



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS

Trabajo Académico

Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería
de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Carhuajulca Llamó, Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1263-046X>

Asesora: Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1301-2539>

Lima – Perú

2026

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

Yo, **Carhuajulca Llamo Elizabeth**, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico en Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2026**”. Asesorado por la docente: **Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly, DNI N° 40558938**, ORCID <https://orcid.org/0009-0006-1301-2539>, tiene un índice de similitud de **(6) (seis) %** con código oid: trn:oid::14912:602453953 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
Firma de autor

Nombres y apellidos del Egresado: **Elizabeth, Carhuajulca Llamo**
DNI: 76271870



.....
Firma

Elsa Magaly Yaya Manco
DNI: 40558938

Lima, 24 de Junio del 2026

Dedicatoria

Esta investigación lo dedico principalmente a Dios por ser mi guía y brindarme salud para alcanzar las metas proyectadas en mi desarrollo profesional.

Asimismo, lo dedico a mi madre gracias por tu amor infinito y soporte en cada momento que necesite de ella gracias por guiarme por un excelente camino te amo madre mía.

A mi hermano que genera sentimientos de amor y felicidad a la vez que este logro lo sirva de inspiración para alcanzar sus propios sueños.

De manera especial a mi familia por su apoyo constante, su respaldo ha sido la base sobre la cual he construido mis objetivos profesionales.

Elizabeth

Agradecimientos

Agradezco a Dios por bendecir mi existencia y guiarme cada día en mi vida profesional ha sido mi fortaleza en mis momentos de flaqueza.

Agradecer a mi docente de investigación por la generosidad al compartir sus conocimientos y orientar este proceso con excelencia y criterio ético.

Finalmente quiero agradecer a toda mi familia por su apoyo infinito a lo largo de mi vida, a cada profesional intensivitas que compartieron sus conocimientos profesionales gracias infinitas por su motivación constante durante este proceso.

Elizabeth

Índice general

Línea de investigación general.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos	iv
Índice general.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitación de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Recursos.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general.....	19
2.3.2. Hipótesis específicas	20
3. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Método de investigación	21

3.2. Enfoque de investigación.....	21
3.3. Tipo de investigación.....	21
3.4. Diseño de investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.5.1. Población.....	22
3.5.2. Muestra	22
3.5.3. Muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica.....	25
3.7.2. Descripción de los instrumentos	25
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad.....	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos.....	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	30
4.1. Cronograma de actividades.....	30
4.2. Presupuesto	31
5. REFERENCIAS.....	32
6. ANEXOS	42
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2: Instrumentos.....	44
Anexo 3: Consentimiento informado.....	48

Resumen

Introducción: El ambiente institucional y la satisfacción en el trabajo constituyen elementos clave en el desempeño del profesional de enfermería, sobre todo en las unidades de cuidados intensivos (UCI), donde la elevada demanda física y emocional puede repercutir en la calidad de la atención y en la permanencia del recurso humano. En ese contexto, esta indagación tiene como **Objetivo:** Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026. **Metodología:** Pesquisa aplicada, con enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. La población estuvo integrada por 80 enfermeros(as) que desempeñan funciones en la UCI de una clínica privada de Lima. **Técnicas e instrumentos:** Se emplearon dos cuestionarios validados, uno para clima organizacional y otro para satisfacción laboral, este último validado por Yance (2024). La validación de ambos instrumentos se efectuó a través de juicio de expertos con la prueba V de Aiken, alcanzando un resultado de 0,90 para el primer instrumento y 0,99 para el segundo. La confiabilidad se determinó con el Alfa de Cronbach, con valores de 0,96 para la variable 1 y 0,85 para la variable 2. La información obtenida será procesada en el software SPSS v29, aplicando la prueba de normalidad y el coeficiente de correlación de Pearson o Rho de Spearman, de acuerdo con el comportamiento de los datos.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, enfermería, unidad de cuidados.

Abstract

Introduction: The institutional environment and job satisfaction are key factors in the performance of nursing professionals, particularly in intensive care units (ICUs), where high physical and emotional demands can affect the quality of care and staff retention. In this context, the **Objective** of this study is: To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among nursing professionals in the intensive care unit of a clinic in Lima, 2026. **Methodology:** Applied research with a quantitative approach, using a hypothetical-deductive method, a non-experimental, cross-sectional design, and a correlational scope. The population consisted of 80 nurses working in the ICU of a private clinic in Lima. **Techniques and instruments:** Two validated questionnaires were used, one for organizational climate and the other for job satisfaction, the latter validated by Yance (2024). The validation of both instruments was conducted through expert judgment using Aiken's V test, yielding a result of 0.90 for the first instrument and 0.99 for the second. Reliability was determined using Cronbach's alpha, with values of 0.96 for variable 1 and 0.85 for variable 2. The data collected will be analyzed using SPSS v29 software, applying the normality test and either Pearson's correlation coefficient or Spearman's rho, depending on the nature of the data.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing, care unit

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo constituyen elementos clave en la labor de los enfermeros(as) (1). En las unidades de cuidados intensivos (UCI), la elevada demanda física y emocional puede repercutir en la calidad del servicio y en la permanencia del personal (2).

Por otro lado, en 2025, en Arabia Saudita, el 98.1% de las enfermeras de UCI calificaron positivamente la percepción del clima organizacional; sin embargo, el 79.6% laboraba con una proporción de 1:2–3 pacientes, lo que refleja una sobrecarga laboral que afectaba indirectamente la satisfacción profesional (3). En el mismo año, en Irán, el 56.8% de las enfermeras eran mujeres y el 49.3% realizaban turnos rotativos, condiciones asociadas a menores niveles de satisfacción laboral (4).

Asimismo, en 2023, en Estados Unidos y Canadá, un estudio multicéntrico reveló que el 61% de las enfermeras de UCI reportaron insatisfacción laboral debido a largas jornadas y una elevada carga emocional, mientras que el 45% señaló que la falta de reconocimiento profesional afectaba su motivación y bienestar (5). En el mismo año, en Brasil, un estudio en una UCI halló que el 78.5% de enfermeros(as) percibía el clima organizacional desfavorable. Entre los principales factores negativos, el 65% mencionó una sobrecarga de trabajo, el 52% una falta de apoyo del liderazgo, y el 48% una insatisfacción con la comunicación interna (6).

Del mismo modo, en 2022, en Perú, dos estudios realizados en enfermeros(as) en la UCI del Hospital General Jaén evidenciaron niveles

preocupantes de satisfacción laboral. En el primero, el 52% de los profesionales de enfermería no estaban ni satisfechos ni insatisfechos con la supervisión recibida, el 36% reportó insatisfacción y solo el 12% expresó satisfacción; mientras que, en las prestaciones laborales, el 44% manifestó una percepción neutra, el 36% satisfecho y el 20% insatisfecho (7). En el segundo estudio, en el mismo hospital, se identificó que el 40% experimentó insatisfacción laboral, el 36% se ubicó en un nivel intermedio y solo el 24% manifestó satisfacción (8).

De igual importancia, en 2023, dos estudios realizados en hospitales de Lima evidenciaron deficiencias en el ambiente laboral dentro de las UCI. En Lima, hallaron un 70% de enfermeros(as) que percibían un clima organizacional desfavorable, con dimensiones críticas como la interacción comunicacional, la capacidad de liderar y el estímulo laboral (9). En otro hospital de la ciudad de Lima, el 78% consideró que el clima organizacional representaba un riesgo para su bienestar laboral, afectando su satisfacción y desempeño profesional (10).

Actualmente, en una clínica de Lima, el clima organizacional en la UCI presenta deficiencias que afectan el desempeño de los enfermeros(as). En la potencial humano, la falta de incentivos y reconocimiento limita el compromiso; además, en el diseño organizacional, la sobrecarga laboral y la distribución ineficiente de recursos generan estrés y afectan la calidad del servicio; mientras que, en la cultura organizacional, la comunicación deficiente y un liderazgo poco participativo reducen la cohesión del equipo.

Llegando a este punto, esta problemática evidencia la necesidad de fortalecer el clima organizacional en la UCI, ya que las deficiencias en la gestión del talento humano, la estructura organizativa y la cultura institucional no solo afectan el bienestar laboral en el trabajo y la labor del profesional enfermero, sino

que comprometen la calidad del servicio y la seguridad del paciente. Incorporar estrategias que promuevan un entorno laboral favorable, con incentivos adecuados, liderazgo efectivo y una distribución equitativa de recursos, es clave para fortalecer el ambiente laboral y asegurar un cuidado de calidad en la clínica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima, 2026.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.

Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.

Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

La indagación adquiere relevancia porque contribuye a ampliar el sustento conceptual disponible sobre la asociación entre el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo dentro del contexto de los cuidados intensivos en enfermería. Además, contribuirá a llenar vacíos de conocimiento científico, tanto a nivel nacional como internacional, sobre una problemática que, si bien ha sido explorada en contextos generales de salud, cuenta con escasa evidencia específica en unidades críticas, como las unidades de cuidados intensivos (UCI), donde las exigencias laborales son mayores.

En esa línea, para el clima organizacional se considera la propuesta de Litwin y Stringer, la cual sostiene que el contexto institucional, configurado por la estructura, la dinámica interna, la conducción y la interacción comunicativa, repercute de manera directa en la motivación y el rendimiento del personal. En el

ámbito de la enfermería, este enfoque se complementa con la Teoría del Cuidado Humano de Watson, que sostiene que un entorno humanizado y favorable permite brindar una atención integral y ética, lo cual repercute también en la percepción de bienestar del profesional. Por otra parte, la satisfacción laboral se sustenta en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, la cual diferencia elementos motivadores de carácter interno y factores higiénicos de origen externo, explicando de qué manera estos repercuten en el grado de satisfacción o descontento del trabajador.

1.4.2. Metodológica

La indagación plantea desarrollar análisis con enfoque objetivo y ordenado sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en contextos complejos como la unidad de cuidados intensivos. Asimismo, permite estructurar distintas dimensiones del ambiente de trabajo y definir indicadores que facilitan su evaluación e interpretación dentro del sistema de salud. Se suma, además, al fortalecimiento de la investigación cuantitativa en enfermería al presentar en el contexto la estructuración de un modelo de análisis que puede replicarse en contextos similares, favoreciendo la comparabilidad de resultados y la construcción de evidencia.

De igual manera, el empleo de estos instrumentos permite obtener la información de forma uniforme, lo que favorece resultados más claros y confiables; a partir de ello, se pueden plantear acciones para organizar mejor la asignación del personal en los servicios de salud. La presente indagación ordena el examen de las variables organizacionales en contextos de alta complejidad y puede servir como antecedente para futuras pesquisas orientadas a optimizar las condiciones laborales y la calidad de la atención en el sistema de salud.

1.4.3. Práctica

La presente indagación tiene utilidad práctica porque sus resultados podrán emplearse de manera directa en el ámbito hospitalario, en particular en la UCI de un centro asistencial privado de Lima. Los hallazgos derivados del estudio serán de utilidad para los directivos, gestores de salud y autoridades académicas vinculadas al ejercicio profesional de la enfermería. En este sentido, los resultados podrán ser utilizados para diseñar estrategias de intervención orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el liderazgo, optimizar los canales de comunicación interna y promover un entorno organizacional más saludable y motivador.

De igual manera, facilitarán la generación de programas de reconocimiento, bienestar emocional y desarrollo profesional, los cuales podrían impactar positivamente en la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Asimismo, se plantea preparar recursos de orientación y pautas de acción destinados a enfermeros/as y a los demás integrantes del ámbito hospitalario, con la finalidad de promover un entorno institucional centrado en el trabajo conjunto, la consideración mutua y el perfeccionamiento permanente.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Este proyecto será ejecutado a partir de abril, hasta el mes de agosto 2026, en una clínica privada ubicada en Lima, Perú, particularmente en la UCI.

1.5.2. Espacial

Este proceso investigativo, será desarrollado en el contexto de una UCI de una organización de salud privada, red san pablo ubicada en la capital Limeña.

1.5.3. Unidad de análisis

El conjunto población estará constituido por los profesionales enfermeros y enfermeras (N=80) que laboran en la UCI de la clínica seleccionada, quienes serán la unidad de análisis en la investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ayed et al. (11), en Palestina, 2024, se orientaron hacia el objetivo “Relacionar los factores del entorno laboral y la calidad de vida profesional (CVP), centrándose en el agotamiento, la satisfacción por compasión y el estrés traumático”. Mediante un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con una muestra de 162 enfermeras. Su análisis indicó que, la mayoría reportó niveles promedio de satisfacción por compasión (90,7%), agotamiento (91,4%) y estrés traumático secundario (85,2%). Además, las enfermeras que dormían más de 8h tenían una satisfacción por compasión significativamente mayor en comparación con las que dormían menos de 8h o exactamente 8h ($p < 0,05$). En conclusión, las enfermeras de la UCI generalmente percibieron su entorno laboral de manera positiva, aunque hay oportunidades para mejorar su calidad de vida profesional, particularmente abordando el agotamiento.

Jaradat et al. (12), Palestina, 2024, se orientaron hacia el objetivo de “Relacionar el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral en enfermeras de una UCI”. Utilizando un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con una muestra de 225 enfermeras. Utilizaron la Escala de Empoderamiento Psicológico (EMP) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de

Minnesota. Estadísticamente identificaron un vínculo positivo bajo de ($r = .250$; $p < .001$) en las variables analizadas. Concluyeron que, el empoderamiento psicológico está estrechamente vinculado al clima organizacional, ya que un entorno laboral positivo, con liderazgo participativo, comunicación efectiva y oportunidades de desarrollo, fomenta una mayor autonomía y sentido de control, lo que puede contribuir a incrementar su satisfacción laboral, reduciendo la rotación y mejorando la calidad del cuidado en las enfermeras de la UCI.

Serewa y Szpakow (13), en Polonia, 2024, con el objetivo de “Evaluar la satisfacción laboral de las enfermeras y su relación con los determinantes del clima organizacional en hospitales del Voivodato de Lublin que trabajaban en plantas distintas a UCI”. Utilizando un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con una muestra de 300 enfermeras de cinco hospitales. Mediante 2 Cuestionarios válidos. Hallaron un vínculo positivo bajo ($r = .193$; $p < .000$) entre ambas variables. Concluyeron que, la importancia de un liderazgo adecuado, una buena organización del trabajo y una comunicación efectiva.

Almeida et al. (14), en Brasil, 2022, orientaron su objetivo a “Analizar la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en trabajadores de enfermería del servicio de urgencia”. Mediante un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con una muestra de 534 enfermeros. Utilizaron una Escala de Clima Organizacional y un Cuestionario (S20). En los resultados, el clima organizacional y la satisfacción laboral fueron evaluados como regulares. Se halló una relación positiva moderada de ($r = .673$; $p < .001$) entre el clima y satisfacción laboral. En conclusión, un mejor ambiente laboral optimiza la satisfacción laboral.

Diamantopoulou et al. (15), en Grecia, 2022, orientaron el objetivo “Relacionar el clima de equipo y la satisfacción laboral de las enfermeras en la UCI”. Utilizando un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con una muestra de 170 enfermeras. Haciendo uso del Inventario TCI de Anderson & West y la Escala ESL. Determinaron la existencia de un vínculo positivo moderado ($r = .497$; $p < .001$) entre ambas variables. En conclusión, la mejora del clima organizacional dentro del equipo de trabajo en la UCI puede contribuir a incrementar la satisfacción laboral del personal de enfermería, fortaleciendo la cooperación y reduciendo el estrés laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Arroyo (16), en Lima, 2025, en su objetivo buscó “Determinar la relación del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la UCI de un hospital público”. A través de un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, en una muestra de 81 enfermeros. A quienes aplicaron 2 cuestionarios estructurados. Los hallazgos evidenciaron un vínculo positivo alto y moderado entre ambas variables ($r = .880$; $p < .000$). En conclusión, cuando existe un mejor ambiente laboral, la satisfacción laboral aumenta.

Victorio (17), en Huánuco, 2024, tuvo como objetivo “Relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la UCI de un hospital nacional de la localidad”. Empleó un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, en una muestra de 39 enfermeros. Aplicó los Cuestionarios de Clima Organizacional y de Satisfacción Laboral. Se identificó una relación positiva alta y significativa entre ambas variables ($r = .800$; $p < .000$); además, el potencial humano ($r = .760$; $p < .000$), el diseño organizacional ($r = .730$; $p < .000$) y la cultura organizacional ($r = .780$; $p < .000$) también

mostraron una relación positiva alta con la satisfacción laboral. Concluyó: el ambiente laboral se vincula a la satisfacción laboral.

Carreño (18), en Lima, 2023, tuvo como objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de una Dirección Regional de la localidad”. Empleó un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, en una muestra de 102 trabajadores. Aplicó los Cuestionarios de Clima Organizacional y un Cuestionario sobre Satisfacción Laboral. Se identificó una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables ($p < 0.000$). Concluyó: el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

Seminario y Suarez (19), en Chiclayo, 2023, tuvieron como objetivo “Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de todas las áreas del Hospital Privado Metropolitano”. Emplearon un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, en una muestra de 55 profesionales de enfermería. Aplicaron el Cuestionario de Clima Organizacional del Ministerio de Salud y un Cuestionario sobre Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Se identificó una relación positiva alta y significativa entre ambas variables ($p < 0.000$). Concluyeron: el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Vidaurre (20), en Lima, 2022, tuvo como objetivo “Relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros de UCI en pandemia por COVID 19 en un Hospital Nacional”. Empleó un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, en una muestra de 105 profesionales de enfermería. Aplicó 2 cuestionarios válidos. Se identificó una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables ($p < .027$). Concluyó: el clima

organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de UCI.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional hace referencia al marco interno que se forma a partir de creencias, reglas, prácticas habituales y valoraciones del personal, las cuales repercuten en la experiencia laboral y en la conformidad con el trabajo (21).

Asimismo, se entiende como la visión común que construyen los trabajadores acerca de las condiciones en las que realizan sus actividades, determinada por la forma en que se organiza la institución, el funcionamiento de sus procesos, la cultura que la caracteriza y la manera en que se relacionan sus integrantes (22).

El clima organizacional es la percepción que los trabajadores tienen del entorno laboral, influenciado por la cultura organizacional y el liderazgo, enfatizando que los líderes pueden mejorar el clima organizacional al fomentar condiciones de trabajo justas, comunicación efectiva y respeto mutuo (23).

2.2.2. Fundamento teórico del clima organizacional

La Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer sostiene que el ambiente laboral, influenciado por la estructura, liderazgo y factores organizacionales, impacta en la motivación y desempeño del trabajador. Esto se relaciona con el potencial humano, ya que un entorno favorable potencia habilidades y competencias; con la capacidad de diseño organizacional, pues una estructura clara y procesos eficientes facilitan la toma de decisiones y la autonomía; y con la cultura de la organización, ya que los valores, normas y apoyo entre

empleados influyen en la percepción del clima y en la cooperación dentro del equipo (24).

2.2.3. Dimensiones del clima organizacional

1. Potencial humano

El potencial humano se refiere a las capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes del personal, y estos deben ser gestionados y aprovechados de manera efectiva hacia los objetivos organizacionales (25). Alternativamente, el potencial humano es el conjunto de competencias que está compuesto por los talentos y recursos de los empleados e incluye conocimientos, habilidades y actitudes. No se considera un recurso estático, sino más bien, un factor dinámico a desarrollar y alinear con las metas organizacionales (26).

El Ministerio de Salud describe los siguientes indicadores del potencial humano:

- Un liderazgo efectivo: es democrático y participativo, fomentando autonomía y confianza en los colaboradores.
- La innovación: implica cambiar paradigmas en la gestión del talento para mejorar el desempeño.
- La recompensa: prioriza el reconocimiento, la capacitación y el desarrollo sobre los incentivos económicos.
- El confort: abarca condiciones laborales adecuadas y un ambiente favorable para la productividad y el bienestar.

2. Capacidad de diseño organizacional

La capacidad de diseño organizacional es la estructura, procesos y mecanismos internos que permiten la operatividad y eficiencia de la institución. Captura factores como la claridad de roles, distribución del trabajo, sistemas de comunicación y flexibilidad organizacional para ajustarse al cambio (27). Por otro lado, la capacidad de diseño organizacional es la habilidad de la institución para diseñar y gestionar flujos de trabajo internos de manera que permitan un funcionamiento óptimo, delineación sin esfuerzo de responsabilidades, toma de decisiones y comunicación organizacional (28).

El Ministerio de Salud describe los siguientes indicadores de la capacidad de diseño organizacional:

- Estructura: Hace referencia a la organización jerárquica y funcional de la institución, incluyendo la claridad en la definición de roles y responsabilidades.
- Toma de decisiones: Evalúa el nivel de participación del personal en la planificación y ejecución de acciones dentro de la organización.
- Comunicación organizacional: Se enfoca en estrategias y efectividad de la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y equipos de trabajo.
- Remuneración: Considera la equidad y percepción del personal sobre los incentivos salariales y beneficios laborales en relación con su desempeño y funciones.

3. Cultura de la organización

La cultura organizacional puede comprenderse como el marco interno que distingue a una institución, construido a partir de principios, pautas, formas de

pensar y modos de actuar asumidos de manera colectiva por sus integrantes, los cuales orientan la conducta del trabajador dentro del espacio laboral (29). Asimismo, se reconoce como un elemento compartido entre los miembros de la entidad, capaz de influir en su manera de actuar, en la identificación con la institución y en el grado de compromiso frente a las metas establecidas (30).

El Ministerio de Salud describe los siguientes indicadores de la cultura de la organización:

- **Identidad:** Se refiere al grado en que los trabajadores se sienten parte de la organización, identificándose con sus valores y misión.
- **Conflicto y cooperación:** Evalúa la existencia de tensiones o discrepancias dentro de la organización, así como el nivel de colaboración entre los equipos de trabajo.
- **Motivación:** Analiza los factores que impulsan a los trabajadores a desempeñarse con eficiencia, considerando tanto incentivos económicos como reconocimiento y oportunidades de desarrollo.

2.2.4. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la percepción subjetiva del trabajador sobre diversos aspectos de su entorno laboral, que influyen en su bienestar, motivación y desempeño; es decir, no solo se relaciona con la remuneración, sino también con el trato recibido, el ambiente físico, la participación en la organización, las oportunidades de desarrollo y la calidad del trabajo realizado (31).

La satisfacción laboral puede entenderse como la valoración personal que realiza el trabajador acerca de su vivencia en el ámbito de trabajo, la cual se forma a partir de distintos aspectos, como el salario, las condiciones en las que desempeña

sus funciones, el ambiente institucional, los vínculos con otras personas, las oportunidades de crecimiento y la correspondencia entre lo que espera de su empleo y lo que realmente encuentra en él (32).

La satisfacción laboral es la relación que el enfermero establece con su lugar de trabajo la cual, si no es favorable, puede generar rechazo, estrés y ausentismo laboral en el individuo y puede clasificarse en niveles alto, medio y bajo según el grado en que el trabajador perciba su entorno laboral como positivo o negativo (33).

2.2.5. Fundamento teórico de la satisfacción laboral

En el ámbito de la salud ha sido analizada a través de diversas teorías psicológicas que explican cómo el entorno de trabajo influye en el bienestar del personal sanitario. Una de las teorías más influyentes en este campo es la de los dos factores de Herzberg en 1959, que distingue entre factores motivadores (intrínsecos) y factores de higiene (extrínsecos). Los primeros, como el reconocimiento profesional y la posibilidad de desarrollo, están relacionados con la naturaleza del trabajo y generan satisfacción cuando están presentes. En cambio, los factores de higiene, como las condiciones laborales, la carga de trabajo y la remuneración, no aumentan directamente la satisfacción, pero su ausencia puede provocar insatisfacción (34).

2.2.6. Dimensiones de la satisfacción laboral

1. Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización

Esta dimensión aborda la apreciación del trabajador sobre la manera en que se desarrolla la conducción dentro de la institución, considerando el trato que recibe de sus superiores, la equidad organizacional, las oportunidades de intervenir en decisiones y la formación brindada por la entidad (35). De igual forma, comprende

la valoración del personal sobre el estilo de liderazgo, el respaldo otorgado por los jefes y el grado de involucramiento permitido en asuntos vinculados con la toma de decisiones dentro de la institución (36).

Aranaz describe los siguientes indicadores de la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización:

- Percepción de la supervisión: Evaluación de la relación con los supervisores, su accesibilidad y el apoyo brindado.
- Justicia en el trato recibido: Sensación de equidad y respeto en el trato por parte de la empresa y superiores.
- Participación en la toma de decisiones: Nivel de inclusión del trabajador en procesos de decisión que afectan su labor.
- Formación recibida por la empresa: Acceso a programas de capacitación y oportunidades de aprendizaje dentro de la organización.

2. Satisfacción con la remuneración y prestaciones

Se refiere a la percepción de los empleados sobre la justicia y adecuación de su salario, el cumplimiento de los convenios laborales, la existencia de incentivos económicos y las oportunidades de promoción dentro de la empresa (37). Además, la satisfacción con la remuneración y prestaciones se entiende como la valoración de la compensación económica y los beneficios laborales en términos de equidad y suficiencia en relación con el esfuerzo y desempeño del trabajador (38).

Asimismo, Aranaz describe los siguientes indicadores:

- Cumplimiento de los convenios laborales: Grado en que la empresa respeta

acuerdos y normativas laborales.

- Incentivos económicos: Existencia de bonificaciones, primas o beneficios adicionales al salario.
- Negociaciones laborales y salario: Percepción sobre la equidad y transparencia en las negociaciones salariales.
- Promoción del puesto: Posibilidades de crecimiento profesional y ascensos dentro de la organización.

3. Satisfacción intrínseca

Es el grado en que el trabajo ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional, la autonomía en la toma de decisiones y la satisfacción general con las tareas desempeñadas (39). A su vez, la satisfacción intrínseca es el grado de gratificación personal que representa una experimentación el trabajador en su labor, incluyendo la motivación, el sentido de propósito y el valor que le atribuye a sus funciones (40).

Por otra parte, Aranaz describe los siguientes indicadores de la satisfacción intrínseca:

- Oportunidad que ofrece el trabajo: Posibilidades de desarrollo personal y profesional en la empresa.
- Satisfacción con el trabajo: Nivel de agrado con las tareas desempeñadas y su impacto en la organización.
- Capacidad de decisión sobre su área: Grado de autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo.

4. Satisfacción con el ambiente físico

Es la percepción del trabajador sobre las condiciones físicas del entorno laboral, incluyendo higiene, ventilación, iluminación, temperatura y comodidad general del espacio de trabajo (41). De esta manera, la satisfacción con el ambiente físico es la evaluación de las condiciones del entorno laboral, considerando aspectos como la seguridad, la comodidad y la disponibilidad de recursos adecuados para el desempeño de las funciones (42).

Adicionalmente, Aranaz describe los siguientes indicadores de la satisfacción con el ambiente físico:

- Entorno físico: Condiciones generales del espacio de trabajo, incluyendo mobiliario y ergonomía.
- Higiene: Estado de limpieza y salubridad en el lugar de trabajo.
- Ventilación: Calidad del aire y circulación dentro del ambiente laboral.
- Iluminación: Adecuación de la luz para desempeñar las funciones correctamente y sin afectar la salud visual.

5. Satisfacción con la cantidad y calidad de producción

Analiza la percepción del ritmo de trabajo, la disponibilidad de los materiales requeridos para desempeñar las tareas y la calidad del trabajo realizado (43). En adición a ello, la satisfacción con la cantidad y calidad de producción se relaciona con la percepción sobre la carga laboral, el cumplimiento de estándares y el equilibrio entre la cantidad de trabajo asignado y la calidad del desempeño (44).

Finalmente, Aranaz describe los siguientes indicadores:

- Ritmo de trabajo: Percepción sobre la carga laboral y si es adecuada o excesiva.

- Calidad del trabajo: Evaluación de la precisión, eficacia y estándares de la labor realizada.
- Disponibilidad de materiales: Acceso a las herramientas necesarias y recursos para ejecutar el trabajo de forma eficiente.

2.2.7. Fundamento teórico de enfermería

Desde la Teoría del Cuidado Humano de Watson, el clima organizacional repercute en la calidad de la atención y en la satisfacción de las enfermeras, ya que un entorno laboral favorable contribuye al bienestar emocional y fortalece el componente humanizado del cuidado que brinda la enfermera. Esta perspectiva enfatiza que la enfermería trasciende el ámbito de los procedimientos técnicos; implica una relación terapéutica fundamentada en la compasión, la escucha atenta y el apoyo emocional brindado al paciente. Bajo estas condiciones, dentro del clima organizacional positivo que fomenta el liderazgo participativo, la motivación, el reconocimiento y la apreciación, las enfermeras pueden proporcionar una atención más humana y personalizada, lo que mejora el proceso de recuperación y aumenta la satisfacción laboral (45).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.

H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El estudio se desarrollará mediante el método hipotético-deductivo, el cual facilitará el planteamiento de supuestos iniciales. Desde dichos planteamientos se establecerán proposiciones específicas que serán contrastadas a través del examen de la información obtenida, garantizando un procedimiento ordenado y riguroso para comprobar las relaciones entre las variables consideradas en la pesquisa (46).

3.2. Enfoque de investigación

El estudio adoptará un enfoque cuantitativo orientado al recojo y procesamiento de información numérica y estadística. Este enfoque permitirá valorar de manera objetiva la asociación entre las variables, así como medir la magnitud de la relación existente entre ellas (47).

3.3. Tipo de investigación

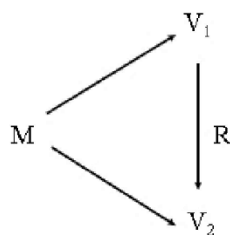
La indagación corresponderá al tipo aplicada, debido a que pretende producir conocimientos dirigidos a atender problemas específicos dentro de un contexto real (48).

3.4. Diseño de investigación

El estudio asumirá un diseño no experimental, dado que las variables no serán sometidas a control ni manipulación, sino examinadas tal como se presentan en su entorno natural. Asimismo, será de corte transversal, puesto que la recolección de la información se efectuará en un único momento (49).

En cuanto a su alcance, la investigación será correlacional, pues se centrará en analizar el grado de relación entre variables, estableciendo si existe o no relación significativa entre estas (50).

El diagrama:



Donde: M= Muestra; v1= Clima organizacional; v2= Satisfacción laboral;
y r= Relación.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población estará integrada por 80 profesionales de enfermería que desempeñan funciones en la UCI de un establecimiento privado de salud ubicado en Lima.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros(as) que acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Enfermeros(as) que laboren en UCI.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros(as) que no otorguen su consentimiento informado.

3.5.2. Muestra

Se trabajará con una muestra censal, ya que se incluirán los 80 profesionales de enfermería que conforman la población objetivo. Al no aplicar un proceso de

selección aleatorio y considerar a toda la población disponible, se asegurará una evaluación completa y representativa del grupo de estudio (51).

3.5.3. Muestreo

El muestreo que se utilizará será no probabilístico por conveniencia, debido a que la selección de los participantes dependerá de su accesibilidad y del cumplimiento de los criterios de inclusión. No obstante, dentro de este grupo, la distribución de los cuestionarios se efectuará mediante un procedimiento aleatorio simple, con el fin de que todos los enfermeros(as) tengan igual oportunidad de participar en el estudio. (52).

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala e medición	Escala valorativa
Variable independiente Clima organizacional	Se define como el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a su entorno de trabajo, incluyendo factores como liderazgo, estructura, comunicación y recompensas (53).	Se medirá a través de la percepción del personal de enfermería de la UCI frente al clima organizacional en una clínica de Lima, utilizando un cuestionario validado y confiable.	Potencial humano.	Liderazgo, innovación, recompensa, confort.	Ordinal	Clima organizacional saludable: 85-112 puntos
			Capacidad de diseño organizacional.	Estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional, remuneración.		Clima organizacional por mejorar: 56-84 puntos
			Cultura de la organización.	Identidad, conflicto y cooperación, motivación.		Clima organizacional no saludable: 28-55 puntos
Variable dependiente Satisfacción laboral	Representa el grado de bienestar o conformidad que un profesional experimenta en su entorno de trabajo, influenciado por factores como condiciones laborales, remuneración, relaciones interpersonales y	Se medirá a través de la percepción del personal de la UCI sobre su satisfacción laboral en una clínica de Lima, utilizando un cuestionario validado y confiable.	Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización.	Percepción de la supervisión, justicia en el trato recibido, participación en la toma de decisiones, formación recibida por la empresa.	Ordinal	Bajo: 26 - 60 puntos
			Satisfacción con la	Cumplimiento de los convenios laborales,		Medio: 61 - 94 puntos Alto: 95 - 130 puntos

desarrollo profesional (54).	remuneración y prestaciones.	incentivos económicos, negociaciones laborales y salario, promoción del puesto.
	Satisfacción intrínseca.	Oportunidad que ofrece el trabajo, satisfacción con el trabajo, capacidad de decisión sobre su área.
	Satisfacción con el ambiente físico.	Entorno físico, higiene, ventilación, iluminación.
	Satisfacción con la cantidad y calidad de producción.	Ritmo de trabajo, calidad del trabajo, disponibilidad de materiales.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la recolección de data, se empleará la técnica de la encuesta para ambas variables de la investigación. Esta técnica asegurará la fiabilidad y exactitud de los datos recopilados (55).

3.7.2. Descripción de los instrumentos

Instrumento 1

Este cuestionario evaluará la percepción del personal de enfermería respecto al clima organizacional en la UCI. Fue elaborado tomando como referencia la metodología propuesta por el MINSA (22) durante el año 2012, y adaptado por Yance (56) en 2024. El instrumento está conformado por 34 preguntas, distribuidas en 3 dimensiones: potencial humano (11interrogantes), capacidad de diseño organizacional (12 interrogantes) y cultura institucional (11 interrogantes). Las respuestas serán valoradas mediante una escala de Likert de cuatro categorías: 1=Nunca, 2=A veces, 3=Frecuentemente y 4=Siempre.

Instrumento 2

Este cuestionario evaluará el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en la UCI. Se basa en el Cuestionario Font Roja, elaborado por Aranaz (54) en 1998, y validado por Yance (56) en 2024. Este cuestionario consta de 26 interrogantes, organizados en cinco dimensiones: satisfacción con la supervisión y la participación en la organización (4 interrogantes), satisfacción con la remuneración y prestaciones (4 interrogantes), satisfacción intrínseca (5 interrogantes), satisfacción con el ambiente físico (5 interrogantes) y satisfacción con la cantidad y calidad de producción (8 interrogantes). Las respuestas serán

valoradas mediante escala de Likert con cinco alternativas: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

3.7.3. Validación

Instrumento 1

Este procedimiento se realizó a través de evaluación por expertos. En este caso, Yance (56) en 2024 validó el cuestionario a través del juicio de cinco especialistas en gestión organizacional y enfermería que examinaron el contenido del cuestionario. En la cuantificación de la validación, se utilizó el instrumento V de Aiken, obteniendo un valor de 0.900 que indica que el cuestionario tiene una validez relativamente alta que permite su aplicación en la población del estudio.

Instrumento 2

Asimismo, el cuestionario sobre satisfacción laboral fue validado por Yance (56) en 2024, utilizando cinco expertos en psicología organizacional y enfermería que revisaron la relevancia y precisión del contenido en relación con la población objetivo. El cálculo de V de Aiken dio una puntuación de 0.990, indicando que el instrumento es válido y confiable.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1

Con el fin de verificar la confiabilidad del cuestionario de clima organizacional, Yance (56) en 2024 aplicó un Alfa de Cronbach. Esto se debe a su confianza en el método estadístico que calcula la consistencia interna del instrumento, logrando un contundente 0.960. Eso le otorga alta confianza en que la información recopilada es precisa y puede ser corroborada en numerosos contextos.

Instrumento 2

Yance (56) en 2024, también obtuvo el cuestionario sobre satisfacción laboral a pruebas de confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach y obtuvo un valor de 0.850. lo cual demuestra un alto nivel de consistencia interna y, por lo tanto, sustenta la hipótesis de que el cuestionario dado es válido para medir el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Paso 1: Gestión de permisos y autorizaciones

Se solicitarán las autorizaciones correspondientes a la dirección de la clínica donde se llevará a cabo la investigación, cumpliendo con los lineamientos éticos e institucionales.

Paso 2: Aplicación de los instrumentos

Se procederá a aplicar los cuestionarios previamente validados respecto al ambiente laboral y la percepción de profesionales de enfermería de la UCI. La aplicación será presencial, respetando los turnos laborales para no afectar la operatividad del servicio.

Paso 3: Revisión y codificación de cuestionarios

Una vez recolectados, los cuestionarios serán revisados para verificar su completitud y validez. Posteriormente, se codificarán manualmente para facilitar su ingreso a la base de datos.

Paso 4: Organización de la base de datos

La información será registrada en una hoja de cálculo de Excel, organizando las variables e indicadores conforme a la estructura del cuestionario.

Paso 5: Exportación y análisis estadístico

La matriz de información será trasladada al programa SPSS versión 29 para su procesamiento. Se realizará una prueba de normalidad con la finalidad de identificar el comportamiento de los datos. Si la distribución resulta normal, se empleará el coeficiente de correlación de Pearson. En caso de no presentar distribución normal, se utilizará la prueba Rho de Spearman, por tratarse de una técnica estadística no paramétrica.

Paso 6: Interpretación y discusión de resultados

Los resultados se interpretarán y discutirán con base en los objetivos, hipótesis, antecedentes y bases teóricas del estudio, permitiendo arribar a conclusiones que respondan a la problemática planteada.

3.9. Aspectos éticos

Se observarán los principios éticos básicos en esta investigación respetando los derechos y el bienestar de los enfermeros encuestados (57).

Principio de autonomía:

Se les informará a los profesionales de enfermería que tienen total autonomía para decidir su participación en el estudio. Si deciden participar, deberán firmar un consentimiento informado, garantizando así que la data se utilice exclusivamente en el proceso investigativo.

Principio de beneficencia:

Se les comunicará a los profesionales de enfermería que esta investigación tiene como finalidad generar conocimientos útiles para la mejora de las condiciones laborales en las unidades de cuidados intensivos, lo cual beneficiará tanto a la

comunidad científica como a la organización sanitaria, al fortalecer la gestión organizacional y el bienestar del trabajador.

Principio de no maleficencia:

Se asegurará que la participación no ocasione ningún tipo de daño físico, psicológico ni emocional a los profesionales encuestados. Los instrumentos aplicados no expondrán a los participantes a riesgos, garantizando su integridad y bienestar durante todo el proceso investigativo.

Principio de justicia:

Tendremos en cuenta la equidad en la selección del participante, sin distinción de sexo, edad, condición laboral o nivel de experiencia profesional. No se permitirá ningún tipo de discriminación, respetando así los derechos de todos los enfermeros(as) de la UCI.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades.

N°	Actividades	2026																			
		Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Selección del tema.	X	X	X	X																
2	Búsqueda inicial de información.	X	X	X	X																
3	Construcción de la matriz de consistencia.					X	X	X	X												
4	Aprobación del título de investigación.					X	X	X	X												
5	Desarrollo de realidad problemática y justificación.					X	X	X	X												
6	Desarrollo del capítulo metodológico									X	X	X	X								
7	Aspectos administrativos.									X	X	X	X								
9	Elaboración de las referencias bibliográficas y anexos.													X	X	X	X				
10	Revisión de trabajo de investigación completo.													X	X	X	X				
11	Aprobación del proyecto.																	X	X	X	X
12	Sustentación del proyecto.																	X	X	X	X

4.2. Presupuesto

	REC. HUMANOS	Unidad	Costo total
POTENCIALES HUMANOS	Equipo de investigadores	-	-
	Asesor especializado	1	900
	Estadística	1	800
	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Textos		100
	Acceso bibliográfico		200
	Consulta de tesis		100
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
RECURSOS MATERIALES	Bitácoras de campo		50
	Formato de recolección de datos		50
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Impresiones		300
	Computadora		1500
	Memorias		50
	Lapiceros		20
	SERVICIOS		
SERVICIOS	Energía eléctrica		500
	Conexión a internet		500
	Servicio telefónico		200
	Alimentación		200
	Transporte		300
	Otros		1000
	Total		6,770

Este estudio será autofinanciado por la investigadora, cubriendo los costos asociados a recursos humanos, materiales de oficina, impresión y movilidad. La inversión garantizará el correcto desarrollo de la investigación, asegurando la validez y confiabilidad de los datos recopilados.

5. REFERENCIAS

1. Yamassake R, Baptista P, Albuquerque V, Rached C. Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Rev Enferm* [Internet]. 2021;29:1–7. Available from: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>
2. Zhang X, Huang H, Zhao S, Li D, Du H. Emotional exhaustion and turnover intentions among young ICU nurses: a model based on the job demands-resources theory. *BMC Nurs* [Internet]. 2025;24(1):1–11. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02765-y>
3. Villagrancia H, Alanezi A, Alshammri R, Alblwei K, Falah F, Harbi A, et al. Intensive Care Unit Nurses ' Organizational Climate and Clinical Competency in Saudi Government Hospitals : Cross-Sectional and Multicenter Study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2025;1–12. Available from: <https://doi.org/10.1155/jonm/5041633>
4. Judi A, Parizad N, Mohammadpour Y, Alinejad V. The relationship between professional autonomy and job performance among Iranian ICU nurses: the mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. *BMC Nurs* [Internet]. 2025;24(1):1–13. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02551-2>
5. Hesselink G, Branje F, Zegers M. What Are the Factors That Influence Job Satisfaction of Nurses Working in the Intensive Care Unit? A Multicenter Qualitative Study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2023;1–8. Available from: <https://doi.org/10.1155/2023/6674773>
6. Tavares F, Martins C, Lima L, Oliveira P, Santos M, Pereira V. Clima

- Organizacional em uma Unidade de Terapia Intensiva: percepções da equipe de enfermagem. *Enfermería Glob* [Internet]. 2021;20(2):390–425. Available from: <https://doi.org/10.6018/eglobal.427861>
7. Chavez D. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital General Jaén – 2022 [Internet]. Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2024. Available from: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/4771>
 8. Fernández J. Estrés y satisfacción laboral del Profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia por COVID - 19, Hospital General Jaén, 2022 [Internet]. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca; 2024. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/7003>
 9. Vilca R. Clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener; 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9937>
 10. Taipe L. Clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132717>
 11. Ayed A, Abu M, Aqtam I, Batran A, Farajallah M. The Relationship Between Professional Quality of Life and Work Environment Among Nurses in Intensive Care Units. *Inq (United States)* [Internet]. 2024;61(1):1–8. Available

from: <http://dx.doi.org/10.1177/00469580241297974>

12. Jaradat N, Ayed A, Batran A, Ejheisheh M, Alassoud B. Relationship between Empowerment and Job Satisfaction among nurses in intensive Care units: Palestinian Perspective. *Rev Gestão Soc e Ambient* [Internet]. 2024;18(5):1–13. Available from: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-190>
13. Serewa K, Szpakow A. Job satisfaction of nurses and the determinants of organizational climate: insights from hospitals in Lubelskie Voivodeship. *Pielęgniarstwo XXI Wieku* [Internet]. 2024;23(3):161–7. Available from: <https://doi.org/10.2478/pielxxiw-2024-0025>
14. Almeida M, Barros V, da Silva S, da Silva F, Yamassake R, Telles A, et al. Organizational climate, job satisfaction and burnout in nursing workers. *Rev Bras Med do Trab* [Internet]. 2022;21(2):1–8. Available from: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-867>
15. Diamantopoulou C, Platis C, Lahana E, Stergiannis P, Intas G. Organization and Management of Intensive Care Unit, correlation of team climate with job satisfaction of the nurses in the ICU. *Heal Res J* [Internet]. 2022;8(4):274–83. Available from: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-190>
16. Arroyo E. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Vitarte Lima 2024 [Internet]. Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener; 2025. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/14970>
17. Puma Chambi, Noemi; Azaña Laura V. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital pediátrico de Lima, 2020. *Dir Gen Investig* [Internet]. 2020;1–93. Available

from: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/10863>

18. Carreño M. Clima organizacional y satisfacción laboral de la Dirección Regional de Salud de Lima [Internet]. Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8149>
19. Seminario L, Suarez L. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano Chiclayo, 2022 [Internet]. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán; 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11241>
20. Vidaurre A. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Enfermeros de UCI en Pandemia por Covid19 en un Hospital Lima 2021 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2022. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87307>
21. Santa J, Sampedro B. Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Rev Médica Electrónica [Internet]. 2012;34(5):606–19. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
22. Ministerio de Salud [MINSA]. Metodología para el estudio de clima organizacional [Internet]. Lima: Resolución Ministerial; 2012. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
23. Pedrosa J, Sousa L, Valentim O, Antunes V. Organizational culture and nurse's turnover: A systematic literature review. Int J Healthc Manag [Internet]. 2021;14(4):1542–50. Available from: <https://sci-hub.ru/https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1801160>

24. Sandoval M. Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos Ciencias Económico Adm* [Internet]. 2004;(27):83–8. Available from: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54225553/Dimensiones_del_clima_organizacional-libre.pdf?1503518807=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCONCEPTO_Y_DIMENSIONES_DE_L_CLIMA_ORGANIZ.pdf&Expires=1741932214&Signature=FENjogP8sVFZV40WZpT0r8UZn
25. Serrano B, Portalanza A. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma Negocios* [Internet]. 2014;5(11):117–25. Available from: [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
26. Tito P, Castillo J. El potencial humano y los estímulos organizacionales. *Gestión en el Terc Milen* [Internet]. 2005;8(16):25–40. Available from: <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i16.9367>
27. Marcus R, Monga N, Pollack K. Characterizing Organizational Health Equity Capacity Assessments for Public Health Organizations: A Scoping Review. *Public Health Rep* [Internet]. 2024;139(1):26–38. Available from: <https://doi.org/10.1177/00333549231151889>
28. Elrod J, Fortenberry J. The hub-and-spoke organization design: An avenue for serving patients well. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2017;17:26–38. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2341-x>
29. Willis C, Saul K, Ann B, Trisha A, Mannion R, Cornelissen E, et al. Sustaining organizational culture change in health systems. *J Health Organ Manag* [Internet]. 2016;30(1):1–50. Available from: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:abe073d9-b969-4b40-92fe->

379b51f313e8/files/m0ca33ce851ac558b068f3ceb85d3df0c

30. Loh M, Idris M, Dormann C, Muhamad H. Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Saf Sci* [Internet]. 2019;118(May):442–52. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.052>
31. Meliá J, Periró J. El Cuestionario de satisfaccion S10/12 : Estructura Factorial, fiabilidad y validez. *Rev Psicol del Trab y las Organ* [Internet]. 1989;4(11):179–87. Available from: https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
32. Faragher E, Cass M, Cooper C. The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occup Environ Med* [Internet]. 2005;62(2):105–12. Available from: <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
33. Adamopoulos I. Job Satisfaction in Public Health Care Sector, Measures Scales and Theoretical Background. *Eur J Environ Public Heal* [Internet]. 2022;6(2):1–11. Available from: <https://doi.org/10.21601/ejeph/12187>
34. Abdulkhamidova F. Herzberg's Two-Factor Theory. *J Hum Reseources Manag Res* [Internet]. 2021;6(7):1–90. Available from: https://www.researchgate.net/publication/352465259_Herzberg's_Two-Factor_Theory
35. Mosadeghrad A, Ferdosi M. Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model. *Mater Socio Medica* [Internet]. 2013;25(2):121. Available from: <https://doi.org/10.5455/msm.2013.25.121-126>
36. Hudays A, Gary F, Voss J, Hazazi A, Arishi A, Al-sakran F. Job Satisfaction

- of Nurses in the Context of Clinical Supervision: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2024;21(1):1–19. Available from: <https://doi.org/10.3390/ijerph21010006>
37. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon* [Internet]. 2021;7(4):1–8. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
 38. Abate H, Mekonnen C. Job satisfaction and associated factors among health care professionals working in public health facilities in ethiopia: A systematic review. *J Multidiscip Healthc* [Internet]. 2021;14:821–30. Available from: <http://dx.doi.org/10.2147/JMDH.S300118>
 39. Hegney D, Plank A, Parker V. Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *J Nurs Manag* [Internet]. 2006;14(4):271–81. Available from: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x>
 40. Chang Y, Yeh T, Lai L, Yang C. Job competency and intention to stay among nursing assistants: The mediating effects of intrinsic and extrinsic job satisfaction. *J Environ Res Public Heal* [Internet]. 2021;18(12):1–14. Available from: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18126436>
 41. Ozdoba P, Dziurka M, Pilewska A, Dobrowolska B. Hospital Ethical Climate and Job Satisfaction among Nurses: A Scoping Review. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(8):1–13. Available from: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19084554>
 42. Nawaz I, Maan A, Khan I, Shahbaz B. “The Effect of Physical Work Environment on the Job Satisfaction of Nurses in the Rural Health Care

- Settings of Punjab, Pakistan.” *Pakistan J Med Heal Sci* [Internet]. 2022;16(3):401–4. Available from: <http://dx.doi.org/10.53350/pjmhs22163401>
43. Platis C, Reklitis P, Zimeras S. Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Soc Behav Sci* [Internet]. 2015;175:480–7. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
44. Goula A, Rizopoulos T, Stamouli M, Kelesi M, Kaba E, Soulis S. Internal Quality and Job Satisfaction in Health Care Services. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(3):1–17. Available from: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19031496>
45. Watson J. O cuidar como essência e ciência da enfermagem e dos cuidados médicos. *O Mundo da Saúde* [Internet]. 2009;33(2):143–9. Available from: <http://dx.doi.org/10.15343/0104-7809.200933.2.2>
46. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev Digit Investig en Docencia Univ* [Internet]. 2019 Apr;13(1):102–22. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162019000100008&script=sci_arttext
47. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México D.F.: Mc Graw Hill educación; 2018. Available from: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

48. Nicomenes E. Tipos de investigación: Metodología de la Investigación. Repos Inst USDG [Internet]. 2018;1–4. Available from: <https://core.ac.uk/reader/236413540>
49. Sousa V, Driessnack M, Costa I. An overview of research designs relevant to nursing: part 1: quantitative research designs. *Rev Latino-am Enferm* [Internet]. 2007;15(4):684–8. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000400025>
50. Ramos C. Alcances de una investigación. *CienciAmérica* [Internet]. 2020;9(3):1–6. Available from: <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
51. Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. Diseño de la muestra censal. *Inst Nac Estadística y Geogr* [Internet]. 2020;7(1):1–21. Available from: https://celade.cepal.org/censosinfo/manuales/MX_DisenomuestraCensal_2010.pdf
52. Hernández O. Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Rev Cuba Med Gen Integr* [Internet]. 2021;37(3):6–8. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
53. Chiavenato I. Administración de recursos humanos [Internet]. 5th ed. Bogotá: McGraw-Hill Education; 2014. Available from: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato Idalverto. Administración de Recursos Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
54. Aranaz J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. (1988). *Todo Hosp* [Internet]. 1988 [cited 2025 Mar 13];52(1):63–8. Available from:

<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3561583>

55. Bernal C. Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales [Internet]. 4th ed. Bogotá: Pearson; 2016. Available from: https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4ta_edicion
56. Yance L. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024 [Internet]. Tesis de segunda especialidad, Universidad Peruana Unión; 2024. Available from: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/7345>
57. Belmont N. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. J Comput Assist Tomogr [Internet]. 1979;32(3):475–9. Available from: <https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

6. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1: Clima organizacional	Método de investigación:
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026?	Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026.	H ₁ : Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026.	Dimensiones: • Potencial humano. • Capacidad de diseño organizacional. • Cultura de la organización.	Hipotético y deductivo.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	V2: Satisfacción laboral	Tipo de investigación:
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima?	Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.	H ₀ : No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026.	Dimensiones: • Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización. • Satisfacción con la	Aplicada
				Diseño de investigación:
				No experimental y transversal.

		Hipótesis específicas	remuneración y prestaciones.	Alcance de investigación:
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima?	Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.	H ₁ : Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.	• Satisfacción intrínseca. • Satisfacción con el ambiente físico. • Satisfacción con la cantidad y calidad de producción.	Descriptivo correlacional. Técnica: Encuesta. Instrumentos:
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima?	Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.	H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima. H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de una clínica de Lima.		Cuestionario de Clima Organizacional. Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de Clima Organizacional

Validado por Yance (56) en el 2024

Datos generales:

Edad en años:
a) < 20 años.
b) De 21-30
c) Mayor a 30ª.

Sexo:
a) Varón
b) Mujer

Experiencia laboral en UCI (en años)
a) >1 año
b) 1 a 3ª.
c) 4 a 8ª.
d) + 8 años.

Ubicación geográfica:
a) Costa
b) Sierra
c) Selva

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados en los cuales usted elegirá la opción que cree conveniente. Tener en cuenta el siguiente valor:

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

Nº	Ítems	1	2	3	4
1.	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
2.	Me río de bromas.				
3.	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
4.	La innovación es característica de nuestra organización.				
5.	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
6.	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
7.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
8.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				

9.	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 las necesito.				
25.	En términos generales me siento satisfechos con mi ambiente de trabajo.				
26.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.				
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 trabajos 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 me emiten mis jefes.				

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Validado por Yance (56) en el 2024

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados en los cuales usted elegirá la opción que cree conveniente. Tener en cuenta el siguiente valor:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1.	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2.	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.					
3.	La relación con mis jefes es muy cordial.					
4.	Se lo que se espera de mí en mi trabajo.					
5.	Mi trabajo en el centro es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
6.	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.					
7.	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado.					
8.	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.					
9.	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.					
10.	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11.	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12.	Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro.					
13.	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
14.	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
15.	Con frecuencia la competitividad o él está a la altura de los demás, me causa estrés o tensión.					
16.	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					

17.	Creo que mi trabajo es excesivo.					
18.	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
19.	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.					
20.	La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.					
21.	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
22.	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.					
23.	El sueldo que percibido es adecuado.					
24.	Estoy convencido de que ocupado el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.					
25.	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.					
26.	Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o las horas de sueño.					

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Carhuajulca Llamó Elizabeth

Título: “Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026”.

Propósito del Estudio:

Se le invita a formar parte de una investigación denominada: “Clima institucional y satisfacción en el trabajo en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un establecimiento privado de salud de Lima, 2026”. Este trabajo es desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener. La finalidad de esta investigación es: “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2026”. Su desarrollo permitirá generar información útil para futuras indagaciones y nuevas investigaciones.

Procedimientos:

En caso de aceptar su participación en esta investigación, deberá considerar las siguientes acciones:

- Suscribir el consentimiento informado.
- Contestar íntegramente las preguntas incluidas en el cuestionario.
- Revisar con atención el documento y participar de manera voluntaria.

El cuestionario tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos, y los resultados serán comunicados de manera individual, manteniendo la reserva de la información y el anonimato.

Beneficios:

Usted podrá acceder a los resultados obtenidos en esta investigación a través de los medios más convenientes, ya sea de manera individual o grupal, los cuales podrán ser de utilidad para su ejercicio profesional.

Confidencialidad:

La información recopilada será registrada mediante códigos y no con nombres. En caso de que los resultados sean difundidos, no se incluirá ningún dato que permita reconocer su identidad. Asimismo, sus registros no serán compartidos con personas ajenas a la investigación.

Riesgos:

No se prevén riesgos, ya que únicamente se le solicitará responder el cuestionario.

Su participación en esta investigación es enteramente voluntaria, por lo que podrá dejar de participar en cualquier momento.

Costos e incentivos:

No tendrá que asumir ningún pago por intervenir en el estudio. Del mismo modo, no recibirá retribución económica ni medicamentos por su participación.

Derechos del participante:

Si durante el desarrollo del cuestionario se siente incómodo, podrá retirarse en el momento que lo considere conveniente o abstenerse de continuar en alguna parte del estudio, sin que ello le genere perjuicio alguno. Si presenta alguna duda o molestia, podrá comunicársela al personal responsable del estudio, Carhuajulca Llamó Elizabeth. También podrá contactarse al 998 355 521 y/o con el comité que aprobó la presente investigación, presidido por la Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, al teléfono 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

Declaro que acepto participar de manera voluntaria en este proyecto, habiendo comprendido la información brindada sobre las actividades y condiciones relacionadas con mi participación. Asimismo, reconozco que puedo optar por no continuar, incluso después de haber aceptado, y retirarme del estudio en el momento que lo considere necesario. Recibiré una copia firmada del presente consentimiento informado.

Participante: _____

Nombre: _____

DNI: _____

Investigadora: _____

Nombre: _____

DNI: _____

6% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 4% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
2	Internet	hdl.handle.net	<1%
3	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-25	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-01-28	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-08-25	<1%
7	Trabajos entregados	Universitat Internacional de Catalunya on 2026-05-18	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-05	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-06-22	<1%
10	Trabajos entregados	Submitted on 1690995346447	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14	<1%