X		
7	El número de ítems es adecuado para la investigación	X		

SUGERENCIAS

.....

.....

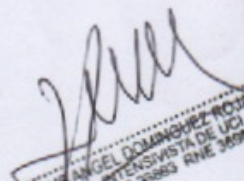
.....

Apellidos y nombres del Juez validador.

Dominguez Rojas Jesús Angel

Especialidad del validador

- *Pediatro Intensivista*
 - *Mg. Gerencia de Servicios de Salud*


 DR. JESUS ANGEL DOMINGUEZ ROJAS
 PEDIATRA INTENSIVISTA DE UCI
 C.M.P. 0173 R.N.E. 28863 R.N.E. 30596

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Análisis de confiabilidad del instrumento clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	34

Análisis de confiabilidad del instrumento satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	30

ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA 2022

Nombre de la investigadora principal:

Propósito del estudio: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, lima 2022

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo (NOMBRE) al celular , correo

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al , Presidente del Comité de Ética de la

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Fecha:

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....

Firma del participante

ANEXO 6. APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA



SOLICITO: REVISIÓN Y APROBACIÓN
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (TESIS)

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE

S.D.: Dr. JOSÉ ALEJANDRO TORRES ZUMAETA

YO, Luz Angélica Campos Valles

con DNI. N° 18889118 domiciliado en Av. General Bolognini 2280

Jesús María

Teléfono 968967513 Correo Electrónico angie.cv1006@hotmail.com

Ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Siendo requisito indispensable para la elaboración de Tesis para la obtención del Grado Académico de Maestría, sobre: *Barridos y aprobación del Proyecto de Investigación: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de Enfermería de un hospital Público de Lima 2022"*. Se adjunta requisitos:

- Recibo de Pago
- Carta Simple del Coordinador de la Universidad
- Carta Simple del Asesor del Hospital Nacional Hipólito Unanue
- Proyecto Aprobado más CD

Por lo expuesto:

Solicito a Usted atender a mi petición a la brevedad posible, agradeciéndole de antemano su atención.


Lima, 21 de Julio del 2022

30337



Angélica
Sr. (a) LUZ ANGÉLICA CAMPOS VALLES
DNI. N° 18889118

ANEXO 7. CARTA DE APROBACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS


Universidad
Norbert Wiener
Posgrado

"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 15 de julio de 2022

CARTA N° 268 -EPG-UPNW

Dr. Wilfredo Eusebio Castillo Bazán
Jefe del Departamento de Pediatría
Hospital Nacional Hipólito Unanue
Av. César Vallejo 1390
El Agustino.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo


De mi mayor consideración

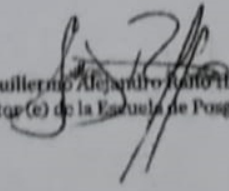
Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería; **Luz Angélica Campos Valles**, con código de matrícula N° **2018900545**, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en el personal de enfermería que labora en el Departamento de Pediatría del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Toda la información que solicita la tesista Luz Angélica Campos Valles es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA 2022**", dirigido por el asesor de tesis, Dr. Santiago Moisés Benites Castillo, para la obtención del grado académico de "maestra".

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Mg. Guillermo Alejandro Ruiz Ibarra
Directo(r) de la Escuela de Posgrado


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "HIPÓLITO UNANUE"
" WILFREDO EUSEBIO CASTILLO BAZÁN
M.F. 24300 R.N.E. 11863 R.N.E. 27625
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA

KLL



Universidad
Norbert Wiener
Posgrado

"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 18 de julio de 2022

CARTAN° 273 -EPG-UPNW

Lic. Sandra Carina Izaga Tapia
Enfermera Jefe del Servicio de Pediatría
Hospital Nacional Hipólito Unanue
Av. César Vallejo 1390
El Agustino.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería; **Luz Angélica Campos Valles**, con código de matrícula **N° 2018900545**, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en el personal de enfermería que labora en el Departamento de Pediatría del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

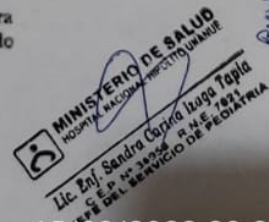
Toda la información que solicita la tesista Luz Angélica Campos Valles es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA 2022**", dirigido por el asesor de tesis, Dr. Santiago Moisés Benites Castillo, para la obtención del grado académico de "maestra".

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



M. Sc. Guillermo Alejandro Gallo Ibarra
Director (e) de la Escuela de Posgrado



Lic. Zof. Sandra Carina Izaga Tapia
E.P. N° 34354 R.I.E. 1821
JEFE DEL SERVICIO DE PEDIATRÍA

Recibido
26/7/22

KLL

ANEXO 8: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN

