



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación, en la Seguridad Social, en Lima Perú- 2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Laura Flores, Angelica


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4274-0213>

Asesor: Mg. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

Lima – Perú

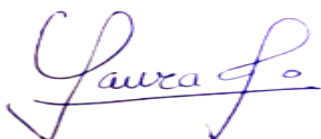
2026

 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, Angelica, Laura Flores Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **Satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación, en la Seguridad Social, en Lima Perú- 2023.** Asesorado por el docente: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho)% con código oid: :14912:580037946 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

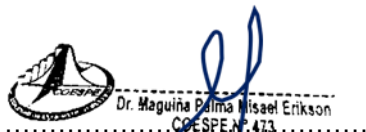
Así mismo:

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 1

ANGELICA, LAURA FLORES
 DNI: 40096743



.....
 Firma

MISAEEL ERIKSON MAGUIÑA PALMA
 DNI: 41974596

Dedicatoria

A mi profesión, porque es necesario se planteen políticas y estrategias para mejorar nuestro quehacer diario, siempre en búsqueda del bienestar de nuestros pacientes.

Agradecimiento

A todos los que colaboraron para la realización de este estudio.

Resumen

El estudio se desarrolló con la finalidad de establecer la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación en la Seguridad Social, en Lima Perú-2023. Se desarrolló una metodología de tipo no experimental, hipotético deductivo, de alcance correlacional, aplicada, de corte transversal, la muestra fue constituida por 130 enfermeros que laboran en el Instituto Nacional Cardiovascular, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios; con 27 ítems para satisfacción laboral y 34 ítems para clima organizacional. Los resultados demostraron un coeficiente de correlación $r=0,094$, $p= 0,287$ para satisfacción laboral y clima organizacional, un coeficiente $r=0,036$ y $p= 0,688$ para la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral y clima organizacional y un coeficiente de $r=-0,078$ y $p= 0,375$ para la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral y el clima organizacional. Se concluyó que no existe correlación significativa entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional.

Palabras clave. Satisfacción laboral, cultura organizacional, ambiente laboral, enfermeras.

Abstract

This study was conducted to establish the relationship between job satisfaction and organizational climate, in nurses during the social security reaccreditation process, Lima Peru-2023. An applied methodology was developed non-experimental, hypothetical-deductive, correlational, applied, cross-sectional. The sample consisted of 130 nurses working at the National Cardiovascular Institute. Two questionnaires were administered: 27 items on job satisfaction and 34 items on organizational climate.

The results showed a correlation coefficient $r=0,094$; $p= 0,287$ for job satisfaction and organizational climate, a coefficient $r= 0,036$ y $p= 0,688$ for intrinsic dimension of the job satisfaction and organizational climate, and a coefficient $r=-0,078$ $p= 0,375$ for extrinsic dimension of the job satisfaction and organizational climate. It was concluded that there isn't significant correlation between the variables of job satisfaction and organizational climate.

Keywords. Job satisfaction, organizational culture, work environment, nurses.

.

.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	4
1.1.1. Problema general	4
1.1.2. Problemas específicos.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica,.....	5
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica	6
1.4. Limitaciones de la investigación.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Internacionales.....	8
2.1.2. Nacionales	13
2.2. Bases teóricas.....	16
2.2.1 Satisfacción laboral (SL)	16
2.2.2. Clima organizacional (CO).....	20
2.2.3. Acreditación en los servicios de salud.....	26
2.2.4. Enfermería en el proceso de acreditación.....	26
2.3. Hipótesis.....	28
2.3.1. Hipótesis general	28

2.3.2. Hipótesis específica	28
CAPITULO III: METODOLOGÍA	30
3.1. Método de la investigación	30
3.2. Enfoque de la investigación	30
3.3. Tipo de la investigación	30
3.4. Diseño de la investigación	30
3.5. Población, muestra y muestreo	31
3.6. Variables y operacionalización	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.7.1. Técnica.....	36
3.7.2. Descripción de instrumentos	36
3.7.3. Validación.....	41
3.7.4. Confiabilidad	41
3.8. Procesamiento y análisis de datos	42
3.9. Aspectos éticos	43
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	45
4.1 Resultados	45
4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados.....	45
4.1.1.1. Unidad de análisis.....	45
4.1.1.2. Satisfacción Laboral	47
4.1.1.3 Clima organizacional.....	48
4.1.1.4 Satisfacción laboral y clima organizacional	49
4.1.3. Discusión de resultados	55
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
5.1 Conclusiones	60
5.2 Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS	69
Anexo 1: Matriz de consistencia	70
Anexo 2: Instrumentos	71
Anexo 3: Validez del instrumento.....	73

Anexo 4: Confiabilidad del instrumentos.....	88
Anexo 5: Aprobación del comité de ética.....	90
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	91
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	91
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin.....	95

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable: variables generales.....	33
Tabla 2 Operacionalización de Satisfacción Laboral (SL)	344
Tabla 3 Operacionalización de Clima Organizacional (CO)	355
Tabla 4 Ítems positivos y negativos del instrumento de SL	37
Tabla 5 Escala de puntuaciones del instrumento de SL.....	37
Tabla 6 Categorías y baremos según dimensiones del instrumento de SL.....	37
Tabla 7 Categorías y dimensiones de clima organización	39
Tabla 8 Alfa de Cronbach de prueba piloto	411
Tabla 9 Características sociodemográficas de la unidad de análisis	455
Tabla 10 Resultados de satisfacción laboral con sus dimensiones de enfermeros de INCOR	¡Error! Marcador no definido.7
Tabla 11 Resultados de clima organizacional con sus dimensiones de enfermeros de INCOR	48
Tabla 12 Clima organizacional y Satisfacción laboral de enfermeros de INCOR	49
Tabla 13 Prueba de Kolmogórov-Smirnov	¡Error! Marcador no definido.0
Tabla 14 Contrastación de hipótesis general SL y CO	¡Error! Marcador no definido.1
Tabla 15 Contrastación de hipótesis específica 1 – dimensión intrínseca y CO	¡Error! Marcador no definido.2
Tabla 16 Contrastación de hipótesis específica 2 – dimensión extrínseca y CO	¡Error! Marcador no definido.4

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En estos tiempos, el capital humano se va convirtiendo en el eje fundamental de las organizaciones, pues con el conocimiento, habilidades y competencias conducen al éxito de las organizaciones. En instituciones de salud, los recursos humanos influyen sin duda en la calidad y seguridad del paciente (1). Por esta razón cada vez más organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Panamericana de la Salud (OPS) prestan mayor importancia al talento humano, impulsando directrices para brindarles mayor seguridad y protección. (2).

La gestión del talento humano influye directamente en el comportamiento y en el desempeño del trabajador, incrementa su productividad, calidad de trabajo, creatividad, haciendo que se adapten mejor a los cambios, y sean más tolerantes al estrés. Contar con una fuente de información sobre el ambiente laboral donde se desempeña el trabajador, y el grado de satisfacción que tienen en su labor, contribuyen a gestionar políticas y estrategias en búsqueda de la calidad de atención en una organización (3). La OPS y la OMS reafirman lo mencionado anteriormente al manifestar la trascendencia de la influencia del clima organizacional en la conducta del trabajador, que tiene influencia en la motivación y satisfacción laboral (2).

El nivel de satisfacción laboral (SL) en el mundo es diverso, según la publicación de StandOut CV en 2020 mostraron que, los países más satisfechos en su trabajo son India, México y Turquía; Estados Unidos ocupa el quinto lugar, en el séptimo lugar se encuentra España, seguido de Brasil y Argentina, los países más insatisfechos fueron Japón, Portugal y Francia (4), Perú no formó parte de este estudio, pero el diario Gestión en 2023 afirmó que, el 43% de peruanos eran infelices en su trabajo, porque no se encontraban en una labor desafiante, mantenían un clima inadecuado y el liderazgo de los jefes era deficiente (5). En general podemos pensar que países desarrollados y ricos tengan niveles altos de SL, pero en el estudio de 2020 refleja algo diferente, aunque los salarios y puestos laborales sean atractivos, para estar satisfechos laboralmente no lo es todo. Ante su realidad Japón en 2020 aprobó una ley para proteger del abuso y acoso de sus trabajadores tras una mención extensa de la problemática de su país, considerando además que un ambiente laboral inadecuado contribuye a la infelicidad laboral (6).

En relación a Clima organizacional (CO), Forbes publica en 2023 sobre los resultados de una encuesta a 33.375 personas en países de América latina, los resultados son los siguientes: en Argentina, Ecuador, Chile, Panamá y Perú, la mayoría de trabajadores quisiera renunciar a su trabajo, el país que lleva la delantera es Argentina con un 71%, Panamá 60%, Chile 59%, Perú 55%, la excepción es Ecuador con un 24%, la razón principal: el sueldo precario y un deficiente ambiente laboral (7). Según Infobae, en una publicación de julio 2025, afirma que la valoración de Perú en relación al ambiente laboral, es cada vez más desagradable ya que el 34% mencionan que no aprecian el lugar donde trabajan (8).

Garantizar la calidad de atención en los servicios de salud, es una preocupación cada vez más fuerte, en este sentido, cada vez más instituciones de salud, toman como estrategia la acreditación hospitalaria, con instituciones extranjeras como es la Joint Commission International

(JCI), Acreditación Canadiense, Organismo Nacional de Acreditación (ONA) (9). Para lograr la acreditación hospitalaria se requiere de una participación comprometida y colaborativa, no sólo de quienes conforman los comités de calidad, sino más bien de todos los que constituyen la organización (10), y para lograr esto, se necesita conocer a los que forman parte de la institución, del ambiente donde se desarrolla el personal y si se siente satisfecho con la labor que realiza, por tanto, el estudio del clima organizacional y satisfacción laboral aportaran información valiosa que ayudará a conseguir una acreditación hospitalaria y esta sea sostenible en el tiempo.

Uno de los profesionales que tiene una notable participación en las instituciones de salud, es la enfermera, considerado de primera línea por estar más cerca del paciente, por esta razón, sus actos, la toma de decisiones y el compromiso que tenga, tendrán implicancia directa en la seguridad y calidad de atención del paciente (11). Como es sabido para adquirir el compromiso de los trabajadores se requiere de la motivación, un ambiente saludable para su buen desenvolvimiento, con prácticas de valores, creencias, expectativas y normas compartidas que conlleve a lograr metas organizacionales, como es una acreditación hospitalaria (12).

En el Perú, el INCOR en febrero de 2020 logra la acreditación internacional por la JCI y la reacreditación en setiembre de 2023, hasta el momento no existen estudios sobre SL y su relación con el CO, sobre todo en un contexto de acreditación hospitalaria. Se sabe que la motivación del personal, SL y ambiente saludable, son fundamentales para una atención de calidad, por ende, logro de objetivos y metas, como es la acreditación hospitalaria. Por tanto, es necesario conocer la SL del enfermero en relación al CO, el conocimiento de este estudio, nos brindara una valiosa información que ayudara a nuestra institución y otras instituciones que se encuentran en similar situación de acreditación, valorar y plantear alternativas y estrategias que ayuden a lograr objetivos y metas de acreditación y esto sea sostenible en el tiempo.

1.2 Formulación del problema

1.1.1. Problema general

¿Como se relaciona la satisfacción laboral con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú-2023?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú-2023?

¿Cómo se relaciona la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú-2023?

Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer, la relación entre la satisfacción laboral con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú- 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar, cómo se relaciona la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú-2023.

Identificar, cómo se relaciona la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú-2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio, está basado en la teoría de Marylin Anne Ray: teoría de la atención burocrática, la cual sostiene que en una organización no se puede lograr una calidad de atención y una mejor seguridad del paciente, sin conocer y comprender a las organizaciones y a los trabajadores, además menciona que en los sistemas de salud burocráticos, donde no se toma en cuenta la ética en el cuidado, la espiritualidad y la compasión, tanto de pacientes como de profesionales, no se logrará una atención de calidad ni una atención segura del paciente (13). El presente estudio nos ayuda a conocer y comprender al trabajador desde la perspectiva de su satisfacción laboral y clima organizacional, en un contexto de acreditación hospitalaria, donde la implementación de protocolos, guías y procedimiento, etc. podría incrementar la carga laboral y estrés en los trabajadores, que podría arriesgar la calidad de atención y seguridad en los pacientes, así como generar insatisfacción en los trabajadores, y un clima no saludable.

Por otro lado, también este estudio toma en cuenta a teóricos, como Maslow y Herzberg, por pertenecen a la corriente conductista o el comportamiento, por sus principios humanísticos, ya

que coinciden, que contar con personal satisfecho con un ambiente laboral adecuado incrementa la productividad y la calidad de servicio (14).

1.4.2. Metodológica

En este estudio se presentan 2 variables: satisfacción laboral y clima organizacional, en un contexto de acreditación hospitalaria, al ser un estudio de tipo descriptivo-correlacional, nos permite brindar una descripción clara de las variables en estudio, sin que éstas sean manipuladas, además nos permite analizar el comportamiento de las variables una frente a la otra, ayudándonos a comprender el fenómeno (15), para plantear alternativas y estrategias en búsqueda de la mejora de la calidad.

1.4.3. Práctica

Conocer la relación que existe, entre la satisfacción laboral en enfermeras(os) y el clima organizacional, nos permite conocer e identificar los puntos débiles o puntos a favor de las variables de estudio, en un contexto de acreditación hospitalaria. Permite acceder a una información valiosa para plantear alternativas de mejora y recomendaciones que favorezcan un ambiente organizacional saludable, así como mejorar el nivel de satisfacción laboral sobre todo del personal de enfermería, quienes son pieza clave para la atención de la calidad, además de la consecución de objetivos y metas institucionales como es una acreditación hospitalaria. (16).

Por otro lado, también permitirá a otras instituciones que se encuentren en proceso de acreditación o tengan el objetivo de acreditación hospitalaria, tomar en cuenta éste estudio, para valorar la importancia de la satisfacción laboral y clima organizacional en enfermeras por ser un profesional clave en la calidad de atención y seguridad del paciente.

1.4. Limitaciones de la investigación

Por temas burocráticos en las instituciones, se dilató el tiempo para la recolección de información.

La no participación de un buen número de profesionales de enfermería, hizo que se reformulara el número de la muestra, además de cambiar de un tipo de muestreo aleatorio simple según relación de trabajadores, a elegir a la muestra acudiendo personalmente a los diferentes servicios (cinco servicios), eligiendo horarios estratégicos para que los profesionales aceptaran ser parte del estudio.

Encontrar un profesional experto en estadística en el medio, fue otra limitación, ya que estos profesionales tienen poca apertura y los costos de ellos muy elevados, conocen poco de ética en investigación, esto dilató más el tiempo en la obtención de resultados de la investigación. Aprender cosas elementales fue de gran ayuda.

El desconocimiento, que la validación de instrumentos sea con menos de 5 años de antigüedad, fue otra limitación, pero se logró la validación de los instrumentos con 6 jueces expertos, posterior a la recolección de información. Quienes confirmaron la suficiencia de los instrumentos y además de su aplicabilidad en forma unánime.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Galián (17) En España, realizó una revisión sistemática en el año 2021. **Objetivo:** Analizar los factores que determinan un buen clima laboral y cómo esto influye en la satisfacción de las enfermeras. **Metodología:** Realizaron la revisión de 16 estudios, cuyo criterio de inclusión fueron artículos de diferentes bases de datos de revistas científicas, en inglés o español, publicadas a partir de 2017 hasta 2021, estudios donde se tomaron en cuenta al personal de enfermería. **Resultados:** Existencia de una correlación positiva y significativa entre el clima y satisfacción laboral del personal de enfermería, siendo el estilo de liderazgo de la supervisora y la relación entre los compañeros de trabajo, los factores más importantes. **Conclusiones:** todas las investigaciones afirman que cuanto mayor es la calidad del ambiente de trabajo; mayor es la satisfacción de la enfermera, así como de forma indirecta una tasa menor de estrés y agotamiento.

Lu et al (16) En China, realizaron una revisión bibliográfica en 2019. **Objetivo:** establecer un conocimiento más amplio y completo de la satisfacción laboral en enfermeras calificadas que trabajaban en cuidados agudos y sus factores asociados en base a estudios publicados de 2012 a 2017. **Metodología** de revisión fue la búsqueda de temas relacionados a satisfacción laboral, compromiso profesional y conflicto de roles, utilizaron diferentes bases de datos, publicados en inglés y chino. **Resultado:** Se incluyeron en esta revisión un total de 59 artículos, identificaron un impacto de la satisfacción laboral sobre las ausencias por enfermedad e intención de abandono del

trabajo. La satisfacción laboral de enfermeras hospitalarias está estrechamente relacionada con el entorno laboral, empoderamiento estructural, compromiso organizacional, estrés laboral, satisfacción del paciente y ratio enfermera- paciente. **Conclusiones:** Es vital incrementar la satisfacción laboral de las enfermeras, ya que tiene el potencial de mejorar las percepciones de los pacientes sobre la calidad de atención; una comprensión integral del complejo fenómeno de la satisfacción laboral ayuda al desarrollo de estrategias efectivas para abordar la escasez de enfermeras y aumentar la calidad de atención al paciente.

González (18) Realiza un estudio en 2020. **Objetivo:** analizar el grado de correlación entre la salud, satisfacción y compromiso de trabajo en enfermeras de diez establecimientos de salud de España. **Metodología:** un estudio descriptivo, correlacional, transversal y comparativo del compromiso laboral, salud general y satisfacción laboral; tuvo una muestra de 444 enfermeras de 10 hospitales de España. **Resultado:** una correlación negativa entre problemas salud y compromiso laboral, así también, entre problemas de salud y satisfacción laboral, y una correlación positiva entre satisfacción laboral y compromiso laboral. Se resalta que la puntuación obtenida en salud general se encuentra sobre el valor considerado problemático. Por otro lado, el rango de satisfacción laboral fue semejantes o inferiores que otros estudios, el compromiso laboral obtuvo un grado moderado-alto. **Conclusión:** mientras menores grados de satisfacción en el trabajo y compromiso laboral mayores puntajes para problemas de salud y viceversa.

Pablos (19) realiza su tesis doctoral en 2016, se plantea como **objetivo:** establecer el grado de satisfacción en el trabajo en enfermeras de Badajoz y Cáceres (3 y 2 hospitales públicos respectivamente), en España. **Metodología:** un estudio multicéntrico de tipo descriptivo que

compara resultados de los diferentes hospitales, se usó instrumentos de tipo cuantitativo y cualitativos contó con una muestra de 231 enfermeras asistenciales y administrativos. **Resultados:** la satisfacción laboral de enfermeras del hospital de Cáceres es mayor en comparación de enfermeras que laboran en Badajoz, los únicos factores que obtuvieron un mejor puntaje en el hospital de Badajoz fueron: factores ambientales, de infraestructura y recursos, esto podría deberse a que se hicieron mejoras en las diferentes unidades de estos hospitales antes del estudio. En forma general; los factores mejores valorados por las enfermeras fueron la dirección, ambiente laboral y puesto de trabajo, esto podría deberse a que la fluidez y efectividad de la comunicación de la parte gestora y operativa, así como un buen trabajo en equipo donde se plantean la problemática y se llega a un acuerdo grupal. **Conclusión:** es primordial prestar atención a la satisfacción laboral del profesional de enfermería por estar vinculado a la calidad de atención que presta, la finalidad es conocer las necesidades del profesional y así plantear alternativas de mejora.

Contreras et al (20) realizaron una revisión bibliográfica que tuvo como **objetivo:** sistematizar conceptos de satisfacción, ambiente y clima laboral en profesionales de enfermería. **Metodología:** realizaron una revisión integral de 40 artículos comprendidos entre los años 2002 y 2012, una recopilación de información de bancos de datos como: PubMed, Cielo, Google Scholar, CINAHL, LILACS, ProQuest Nursing & Allied Health Source. **Resultados:** la relación entre clima y satisfacción laboral según estudios evidencian que es necesario; reforzar el ánimo en los trabajadores, la orientación hacia mejores prácticas y el fomento de un clima saludable, ya que estos coadyuvan al mejor desempeño y a una mejor percepción de satisfacción laboral. Para los profesionales de enfermería, estos términos son esenciales ya que otorgan los cuidados requeridos por la población. **Conclusiones:** Existencia de una relación muy cercana entre los términos

estudiados; por otro lado, los años de experiencia profesional y el liderazgo tienen una relación positiva con la satisfacción laboral; además concluyen que existen herramientas para medir las variables ya mencionadas, que son confiables y validadas que incluso podrían ser complemento de otros estudios acorde a profundidad y a las exigencias de instituciones en búsqueda de propuestas de mejora.

Carrión et al. (21) Realizaron un estudio, cuyo **objetivo** fue “Analizar las características investigativas de CO y SL, en profesionales de enfermería, en artículos científicos originales y confirmar el tipo de relación existente de estas variables en estudios publicados desde 2016 a 2020”. **Metodología:** realizaron una revisión sistémica de estudios relacionados a CO y SL en enfermeras publicados desde 2016 a 2020 en inglés y español en bases de datos como Scopus, Web of Science, EBSCO y Wley. **Resultados:** de 63 artículos encontrados, seleccionaron 17 que cumplían con los criterios de selección. **Conclusiones:** concluyeron que el clima organizacional es considerado como regular y la satisfacción laboral de media alta. En la mayoría de estudios encontraron una relación positiva significativa, solo en un estudio en Filipinas no encontraron relación entre la percepción de apoyo organizacional y satisfacción laboral. Ahí mismo con niveles bajos de satisfacción laboral.

Pedraza (22) En el año 2018 realiza un estudio, con el **objetivo** de analizar la relación existente entre CO Y SL en entidades de la ciudad de México, desde la precepción del trabajador. **Metodología:** un tipo de estudio correlacional, transversal y explicativo, obtuvo una muestra por conveniencia de 133 trabajadores, de 3 organizaciones públicas y privadas. **Resultados:** Existencia de una relación positiva y significativa entre las variables de CO y SL; solo tres dimensiones

(apoyo, identidad y ambiente de afecto) de ocho de CO (estructura, responsabilidad, sistema de recompensa, riesgo, ambiente de afecto, apoyo, estándares e identidad) tienden a explicar la satisfacción intrínseca y extrínseca de la SL. la identidad es el que más contribuye a la satisfacción intrínseca y el factor apoyo es el que más contribuye a la satisfacción extrínseca al igual que la SL general. **Conclusiones:** De los 8 factores de CO identificados, solo 3 factores (identidad, apoyo y ambiente de afecto) contribuyen en forma importante a explicar la SL de los empleados en las organizaciones, esto sugiere a los gestores plantear políticas y prácticas de gestión de las personas, sobre todo en estos 3 factores con la finalidad de generar un impacto positivo en los empleados.

Campos et al (23) Realizaron un estudio de investigación, con el **objetivo** de “analizar la influencia de la acreditación hospitalaria en la SL de enfermeras, en Brasil en el año 2017”. **Metodología:** un estudio multicéntrico transversal explicativo mixto secuencial. En la primera etapa, cuantitativa, contó con la participación de 226 profesionales de tres hospitales uno de ellos acreditado(privado), y dos sin acreditación (uno privado y otro público). La segunda etapa, cualitativa, complementó la fase cuantitativa por medio de entrevistas (n=39) que fueron resumidas por método de discurso del sujeto colectivo. **Resultado:** El personal que tuvo un mejor puntaje en la satisfacción laboral fue del hospital acreditado. Con respecto a la remuneración, interacción con el trabajo, sobresalió el hospital público. **Conclusiones:** la acreditación tuvo una influencia positiva en la SL de los profesionales de enfermería en estudio, así también concluyen que, atribuir aisladamente la mejor SL en enfermeras en relación a la acreditación es prematura, se requiere de nuevos estudios de investigación con enfoques que incluya diferentes niveles de acreditación.

Ja y Sil (24) Realizó un estudio de investigación en Corea en el año 2015 que tuvo como **objetivo:** “Examinar la percepción de la acreditación de la atención médica y el nivel de estrés laboral, además, identificar los factores que afectan la intención de rotación de enfermeras de un hospital general”. **Metodología:** un estudio de tipo correlacional, transversal, tuvo una muestra de 230 enfermeras, **Resultados:** se encontró que la intención de rotación de enfermeras se correlaciono positivamente con el estrés laboral; y negativamente con la percepción de acreditación hospitalaria. **Conclusión:** se confirma que la acreditación hospitalaria como un factor más, en la intención de rotación del personal de enfermería, resultados que se debe tener en cuenta para la implementación de estrategias que busquen disminuir el estrés laboral y mejorar la percepción de la acreditación hospitalaria.

2.1.2 Nacionales

Chirio y Chura (25) realizaron un estudio que tuvo como **objetivo:** “Determinar la relación existente entre satisfacción laboral y clima organizacional en enfermeros del hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo en el año 2022”. **Metodología:** Un estudio de tipo correlacional, básico, transversal, de enfoque cuantitativo, contó con una muestra de 68 enfermeros, de los servicios de cirugía y traumatología, se usaron dos instrumentos, para clima organizacional: EDCO del MINSA y para satisfacción laboral SPC de Sonia Palma. **Resultado:** en cuanto a clima organizacional, el 86,8% menciona que es favorable y el 13,2% desfavorable; en relación satisfacción laboral, el 58% manifiestan que están medianamente satisfechos, el 36,8% están satisfechos y el 4,4% insatisfechos. En cuanto el nivel de correlación entre las variables de estudio arrojó un resultado de un índice de $rs=0,405$ $p=0,001$ **Conclusiones:** existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

Balarezo (26) Realizó un estudio de investigación con el **objetivo** de determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y clima organizacional en el hospital de Chepén en 2022. **Metodología:** Un estudio de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, tuvo una muestra de 50 enfermeras. **Resultado:** la mayoría de profesionales tuvo un puntaje de SL baja (56%), regular (26%), y alta satisfacción (18%). En cuanto al CO, menos de la mitad, 46%, tuvieron una percepción no saludable, por mejorar 34% y saludable 20%. Prueba de correlación $Rho = 0,464$, nivel de significancia $p < 0,05$ **Conclusiones:** existencia de una relación moderada significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Flores et al (27) Realizaron un estudio, con el **objetivo:** Establecer la relación de tres variables: satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el departamento de neurocirugía del instituto de salud del niño Lima en 2024. **Metodología:** el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal con una muestra de 57 trabajadores 32 de ellas profesionales de la salud. **Resultados:** el 66% de empleados presentan un nivel medio de SL, y un 34% se encuentran en total SL; un 60% de trabajadores presentan un elevado estrés y el 40 % un nivel regular de estrés, en cuanto al CO, un 64% experimentan un nivel medio, y 36% un nivel elevado de CO. **Conclusiones:** El CO tiene una relación positiva y significativa el estrés laboral y satisfacción laboral; su grado de relación es moderado al estar en un rango entre 0,3-0,6 además se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05 entre satisfacción laboral y estrés laboral por tanto existe una relación moderada significativa entre esas variables.

Gomez (28) Realizó un estudio de investigación, en Huacho en 2023, que tuvo como **objetivo:** “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del hospital de Barranca Cajatambo en el año 2023”. **Metodología:** un estudio de

tipo correlacional, transversal, con una muestra de 79 enfermeros nombrados. **El resultado** de arrojó un coeficiente de correlación de $r_s 0,846$ y un nivel de significancia de $0,014$. **Conclusiones:** existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables en estudio.

Campos (29) En su estudio, planteó como **objetivo:** “Determinar el nivel de relación existente entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional en enfermeras que trabajan en el Instituto nacional de ciencias neurológicas-Lima 2018”. **Metodología:** un estudio descriptivo, correlacional, tuvo una muestra de 112 enfermeros, de 5 diferentes áreas del hospital. **Resultado:** en la variable SL, al 45% de enfermeras le produce satisfacción su trabajo, las dimensiones que produjeron más insatisfacción fueron significación de la tarea (16%) y beneficios económicos (15%). En cuanto a la variable de CO, el 65 % de profesionales identifica un CO por mejorar y sólo el 35% la considera saludable; en cuanto a las dimensiones: la cultura organizacional no es saludable (59%) diseño de la organización está por mejorar (70%) y posee un potencial humano no es saludable (82%), **Conclusión:** existe una relación estadísticamente significativa entre SL y CO ($p\text{-value} < 0.05$), donde el CO se encuentra en un nivel por mejorar, la mayor parte de enfermeras están satisfechas con su labor. Cuando el CO es saludable, la mayoría tiene una satisfacción laboral promedio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Satisfacción laboral (SL)

Según la psicología y la sociología, la satisfacción de los trabajadores es un tema que va cobrando más interés en la actualidad, por los cambios que han traído consigo en la industria y su preocupación de las organizaciones, para adaptación del personal a la tecnología de vanguardia ya que tienen injerencia en la calidad y la productividad de una organización (30)

2.2.1.1. Definición.

Según la revisión que realizan Pujol y Davos, el concepto de satisfacción laboral, ha ido evolucionando cronológicamente, describe que, para el año de 1991, Maslow, el máximo representante de la teoría de las necesidades, ya consideraba a la satisfacción laboral como aquella que ayuda a satisfacer las necesidades primarias y además ayuda a satisfacer las necesidades superiores (30).

Así también Rubalcaba y colaboradores, refieren que por el año de 1990, Locke y Latham consideraban a la SL como una respuesta de afectividad al trabajo, tres años después, Weiss, le daba un valor a la situación en el trabajo ya sea en forma positiva o negativa, para el 2005, Fritzsche y Parrish ya tenían un concepto que es aceptado hasta nuestros días, definían a la satisfacción laboral como el nivel de agrado que tiene el empleado con su labor, definición que no se alejaba de las anteriores mencionadas (31).

Así también García hace referencia que, en 1998, Robbins definía a la SL como la actitud que tiene la persona frente a la labor que realiza y si el trabajador muestra satisfacción en su trabajo, este atenderá adecuadamente a las necesidades de la institución donde labora (32).

Además, Pujol y Dabos, refiere que, por el año de 2017, Chiang y sus colaboradores, conceptualizaron a la SL como un fenómeno, que asocia los sentimientos del trabajador, que predisponen de manera importante el bienestar y compromiso con su labor (30)

2.2.1.2. Origen e importancia.

Según Zayas, el origen de la satisfacción laboral, se remonta a los años de 1913, refiere fue un tema de interés de la psicología en las instituciones, Münsterberg (psicólogo alemán) insertó el tema en su libro psicología y eficiencia industrial, pero el interés por su estudio surge en el año de 1935 al publicar la satisfacción laboral con Hoppock. Desde 1911 hasta hoy, diferentes investigadores y teóricos: Taylor (1911), Mayo (1933), Maslow (1954), Herzberg y colaboradores (1959), Vroom (1964), Locke (1976), Hackman & Oldham (1980), Robbins & Coulter (1996) coinciden en que la teoría de la motivación es la base de la satisfacción laboral y según la psicología toda actividad que realice la persona tiene una motivación, ya sea consciente o inconsciente y estos se ven reflejadas en nuestra actuación (33)

Como refiere García; Elton Mayo realizó observaciones en relación a la satisfacción de trabajadores, al someterlos a ciertos cambios en beneficio de ellos, como ambientes iluminados, mejoras salariales, jornadas laborales menos agotadores y otros cambios más, con las cuales se logró incrementar la productividad de las organizaciones, por lo que concluyo que las empresas que demuestran interés por sus trabajadores incrementan su productividad. Así también hace referencia que en 1998 Robbins ya hablaba de la relación estrecha entre la SL con la eficiencia y calidad de servicio. (32)

Según Pujol y Dabos, por el año de 2017, la SL fue uno de los fenómenos más investigados, en particular en el ámbito comportamental de la organización y psicología laboral, principalmente

en dos áreas que justifican el objeto de estudio: 1.- relacionadas con la efectividad de la organización (que se relacionan con el ausentismo, rotación, compromiso de la organización y el desempeño) 2.- relacionado a integrar la importancia del bienestar del trabajador tanto física como mentalmente (30).

2.2.1.3. Enfoques y teorías de la satisfacción laboral

La SL, a lo largo de la historia tiene diferentes enfoques: Situacionistas, disposicionalistas e interaccionistas, este último menos abordado (30). A continuación, se describen cada uno de ellos.

Enfoque situacionista: Tuvo sus inicios a finales de la segunda guerra mundial, este enfoque, relaciona la SL con aspectos externos de la persona, se centra en las características del ambiente laboral que tiene impacto en la actitud y comportamiento del trabajador, la mayoría de estos estudios, fueron basadas en el modelo tradicional de Hackman y Oldman en los años de 1976 (30).

Enfoque disposicionalista: según Pujol y Davos, este enfoque tiene sus inicios por la década de 1980, cuando los estudios se enfocaban en la personalidad sobre la satisfacción laboral, según lo describían Judge y Ones por los años 2007- 2008 en sus escritos. Así también mencionan, en base a estudios que hace, Caspi, Roberts y Shiner Gue y Keuger en 2005, que este enfoque se basa en el axioma; los sujetos poseen estados mentales inobservables llamadas disposiciones, de elevada estabilidad a través del tiempo. Además, refieren, en base a Johnson, Mc Gue y Keuger en 2005 y en base a PicKering y Gray en 1999, que los sujetos tienen un componente neuro psicosocial (30).

Enfoque interaccionista: este enfoque sugiere que tanto los enfoque situacionistas y disposicionistas resultan útiles para explicar y predecir la satisfacción laboral. Según este planteamiento los trabajadores tienden a ajustar sus actitudes y comportamientos frente a las presiones del contexto laboral, pero al mismo tiempo mantiene su individualidad (30).

El presente estudio adopta el enfoque interaccionista, dentro de esta la teoría de higiene - motivación de Herzberg por adaptarse mejor al estudio. Que explicaremos a continuación:

Teoría de higiene- motivación de Herzberg: Según Madero, esta teoría también es conocida como teoría motivacional o bifactorial, la cual se basa en dos factores que tienen influencia en la Satisfacción laboral: 1. Factores intrínsecos o motivadores; aquellos relacionados con la tarea en sí, aquí se describen el logro y el reconocimiento 2. Factores extrínsecos o de higiene: aquellos que corresponden al entorno, aquí se describe el salario y seguridad en el trabajo (34).

2.2.1.4. Dimensiones de la satisfacción laboral

En la actualidad se plantean múltiples dimensiones de la SL acorde a los enfoques y teorías. En este estudio nos basaremos en la teoría higiene- motivacional de Frederick Herzberg, o teoría bifactorial tal y como lo describe Madero (34).

2.2.1.4.1. Dimensión intrínseca o motivadores

Son aquellas que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede provocar estados superiores de realización y motivación, están relacionados con el logro y el reconocimiento. Todos los esfuerzos que realiza una organización deben enfocarse en los factores intrínsecos para promover la productividad (34).

Significación de la tarea. - La forma como el trabajador realiza la valoración hacia su labor, en términos de disponibilidad de recursos, grado de esfuerzo para realizar determinada actividad, su grado de realización personal y la equidad en el trabajo.

Reconocimiento personal y/o social. - La forma como el trabajador realiza la valoración de logros en el trabajo, por parte de sí mismo y la de sus superiores.

2.2.1.4.2. Dimensión extrínseca o de higiene

Son aquellas que corresponden al entorno laboral, cuya ausencia provoca insatisfacción, están relacionados al salario y seguridad laboral, se llama higiene porque son las cosas mínimas e indispensables que debe contar el trabajador.

Condiciones de trabajo Son las características o circunstancias en la cual el empleado realiza su trabajo, se describen como disponibilidad de elementos, normativas que le van a permitir realizar su labor en forma satisfactoria, contemplando las posibles afecciones de salud física o mental que puedan afectar al trabajador.

Beneficios económicos Relacionados a las remuneraciones, beneficios e incentivos al trabajador por la labor realizada.

2.2.2. Clima organizacional (CO)

2.2.2.1. Definición

Aún no existe una unificación del concepto de CO, pero a lo largo de la historia los autores coinciden en tres componentes principales, que son la percepción, variables organizacionales y el comportamiento de la organización (35).

A continuación, describiremos las conceptualizaciones de los diferentes estudiosos a lo largo de la historia.

Según García, el CO como concepto, se ha desarrollado, en los años de 1960, cuando Gellerman lo introdujo inicialmente en la psicología organizacional, desde entonces describen al CO como los factores de una organización como: objetivos, estructuras políticas, normas, además de características subjetivas como la ayuda y la amabilidad. Por los años de 1964 Gilmer y Forehand, ya definían al CO, como la descripción de las características de una organización, las diferencias que distinguen a una organización de otra. En 1976, Dessler, planteaba al CO, como la percepción del trabajador sobre la institución donde trabaja, además mencionaba los vínculos entre los aspectos objetivos de la organización con los aspectos subjetivos de los trabajadores (35).

Así también, García hace referencia que, por el año 2000 Chiavenato la definía como la percepción de los integrantes de una organización sobre las características del ambiente laboral que son influenciadas en el comportamiento de los trabajadores. Esta definición es la más aceptada hasta nuestros tiempos que no se aleja de las definiciones dadas por los demás autores. (35).

Brunet, en 2006 describía al clima organizacional como “la medida perceptiva de los atributos organizacionales” para esto mencionó 3 variables involucradas: 1. Las que estaban implicadas con el medio donde se encontraba el empleado como la estructura y la administración de los recursos humanos. 2. Las que estaban implicadas con la persona misma, sus actitudes, aptitudes y sus motivaciones. 3. Y las que resultaban de las dos variables anteriores como la satisfacción y la productividad (36).

De acuerdo a lo que describe Pedraza, varios autores como: Litwin & Stringer, 1968, Chiang et al. 2008; Hospinal, 2013; Tsai, 2014 Arias & Arias, 2014, coincidían en conceptualizar al CO, como una variable que representa, la percepción compartida por los trabajadores acerca de su ambiente laboral, a partir de sus experiencias laborales, que tienen influencia en el comportamiento de los trabajadores (22).

2.2.2.2. Origen e importancia del clima organizacional

Según Arano, históricamente la administración ha evolucionado al igual que ser humano, desde los grandes pioneros como; Fayol (1841-1925) y Taylor (1856-1915), que aportaron amplios principios en las ciencias administrativas, Fayol que dio un aporte importante sobre las funciones administrativas y los principios organizacionales. Tylor enfocado en la resolución de problemas relacionados a la producción y desempeño de los trabajadores, más adelante se preocupó por la dignidad de los trabajadores, esta menos conocida ((37).

Según Chiavenato, el origen del CO inicia dentro de la teoría general de la administración, coincidentemente aparece con las expresiones de algunos científicos sociales, al darle mayor peso e importancia al ambiente en la conducta de las personas. Menciona a Elton Mayo (1880-1949) quien señaló varias cuestiones psicológicas en relación al CO como el liderazgo, motivación, frustración y satisfacción. Mas adelante las corrientes conductistas o del comportamiento fortalecieron los principios humanísticos, como las teorías de la motivación humana de Maslow (1908-1970) y Herzberg (1923-2000) (38).

Según la revisión que realiza García, menciona la existencia de un consenso en la importancia del CO en los trabajadores, manifiesta que según la percepción que tenga el trabajador sobre el CO, esta va a tener un impacto sobre el trabajador. Además, hace referencia a Dessler (1976) quien sostiene que la función del CO es vincular los objetivos organizacionales con el comportamiento de los trabajadores (35).

Al hablar de la importancia del diagnóstico de CO, Brunnet, especifica tres razones principales: en primer lugar, porque evalúa el origen de conflictos, insatisfacciones o estrés, que coadyuvan a las actitudes desfavorables en las instituciones; en segundo lugar, porque inicia los cambios en base a la información diagnóstica; y tercero porque continúa con el desarrollo de las

organizaciones, planteando medidas de contingencia en los posibles problemas que puedan manifestarse (36).

2.2.2.3. Dimensiones del clima organizacional

Alrededor de 1976, ya se iban formando términos como estructura, autonomía, recompensa, consideración, cordialidad además de apoyo y apertura, en ese entonces llamado factores hoy llamados dimensiones, así identificaron 5 dimensiones del CO: la estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa impersonal, ambiente abierto estimulante, y orientación centrada en el empleado (35).

En la mayoría de estudios toman en cuenta dimensiones comunes como: la autonomía, estructura, deberes de los trabajadores, recompensa, remuneración, agradecimiento y apoyo de la institución hacia los trabajadores (36).

Las dimensiones que tomaremos en cuenta en el presente estudio, es la que más se adapta a la organización en estudio, que fue expuesto por el Ministerio de Salud, quienes plantean tres dimensiones: Potencial humano, Diseño organizacional y Cultura organizacional (39), que a continuación se detalla.

2.2.2.3.1 Dimensión 1: potencial humano

Esta dimensión está conformada por la parte social de la organización, que incluye a individuos o grupos de personas con capacidades intelectuales, además de su sistema emocional, son la parte importante para alcanzar objetivos organizacionales. Dentro de esta dimensión se consideran el liderazgo, innovación, recompensa, y confort que a continuación se detalla.

Liderazgo: Se caracteriza por la influencia que tienen los jefes en el comportamiento de las personas, para lograr objetivos o metas definidas. Las condicionantes para ejercer el liderazgo, dependen de las condiciones del medio, relacionada con un sistema de valores, normas y procedimientos.

Innovación: Caracterizada por la voluntad de la organización, por enfrentarse a experiencias y formas nuevas de como realizar una tarea.

Recompensa: Conceptualizada a la manera como la organización retribuye a los trabajadores por un buen trabajo, lejos de ser castigado, cuando no realiza un buen trabajo.

Confort: Catalogado como las acciones que realiza la organización, en la creación de una estructura física agradable, a fin de brindar comodidad a los trabajadores.

2.2.2.3.2 Dimensión 2: diseño organizacional (estructura)

En el documento técnico del MINSA, mencionan a Chester y Bernard, quienes conceptualizan al diseño organizacional como las fuerzas y acciones coordinadas y sistematizadas, de parte de los trabajadores, bajo ciertos condicionantes comunes como: metas, objetivos, coordinación de esfuerzos, repartición de tareas y jerarquía de autoridad. Dentro de estas se estudia las siguientes variables: estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración (39).

Estructura: Es la percepción de los integrantes de una organización, sobre la simbolización de normas, reglas, procedimientos, acciones burocráticas, que se presentan al desarrollar las funciones en el ambiente laboral.

Toma de decisiones: Son las decisiones que se toman, en base a la valoración de situaciones en el interior de la organización, si toman en cuenta la participación de los trabajadores o se realiza acorde a los niveles jerárquicos.

Comunicación: Se refiere a los medios con los cuales se realiza la comunicación entre la parte operativa y los gestores, además de la accesibilidad para la comunicación con los directivos sobre las inconformidades encontradas en el trabajo.

Remuneración. Relacionado a las consideraciones para realizar el pago de un salario.

2.2.2.3.3 Dimensión 3 cultura organizacional

La cultura organizacional está relacionada con las creencias, valores y normas compartidas por los integrantes de la organización, lo que le hace diferente a otras instituciones. Aquí se toma en cuenta la motivación, identidad, conflicto y cooperación, que a continuación, se describe (39).

Motivación. - Son aquellas circunstancias que hacen que el trabajador sea más o menos productivo dentro de la organización.

Identidad: Se define como el sentir de los trabajadores, de ser parte de una institución, la comunión que existe entre los objetivos personales e institucionales.

Conflicto y cooperación: En este punto se plantea la experiencia colaborativa entre los integrantes de la institución en el proceso del trabajo diario y cómo la institución brinda todo lo necesario para el trabajo (recursos humanos y materiales).

2.2.3. ACREDITACIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD

La calidad en los servicios de salud en estos tiempos simboliza un reto para quienes forman parte de los sistemas de salud, pues la carencia de esta, tiene un serio impacto en la sociedad como: servicios ineficientes, costos elevados, inaccesibilidad geográfica, económica y cultural, que son reflejadas en los innumerables motivos de insatisfacción, tanto de usuarios y profesionales de la salud, en este sentido, para superar estas deficiencias, se buscan herramientas y modelos de gestión que aseguren la mejora de la calidad, con instituciones acreditadoras en salud, quienes contribuyen en garantizar los servicios de calidad (9).

Desde 1989 la OMS ya consideraba la acreditación de las organizaciones de salud, como elemento estratégico en el desarrollo de la calidad (40), desde entonces el procedimiento de acreditación hospitalaria se ha expandido alrededor del mundo, el objetivo común es la búsqueda de la calidad, por ende, las instituciones de salud que busquen ser acreditadas deben garantizar la calidad de atención acorde a estándares establecidos por instituciones acreditadoras (41).

2.2.4. ENFERMERÍA EN EL PROCESO DE ACREDITACIÓN

En el mundo, cada vez se hace más evidente el papel principal del profesional de enfermería en la calidad de atención al paciente, organismos internacionales como la OMS y OPS, así lo respaldan, además detallan el rol protagónico de este profesional en metas internacionales, con su liderazgo en los equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios de la salud (42).

En el estudio que realizan Manzo et al, mencionan que, en el proceso de acreditación hospitalaria, el equipo de enfermería cumple un rol esencial, ya que su trabajo va más allá de la atención directa al paciente, incluye además la administración, docencia e investigación, su participación en las decisiones estratégicas y operativas son esenciales. Así también refieren que,

en el lugar donde realizaron la investigación, se priorizó las responsabilidades administrativas por encima de las tareas operacionales en perjuicio del personal técnico, por la cual llaman a la reflexión en hacer partícipes a la parte técnica, en las decisiones estratégicas del proceso de acreditación, con la finalidad de valorar diversas perspectivas que ayuden a tomar mejores métodos y prácticas de trabajo para un cuidado de calidad y una atención más segura (40). Debo aclarar que en Brasil el personal técnico realiza varias actividades, que aquí en Perú las realiza el profesional de enfermería.

En el proceso de acreditación hospitalaria, hay una tendencia a elaborar guías y protocolos en búsqueda de incrementar la seguridad de los pacientes, pero son diseñadas sin asegurarse que puedan incrementar la carga laboral del trabajador, que provocan paradójicamente la inseguridad de los usuarios de la salud, por la cual es necesario tomar en cuenta este aspecto para asegurar la calidad de atención. (11).

Así también Manzo et al hacen referencia en su estudio que, el proceso de acreditación tuvo implicancias positivas y negativas en los profesionales de enfermería; aspectos positivos relacionados con el crecimiento profesional, orgullo, satisfacción por el reconocimiento del hospital junto a la sociedad, mayores oportunidades para el mercado de trabajo y evaluación curricular; los sentimientos negativos estuvieron relacionados con el estrés y alta demanda para las enfermeras en relación a otros profesionales, falta de reconocimiento y valoración financiera, algunos profesionales lo tomaron como un desafío vivido, y la implementación de la acreditación como algo impuesto (40).

Todo lo expuesto hace referencia al importante rol que tiene el profesional de enfermería en los diferentes ámbitos de una organización, su rol administrativo relevante en el proceso de acreditación hospitalaria es indiscutible, pero es importante mencionar que el trabajo conjunto con

la parte operativa es esencial, porque son a quienes se les da la responsabilidad de brindar una atención de calidad y segura, así como el éxito del proceso de acreditación. Por esta razón es importante contar con una información acerca del trabajo del profesional de enfermería, su satisfacción y la percepción del ambiente laboral, porque es conocido que un buen clima organizacional ayudará a los profesionales a adaptarse mejor a los cambios, mejorar el compromiso con la institución y por ende la consecución de objetivos y metas organizacionales sobre todo en un proceso de acreditación.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima- Perú, setiembre 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima- Perú, setiembre 2023.

2.3.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Ha Existe una relación significativa entre la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú-2023.

Ho No existe una relación significativa entre la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú-2023.

Hipótesis específica 2

Ha Existe una relación significativa entre la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú-2023.

Ho No existe una relación significativa entre la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la Seguridad Social, en Lima Perú-2023.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Este estudio es de tipo hipotético deductivo, ya que tiene su base: en la realidad, en teorías y conocimientos que permiten plantear una hipótesis y ser contrastado con los resultados obtenidos (43).

3.2. Enfoque de la investigación

El tipo de enfoque utilizado es el cuantitativo, ya que contó con una base de datos estadísticos, las cuales, a través de cálculos matemáticos, se realizó un análisis, determinando así el comportamiento de las variables en estudio (15).

3.3. Tipo de la investigación

Según la finalidad: De tipo aplicada ya que con los resultados de la investigación se pretende resolver una situación real (15)

3.4. Diseño de la investigación

Metodológicamente, tiene un diseño de tipo no experimental, pues no hay manipulación de variables.

- Corte: el estudio tiene un corte transversal; pues se describen los hechos en un momento determinado (15).

- Según su alcance: De tipo correlacional pues medirá el grado de relación que exista con las variables en estudio (43).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

El Instituto Nacional Cardiovascular tiene una población de 267 enfermeras

Criterios de inclusión

- Enfermeras(os) asistenciales del Instituto Nacional Cardiovascular.
- Enfermeras que brinden su consentimiento de ser parte de este estudio.

Criterios de exclusión

- Enfermeras(os) que participaron en la prueba piloto.
- Enfermeras (os) que respondieron en forma incompleta el cuestionario.
- Enfermeras que estén de vacaciones o licencia.
- Enfermeras que tengan menos de 2 años de experiencia en INCOR.

Muestra:

Considerando los criterios de inclusión y exclusión, se tuvo una población de 197 enfermeras asistenciales. La población total fue de 267, se excluyeron 17 enfermeras con cargos administrativo; 20 que participaron en la prueba piloto, 25 que no desearon participar en el estudio y 8 enfermeras con descanso vacaciones o licencia. Es preciso mencionar que la prueba piloto se realizó en la misma población de estudio con la finalidad aproximarnos mejor a las características de la población en estudio y evitar sesgos. se identificó a las personas que participaron en la prueba piloto, quienes no participaron en el estudio principal.

Con la fórmula de poblaciones finitas se extrajo la muestra con el 95% de confiabilidad. y un margen de error 5%, obteniendo como muestra 130 enfermeros(as).

Cálculo de la muestra

Se extrajo con la formula siguiente, y al reemplazar los siguientes datos: N= 197, Z 95% (nivel de confianza) =1,96; p=0.5(probabilidad de éxito); q=0.5-p (probabilidad de fracaso); d=5%=0.05 (precisión, error máximo permitido en términos de proporcionalidad)

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Número final de la muestra (n): 130 enfermeros (as)

Tipo de Muestreo: Probabilístico, aleatorio simple, ya que, se obtuvo una muestra representativa con el 95% de confiabilidad y un margen de error del 5%, y todos tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra (15).

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de variables: Variables generales

Variable	Def. conceptual	Def. Operacional	Dimensiones/ Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Genero	Características biológicas de nacimiento.	Sexo reportado en el cuestionario.	Femenino Masculino	Categoría nominal dicotómica	Femenino Masculino
Edad	Cantidad de tiempo transcurrido en años desde el momento del nacimiento hasta un momento determinado	Edad reportada en el cuestionario.	De 20 a 30 años De 31 a 40 años De 41 a 50 años De 51 a 60 años Mayor a 60 años	Categoría cualitativa ordinal	De 20 a 30 años De 31 a 40 años De 41 a 50 años De 51 a 60 años Mayor a 60 años
Estado civil	Situación legal de una persona, en relación a su situación de convivencia, reconocidas ante la sociedad y el estado.	Situación legal de convivencia de la persona, reconocidas ante la sociedad y el estado.	Soltero(a) Casado(a) Viudo(a) Separado(a)	Categoría nominal politómica	Soltero(a) Casado(a) Viudo(a) Separado(a)
Tiempo de servicio	Tiempo transcurrido dentro de una institución donde labora un trabajador.	Años trabajados en el hospital INCOR, de un trabajador.	De 2 a 5 años De 6 a 15 años De 16 a 25 años De 26 a 35 años Mayor a 36 años	Categoría cualitativa ordinal	De 2 a 5 años De 6 a 15 años De 16 a 25 años De 26 a 35 años Mayor a 36 años
Condición laboral	Tipo de contrato laboral con la que cuenta un trabajador, en la institución donde labora.	Tipo de contrato laboral con la que cuenta el trabajador en el hospital INCOR.	DL 276 DL 728 CAS Terceros	Categoría nominal politómica	DL 276 DL 728 CAS Terceros
Grado académico	Título obtenido por un individuo, al completar un programa de estudios, en una institución educativa.	Título obtenido del trabajador, al completar un programa de estudios en una institución educativa.	Especializaciones Maestría Doctorado	Categoría nominal politómica	Especializaciones Maestría Doctorado
Área donde labora	Lugar específico donde labora un trabajador.	Servicio específico del hospital INCOR, donde labora el trabajador.	Servicio de procedimientos cardiológicos Cardiología clínica Cuidados post quirúrgicos Cardio pediatría	Categoría nominal politómica	Servicio de procedimientos cardiológicos Cardiología clínica Cuidados post quirúrgicos Cardio pediatría

Operacionalización de variables

Tabla 2

Variable 1: satisfacción Laboral (SL)

<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>
Nivel de agrado que tiene el trabajador hacia la labor que realiza (31).	Nivel de agrado que tiene la enfermera, hacia la labor que realiza. Teniendo en cuenta la dimensión intrínseca y extrínseca de la SL.	<p>Intrínseca o motivadores Aquellas que corresponde a la tarea en sí (34).</p> <p>Extrínseca o de higiene Aquellas que corresponden al entorno del trabajo (34).</p>	<p>Significación de la tarea</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26</p> <p>6,11,13,19,24</p> <p>1,8,12,14,15, 17,20,23,27.</p> <p>2,5,9,10,16.</p>	Cualitativa ordinal	<p>Valor final:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho: 100-135 • Promedio: 64-99 • Insatisfecho: 27-63

Tabla 3

Variable 2: Clima organizacional (CO)

<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>	
Percepción de los trabajadores acerca las características del ambiente donde labora (22).	Percepción de las enfermeras, acerca de las características del ambiente donde labora. Teniendo en cuenta la cultura organizacional, diseño organizacional, y potencial humano.	Cultura organizacional Aquellas relacionadas con las creencias, valores y normas compartidas y mantenidas por los miembros de la organización (39).	Identidad	20,23,31	Cualitativa ordinal	Puntaje	
			Conflicto y cooperación	24,26.			<ul style="list-style-type: none"> • Saludable de 84 a 112
			Motivación	1,8,33.			<ul style="list-style-type: none"> • Por Mejorar 56 a 83.
		Diseño organizacional o estructura. Aquellas fuerzas o acciones coordinadas y sistematizadas por parte de los trabajadores bajo ciertas condicionantes comunes como: metas, objetivos, tareas, niveles jerárquicos. (39).	Estructura	10,13			<ul style="list-style-type: none"> • No saludable: de 28 a 55
		Toma de decisiones	3,14				
		Comunicación organizacional	29,30,34.				
		Remuneración	6,27				
		Liderazgo	7,19				
		Innovación	4, 5, 12, 17.				
		Recompensa	11,16,21				
Confort	18, 25						

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se empleó la encuesta, como técnica de estudio, y dos cuestionarios como instrumentos. Ya que nos permitió obtener una buena cantidad de información, a una muestra amplia, en forma efectiva, estandarizada y con bajo costo, facilitando su análisis estadístico (43).

3.7.2. Descripción de instrumentos

3.7.2.1 Para satisfacción laboral:

Escala SL-SPC fue elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2005, fue adaptado por Alfaro y colaboradores, en 2012, quien distribuyó el instrumento en dos dimensiones: Intrínseca y extrínseca, en base a la teoría de Frederick Herzberg, el instrumento es usado ampliamente en diferentes escenarios. El instrumento está conformado por 27 ítems, con enunciados positivos y negativos, la valoración se realiza en escala tipo Likert cuyo puntaje mínimo y máximo es 27 a 135 respectivamente (44).

A continuación, se detalla las dimensiones:

1. Intrínseca

- Significación de la tarea; 8 ítems
- Reconocimiento personal y/o social: 5 ítems

2. Extrínseca

- Condiciones de trabajo: 9 ítems
- Beneficios económicos: 5 ítems

Los ítems constan de enunciados positivos y negativos que a continuación se detalla.

Tabla 4: Ítems positivos y negativos de instrumento de SL

	Ítems
Positivo	(1,3,4,7,8,9,14,15,16,18,20,21,22,23,25,26,27)
Negativo	(2,5,6,10,11,12,13,17,19,24)

Fuente: escala satisfacción laboral (SL-SPC)

Las puntuaciones positivas o negativas se dan según el siguiente cuadro:

Tabla 5: Escala de puntuaciones del instrumento de SL

Ítem	Total, acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	Total, desacuerdo
Positivo	5	4	3	2	1
Negativo	1	2	3	4	5

Fuente: escala satisfacción laboral (SL-SPC)

Para la calificación diagnóstica por categorías se realiza según el siguiente cuadro

Tabla 6: Categorías y baremos de Dimensiones del instrumento de SL

Calificación de la satisfacción	Significación de la tarea	Reconoc. Personal y/o Social	Dimensión intrínseca	Condiciones de Trabajo	Beneficios Económicos	Dimensión extrínseca	satisfacción laboral
Satisfecho	30-40	19-25	48-65	34-45	19-25	51-70	100 -135
Promedio	19-29	12-18	32-47	21-33	12- 18	33-50	64- 99
Insatisfecho	8- 18	5-11	13-30	9-20	5-11	14-32	27 -63

Fuente: escala satisfacción laboral (SL-SPC) adaptado.

Ficha técnica del instrumento 1: (SL-SPC)

- Autor del instrumento: Psico. Sonia Palma Carrillo. “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, 2005. Adaptado por Alfaro et al, en el año de 2012
- Año en que lanzo: Lima 2005
- Nombre del artículo o tesis que presenta el instrumento: Elaboración y validación de un instrumento de satisfacción laboral. “Escala de Opiniones SL-SPC”, en Lima metropolitana
- Muestra de tipificación: 1058 trabajadores de lima metropolitana.
- Dimensiones de la variable que investigó el autor.
 1. Significación de la tarea; 8 ítems (3,4,7,18,21,22,25,26)
 2. Condiciones de trabajo: 9 ítems (1,8,12,14,15,17,20,23,27)
 3. Reconocimiento personal y/o social: 5 ítems (6,11,13,19,24)
 4. Beneficios económicos: 5 ítems (2,5,9,10,16)
- Validez: método de jueces y Coef. de Spearman Brown con nivel de significación:
 - Significación de la tarea (0.75)
 - Condición de trabajo (0.799)
 - Reconocimiento personal y/o social (0.538)
 - Beneficios económicos (0.543)
- Confiabilidad: Para la evaluación de la confiabilidad del instrumento se hizo aplicando el coeficiente “Alfa de Cron Bach” que dio como resultado la confiabilidad del instrumento con un puntaje de 0.84.

3.7.2.2 Para clima organizacional:

Para el estudio de esta variable se usó el cuestionario validado por ministerio de salud en 2015, que fue aprobado mediante resolución 626-2015/MINSA en su manual de buenas prácticas en búsqueda de la mejora continua de la calidad., desde entonces el instrumento es usado ampliamente en instituciones de salud del estado. La encuesta consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las dimensiones de CO y 6 pertenecen a la escala Lie o escala de sinceridad. Los enunciados están distribuidos en 3 dimensiones, y con los ítems detallados en adelante (39).

- Cultura organizacional: (1,8,20,23,24,26,31,33)
- Diseño organizacional: (3,6,10,13,14,27,29,30,34)
- Potencial humano: 4,5,7, 11,12,16,17,18, 19, 21,25)

Cada una de las alternativas de la escala consta de 4 alternativas con la siguiente puntuación nunca (1), a veces (2), frecuentemente (3), y siempre (4), los puntajes alcanzados permiten analizar y clasificarlos de la siguiente forma:

Tabla 7: Categorías y Dimensiones del instrumento de CO.

Diagnostico	Cultura organizacional	Diseño organizacional	Potencial humano	Puntaje total
No saludable	Menor de 16	Menor de 18	Menor de 22	Menor de 56
Por mejorar	16-24	18-27	22-33	56-84
saludable	Mayor a 24	Mayor de 27	Mayor de 33	Mayor de 84

Fuente: Resolución Ministerial N.º 626-2015/MINSA

LA FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

- Autor del instrumento inventor: MINSA
- Año en que lanzo: 2015
- Nombre del artículo o tesis que presenta el instrumento: Resolución Ministerial N.º 626-2015/MINSA “Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional”
- Nombre de la revista o nombre de universidad que aprobó la tesis. “Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional 2015”
- Dimensiones de la variable que investigó el autor.
 1. Cultura de la organización: 8 ítems
 2. Diseño organizacional: 9 ítems.
 3. Potencial humano: 11 ítems.
- Validez: la validación del cuestionario se realizó con la participación de un comité técnico de expertos en clima organizacional que han participado como piloto en los años 2009 y 2010.
- Confiabilidad: Para la evaluación de la confiabilidad del instrumento aplicaron el coeficiente “Alfa de Cron Bach” que dio como resultado un grado de confiabilidad de 0.836.

3.7.3. Validación

Los instrumentos fueron validados nuevamente, ya que la última validación se realizó con más de 5 años de antigüedad.

Se contó con la aprobación de 6 jueces expertos en el tema, con grados de maestría y doctorado, con especialidades en psicología de la educación, gestión en los servicios de la salud y docencia e investigación. Todos precisaron que existe suficiencia de los instrumentos, así como su aplicabilidad. Hubo observaciones en dos ítems de satisfacción laboral de parte de un juez experto, que no tuvo repercusión en el procesamiento ni en los resultados del estudio.

3.7.4. Confiabilidad

A pesar que los instrumentos cuentan con prueba de confiabilidad, como consta en sus fichas técnicas, para dar mayor soporte al estudio se realizó la prueba de confiabilidad a cada instrumento, con la aplicación de una prueba piloto, con la participación de 20 enfermeros(as). Por contar con variables cuantitativas ordinales se usó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, y se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 8: Alfa de Cronbach de prueba piloto

	elementos	Alfa de Cronbach
Satisfacción laboral	27	0.814
Clima organizacional	34	0.917

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Antes de la recolección de información, el proyecto fue evaluado por el comité de ética de la universidad Wiener y del hospital INCOR. Al tener la aprobación del proyecto se buscó la autorización de la jefa de enfermeras del hospital, posteriormente con las jefas de servicio, para el inicio de la ejecución del proyecto.

Se dialogó con cada profesional de enfermería, para brindarles información sobre el estudio y consentimiento informado, al tener la aceptación de participar en el estudio, el cuestionario fue compartido a través del link Google form, a través de WhatsApp.

Para el control de calidad del cuestionario, se tuvo en cuenta lo siguiente: brindar una información clara de los objetivos e instrucciones de los cuestionarios, se resolvió dudas y preguntas antes, durante y después de la entrega del cuestionario y asegurar la resolución completa del cuestionario.

Para el análisis de datos se usó el programa SPSS V. 25.

Para el desarrollo de la prueba de hipótesis se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov debido a que se cuenta con una muestra grande de 130 participantes. Al obtener los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, se evidenció una distribución normal para clima organizacional y anormal para satisfacción laboral, razón por la cual, se usó prueba de correlación Rho Spearman, para la prueba de hipótesis.

Se realizó el análisis descriptivo de los resultados, a través de tablas para su mejor comprensión.

Posterior al análisis descriptivo, se realizó la discusión de los resultados, en base a los antecedentes y bibliografía recabada.

Posterior a la discusión de resultados se elaboró las conclusiones base a los objetivos del estudio; así mismo se elaboró las recomendaciones, en base a las conclusiones y a los objetivos del estudio.

3.9. Aspectos éticos

Para realizar investigaciones en seres humanos, se necesita valorar los principios éticos, con la finalidad de impedir cualquier tipo de problemas y riesgos de los que estén involucrados en la investigación, acorde a las legislaciones y derechos de la persona, con los principios universales de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, así mismo se hace hincapié, del valioso papel de los comités de ética de las instituciones involucradas en la investigación (45).

Principio de Autonomía: es la aceptación libre y voluntaria de participar en el estudio, aquí lo principal es informar y pedir consentimiento informado, esta debe ser una aceptación, en pleno uso de sus facultades (45). Los participantes dieron su aceptación de ser parte del estudio, a través del consentimiento informado, cuya aceptación fué voluntaria y libre, en pleno uso de sus facultades, además de tener opción retirarse en cualquier momento del estudio.

Principio de Beneficencia: en esencia, es buscar el beneficio de las personas (45). Los resultados de esta investigación contribuirán al mejor desempeño laboral, cuyos beneficiarios serán los profesionales de enfermería y por ende los pacientes; ya que ofrecerá toda la información con la cual se podrá plantear estrategia en búsqueda de la mejora continua y la calidad de atención y el buen desenvolvimiento de los trabajadores.

Principio de no Maleficencia: evitar causar daño (45).

El estudio, no causó ningún tipo de daño ni riesgo para la salud e integridad de los participantes. El estudio fué evaluado por la comisión de ética tanto del hospital donde fue

ejecutado el estudio y de la universidad Norbert Wiener, En el transcurso del estudio hubo un manejo adecuado de confidencialidad de información de los participantes, utilizando un código para cada participante así no se haga evidente sus datos.

El estudio se sometió a la prueba turnitin o anti plagio.

Principio de Justicia: todos deben ser tratados de la misma forma (45).

Los participantes del estudio tuvieron la misma oportunidad de ingresar o no al estudio, sin distinción de raza, color, sexo, etc. Existiendo igualdad en la aplicación del instrumento.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados

4.1.1.1. Unidad de análisis

Los siguientes hallazgos describen cuales son las frecuencias y porcentajes de cada una de las características sociodemográficas de la unidad de análisis.

Tabla 9:

Características sociodemográficas de enfermeros (as) que laboran en el Instituto Nacional Cardiovascular INCOR 2023.

Características sociodemográficas	N	%
Edad	20 a 30 años	1 0,8
	31 a 40 años	33 25,4
	41 - 50 años	62 47,7
	51-60 años	24 18,5
	60 años a más	10 7,7
Sexo	Masculino	9 6,9
	Femenino	121 93,1
Tiempo de servicio	De 2 a 5 años	18 13,8
	6 a 15 años	51 39,2
	16 a 25 años	39 30,0
	Más de 25 años	20 15,4
Estado civil	Soltero (a)	57 43,8
	Casado (a)	69 53,1
	Separado (a)	4 3,1
Condición Laboral	DL 276	9 6,9
	DL 728	105 80,8
	CAS	11 8,5
	Terceros	5 3,8
Grados académicos	Especializaciones	100 100,0
	Maestrías	43 33,1
	Doctorados	2 1,5
Área donde labora	Procedimientos cardiológicos	30 23,1
	Cardiología clínica	23 17,7
	Cuidados post quirúrgicos	28 21,5
	Cardio pediatría	29 22,3
	Sala de operaciones	20 15,4
Total		130 100

Se observa en la tabla 9, en cuanto a rangos de edad, el 47.7% de encuestados se encuentra en el rango de 41 a 50 años; seguido del rango de 31 a 40 años con el 25,4 %; pocos profesionales pertenecen al rango entre 20 a 30 años, con un 8%; y mayor a 60 años el 7,7%.

En cuanto al género, el mayor porcentaje de encuestados es de sexo femenino, que llega al 93,1%, solo el 6,9% son del sexo masculino.

En cuanto al tiempo de servicio, el rango de mayor frecuencia es de 6 a 15 años, con 39,2%, seguido de 16 a 25 años, con el 30%, teniendo menor frecuencia en ambos extremos: 2 a 5 años y mayor a 25 años con el 13,8 y 15,4% respectivamente.

En cuanto a estado civil, la mayoría de encuestados están casados, con 53,1%; solteros llegan a un 43,8% y muy pocos son separados, 3.1%.

En cuanto a condición laboral, la mayoría tiene un tipo de contrato 728, con el 80.8 %; CAS: 8,5%; 276: 6,9%; y terceros 3,8%.

En cuanto a los grados académicos: el 100% de encuestados, cuentan con una especialidad, el 33.1% tienen una maestría y solo el 1% doctorado.

En cuanto al área donde laboral: la mayoría de encuestados pertenecen al servicio de procedimientos cardiológicos con el 23,1%; seguido el servicio de cardio pediatría, con 22,3%, cuidados post quirúrgicos 21,5%; cardiología clínica 17,7% y en último lugar sala de operaciones con el 15,4%.

4.1.1.2. Satisfacción Laboral

Tabla 101:

Resultado de satisfacción laboral por dimensiones y categorías, del profesional de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular INCOR 2023.

Categorías	Dimensión Intrínseca						Dimensión extrínseca						Satisfacción laboral Total	
	significación en la tarea		reconocimiento personal/social		Total		condiciones de trabajo		beneficios económicos		Total		N	(%)
N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N		
satisfecho	1	(0.8%)	4	(3%)	0	(0%)	59	(45%)	11	(8.5%)	3	(2,3%)	0	(0%)
promedio	4	(3%)	41	(32%)	10	0(8%)	67	(51%)	65	(50%)	73	(56,2%)	39	(30%)
insatisfecho	125	(96%)	85	(65%)	120	(92%)	4	(3%)	54	(41,5%)	54	(42,5%)	91	(70%)
Total	130	(100%)	130	(100%)	130	(100%)	130	(100%)	130	(100%)	130	(100%)	130	(100%)

Se aprecia en la tabla 10, con respecto a la satisfacción laboral, que existe un alto nivel de insatisfacción en los profesionales de enfermería que alcanza un 70%; ningún profesional de enfermería se encuentra en nivel de satisfecho, solo el 30% se encuentra en un nivel promedio de satisfacción laboral.

En cuanto a las dimensiones:

En la dimensión intrínseca de la SL, se tiene mayor nivel de insatisfacción con un 92%, solo el 8% se encuentra en nivel promedio de satisfacción, y ningún personal de enfermería se encuentra satisfecho. Dentro de esta dimensión, el reconocimiento personal/social se encuentra mejor valorado, pero aun con niveles muy bajos de satisfacción 3%; nivel promedio 32% y 65% de insatisfacción. En cuanto a significación de la tarea, es el que se encuentra en muy bajos niveles de satisfacción 0,8 %, y casi el total de profesionales se encuentran insatisfechos 96%, solo el 3% se encuentra en un nivel promedio de satisfacción.

La dimensión extrínseca de la SL, es la mejor valorada, aunque también con muy bajos niveles de satisfacción, 2,3%, la mayoría se encuentra en un nivel promedio de satisfacción 56,2%

e insatisfacción 42,5 %. Dentro de esta dimensión, las condiciones de trabajo se encuentran mejor valoradas, solo existen un 3% de insatisfacción, el 45% se encuentran satisfechos y 51% en un nivel promedio de satisfacción. En cuanto a los beneficios económicos la mitad de los profesionales de enfermería se encuentran en un nivel promedio de satisfacción (50%), y el 41,5% se encuentra insatisfecho y un bajo porcentaje de satisfacción 8,5%

4.1.1.3 Clima organizacional

Tabla 11

Resultado de Clima organizacional por dimensiones y categorías del profesional de enfermería, del Instituto Nacional Cardiovascular INCOR 2023.

Categorías	Dimensiones						Clima organizacional Total	
	Cultura Organizacional		Diseño organizacional		Potencial humano		N	(%)
	N	(%)	N	(%)	N	(%)		
Saludable	65	(50%)	54	(41,5%)	28	(21,5%)	43	(33%)
Por mejorar	62	(47,7%)	71	(54,6%)	88	(67,7%)	79	(60,8%)
No saludable	3	(2,3%)	5	(3,8%)	14	(10,8%)	8	(6,2%)
Total	130	(100%)	130	(100%)	130	(100%)	130	(100%)

Según la tabla 11, respecto a la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería de INCOR, la mayoría de profesionales perciben un CO por mejorar con el 60,8%; el 43% la percibe saludable y solo el 8% la percibe no saludable.

En cuanto a las dimensiones:

En la dimensión potencial humano, la minoría, 10,8%, la percibe como no saludable; saludable el 21,5 y el 67,7 por mejorar.

En la dimensión de diseño organizacional el 3,8% la percibe como no saludable, el 41,5% saludable y el 54,6% por mejorar.

En la dimensión de cultura organizacional el 2,3% la percibe como no saludable, el 47,7% por mejorar y el 50% saludable.

4.1.1.4 Satisfacción laboral y clima organizacional

Tabla 12:

Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Instituto nacional cardiovascular INCOR 2023.

Satisfacción laboral	Clima Organizacional						Total
	No saludable		Por mejorar		Saludable		
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	
Insatisfecho	8	(6,2%)	54	(38.46%)	29	(20.00%)	91 (70%)
Promedio	0	(0.00%)	25	(23.85%)	14	(13.08%)	39 (30%)
Satisfecho	0	(0.00%)	0	(0.00%)	0	(0.00%)	0 (0. %)
Total	8	(6,2%)	79	(60,8)	43	(33. %)	130 (100. %)

En la tabla 12 se observa que, todos los profesionales que perciben un CO no saludable (8 enfermeros), se encuentran insatisfechos laboralmente. De los profesionales que perciben un CO por mejorar (79 enfermeros), la mayoría (54 enfermeros) se encuentran insatisfechos laboralmente y la minoría (25 enfermeros) en nivel promedio de SL. Y de los profesionales que perciben un CO saludable (43 enfermeros), la mayoría (29 enfermeros) se encuentran insatisfechos laboralmente, y la minoría (14 enfermeros) se encuentra en el nivel promedio de SL.

Distribución de los datos

Para el desarrollo de la prueba de hipótesis, fue necesario determinar la distribución de los datos y así establecer la prueba estadística a emplear. Para esto, se realizó la prueba de normalidad *de Kolmogórov-Smirnov*

Tabla 13:
Prueba de Kolmogórov-Smirnov

		Variable Satisfacción laboral	variable clima organizacional
N		130	130
Parámetros normales^{a,b}	Media	71,89	79,70
	Desv. Desviación	7,920	12,943
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,084	,071
	Positivo	,074	,039
	Negativo	-,084	-,071
Estadístico de prueba		,084	,071
Sig. asintótica(bilateral)		,026^c	,192^c

Interpretación:

Se debe saber que, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, debido a que se cuenta con una muestra de 130 participantes. La regla es la siguiente:

- $p > 0,05$ (la distribución es normal)
- $p \leq 0,05$ (la distribución No es normal)

Ante esta regla diremos que la variable satisfacción laboral (0,026) no tiene distribución normal y la variable clima organizacional (0,192) sí tiene distribución normal. Por ello, utilizaremos la prueba estadística de Rho de Spearman, debido a que una de las variables es normal y la otra no.

4.1.2 Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y el clima organizacional, en enfermeras del INCOR, durante el proceso de reacreditación, en Lima Perú, 2023

Ho: No existe una relación significativa entre satisfacción laboral y el clima organizacional, en enfermeras del INCOR, durante el proceso de reacreditación, en Lima Perú, 2023.

Nivel de significancia: si p-valor $\geq 0,05$ se acepta Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Lectura del error de tabla

Tabla 14:

Contraste de hipótesis general: Satisfacción laboral (SL) y clima organizacional (CO) en enfermeras del INCOR, durante el proceso de reacreditación en Lima Perú 2023.

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,094
		Sig. (bilateral)	.	,287
		N	130	130
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,094	1,000
		Sig. (bilateral)	,287	.
		N	130	130

Toma de decisión:

Tengamos en cuenta lo siguiente:

- Coeficiente de correlación (r): 0,094
- Nivel de significancia: (p): 0,287
- Según el coeficiente de correlación (r) indica una relación positiva muy débil y debido a que el valor del nivel significancia (p) es mayor a 0,05 no es estadísticamente significativa.

Por ello decimos que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

- Como $p = 0,287 > 0,05$, no se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se acepta que no existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

Ha Existe una relación significativa entre la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras del INCOR, durante el proceso de reacreditación, en Lima Perú, 2023.

Ho No existe una relación significativa entre la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras del INCOR, durante el proceso de reacreditación, en Lima Perú, 2023.

Nivel de significancia: si p-valor $\geq 0,05$ se acepta Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Lectura del error de tabla

Tabla 15:

Contraste hipótesis específica 1: dimensión intrínseca de la SL y CO en enfermeras del INCOR, durante el proceso de reacreditación en Lima Perú 2023

			Clima Organizacional	Dimensión Intrínseca
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,688
		N	130	130
	Satisfacción Intrínseca	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,688	.
		N	130	130

Toma de decisión:

- Coeficiente de correlación (r): 0,036
- Significancia (p): 0,688
- La correlación (r) indica una relación positiva, muy débil y debido a que el valor de significancia (p) es mayor a 0,05, no es estadísticamente significativa. Por ello decimos que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral.
- Dado que $p = 0,688 > 0,05$, no se rechaza la hipótesis nula, es decir, se acepta que no hay correlación significativa entre el clima organizacional y dimensión intrínseca de la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

Ha Existe una relación significativa entre la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras del INCOR, durante el proceso de reacreditación, en Lima Perú, 2023.

Ho No existe una relación significativa entre la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras del INCOR, en el proceso de reacreditación, en Lima Perú, 2023.

Nivel de significancia: si p-valor $\geq 0,05$ se acepta Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Lectura del error de tabla

Tabla 16:

Contraste hipótesis específica 2: dimensión extrínseca de la SL y CO, en enfermeras del INCOR, durante el proceso de reacreditación, en Lima Perú 2023

			Clima Organizacional	Dimensión Extrínseca
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,078
		Sig. (bilateral)	.	,375
		N	130	130
	Satisfacción Extrínseca	Coeficiente de correlación	-,078	1,000
		Sig. (bilateral)	,375	.
		N	130	130

Interpretación:

- Coeficiente de correlación (r): -0,078
- Significancia (p): 0,375
- La correlación indica una relación negativa, muy débil y debido a que el valor de la significancia es mayor a 0,05, no es estadísticamente significativa. Por ello decimos que, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que hay una relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral.
- Dado que $p = 0,375 > 0,05$, no se rechaza la hipótesis nula, es decir, se acepta que no hay correlación significativa entre Clima organizacional y dimensión extrínseca de la satisfacción laboral.

4.1.3. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general: La investigación se desarrolló, con el objetivo de establecer la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación, en la Seguridad Social del INCOR, en 2023, los hallazgos obtenidos mediante la prueba estadística Rho de Spearman, indican una relación positiva muy débil para satisfacción laboral y clima organizacional; (coeficiente de correlación de 0,094; p: 0,287). por lo que se acepta la hipótesis nula, afirmando la no existencia de una correlación significativa entre las variables estudiadas.

Al realizar el contraste con estudios previos, encontramos que fuentes internacionales como Galián, en su revisión bibliográfica de estudios relacionados a CO y SL en enfermeras, tuvo como resultado la existencia de una correlación positiva significativa, entre las variables de estudio, destacan que cuanto mayor es la calidad del ambiente de trabajo; mayor es la satisfacción laboral y de forma indirecta una tasa menor de estrés y agotamiento, los factores de liderazgo y relaciones interpersonales son determinantes clave (17). Así también Lu et al, en su revisión bibliográfica de satisfacción laboral en enfermeras, identificaron que la SL tiene una estrecha relación con el entorno laboral, empoderamiento estructural, compromiso organizacional y estrés laboral (16). Así también en la revisión sistemática que realizan Carrión et al, cuando analizan las características investigativas de clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras, encontraron la existencia de una relación positiva significativa entre ambas variables, excepto en un estudio en Filipinas, donde no encontraron relación entre percepción de apoyo organizacional y satisfacción laboral; mismo donde los niveles de SL en enfermeras fueron bajos (21). Así también en el estudio de Ja y Sil en Corea, encontraron una relación positiva entre la acreditación hospitalaria y el estrés

laboral, por la cual recomiendan disminuir el estrés y así mejorar la percepción de la acreditación hospitalaria (24).

Los resultados del presente estudio, difiere mucho de los estudios anteriores, al revelar la inexistencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, donde tenemos un nivel de percepción de insatisfacción laboral muy alta de 70% y una percepción de clima organizacional por mejorar o no saludable del 67%, las únicas investigaciones que se asemejan a este estudio, es el estudio realizado en Filipinas, con altos niveles de insatisfacción laboral, así también el estudio de Ja y Sil donde encontraron una relación positiva entre la acreditación hospitalaria y el estrés laboral (24). Mariejo Ramos, menciona, en un programa de periodismo digital que, uno de los problemas que enfrentan las enfermeras en Filipinas, es la sobrecarga laboral, por el éxodo de sus enfermeras, por las condiciones laborales, y el ratio desproporcionado de enfermera-paciente (47). Al realizar un análisis, podríamos decir que, en parte, las realidades de Filipinas y Corea podrían asemejarse a la realidad de enfermeras de INCOR, en el proceso de acreditación hospitalaria, donde, la satisfacción laboral podría haberse afectado por, la sobrecarga laboral, por cambios en la estructura organizativa, experimentación de situaciones de estrés por el proceso de evaluación y alta demanda laboral por la implementación de procesos necesarios para cumplir estándares de calidad; tal como lo describe Manso y colaboradores, quienes afirman que, en el proceso de acreditación hospitalaria, la percepción de profesionales de enfermería, también tiene implicancias negativas como el estrés, la alta demanda y falta de reconocimiento y valoración financiera, que incluso consideraban un desafío vivido y a la implementación como algo impuesto (40).

Por otro lado, Contreras et al, menciona que fomentar un clima saludable coadyuva a una mejor percepción de la satisfacción laboral (20). Al igual Alonzo y Aguilera, en un metaanálisis

sobre la relación de variables de SL y CO, explica que cuando un ambiente laboral no promueve el bienestar de sus empleados, puede surgir la insatisfacción, llevando a sentimientos negativos como desmotivación y resentimiento (46). Se sabe además, que un buen clima organizacional ayuda a una institución a adaptarse a los cambios, en este sentido un clima organizacional ubicado en un nivel intermedio, como este estudio, tal vez no sea suficiente, sobre todo en un contexto de acreditación hospitalaria, donde probablemente la mayoría, haya experimentado situaciones, estrés, alta demanda laboral, falta de reconocimiento, y valoración financiera, como describen los autores antes mencionados, que estarían afectando la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.

Respecto al objetivo específico 1, existe una relación positiva débil para la dimensión intrínseca de la SL y clima organizacional (coeficiente de correlación de 0,036; p: 0,688), por lo que se acepta la hipótesis nula afirmando la no existencia de una correlación significativa entre las variables estudiadas. Se puede observar que la dimensión intrínseca de SL tiene los más altos niveles de insatisfacción, 92%, en comparación de la dimensión extrínseca de la SL, teniendo un clima organizacional por mejorar, 60.8%, además en la dimensión potencial humano del CO es el menor valorado, que solo el 21% la considera saludable a comparación de las otras dimensiones. De igual forma podría deberse a que no basta tener un clima organizacional promedio para lograr una satisfacción laboral sobre todo en un contexto de proceso de reacreditación, así como lo resaltan Gomes y Wilsa, en el proceso de acreditación hospitalaria, la implementación de la gestión de calidad, es un proceso de cambios, que involucra, las creencias y valores propios de los profesionales, que podrían representar inseguridad y miedo a lo desconocido, menciona demás que esto puede ser mitigado por la adición de estrategias, que buscan valorar a los sujetos involucrados, motivándolos y de esta manera crear una mayor adhesión a la gestión de la calidad (41). En este

sentido podría ser que los profesionales de enfermería de INCOR hayan experimentado sentimientos de inseguridad y miedo al acercarse el día de la evaluación por la JCI debido a que no hayan sido valorados y motivados para la toma de decisiones y/ o cambios en la gestión de la calidad y lo hayan visto como algo impuesto, por la cual causó un nivel muy alto de insatisfacción en la dimensión intrínseca de la SL.

Por otro lado, Pedraza identificó que la identidad organizacional influye directamente en la dimensión intrínseca de la SL, identificación con su institución, sus objetivos, valores, normas, sintiéndose parte de ella, que genera mayor compromiso, motivación y satisfacción laboral (22). En este sentido podría ser que los profesionales, no se hayan identificado con los objetivos, metas y normas que se implementaron en el proceso de reacreditación, tal vez, porque no los tomaron en cuenta para la toma de decisiones, o la comunicación organizacional no fue la adecuada, un liderazgo autoritario etc. que como lo describe, Manzo y colaboradores en su estudio los profesionales de enfermería, sintieron el proceso de acreditación hospitalaria como algo impuesto (40).

Respecto al objetivo específico 2, existe una relación negativa muy débil entre la dimensión extrínseca de la SL y clima organizacional (coeficiente de correlación de $-0,078$; $p: 0,375$). por lo que se acepta la hipótesis nula. En este estudio se observa que la dimensión extrínseca de la SL se encuentra en un nivel promedio de satisfacción, $56,2\%$, ya sabemos que el CO se encuentra mayoritariamente en un nivel por mejorar, $60,8\%$, En este sentido, aunque los niveles de satisfacción en la dimensión extrínseca, fueron mejores a comparación de la dimensión intrínseca, no tuvieron un impacto en los profesionales de enfermería además como ya mencionamos un clima organizacional en un nivel por mejorar, tal vez no sea suficiente para

mantener a los profesionales de enfermería satisfechos en esta dimensión extrínseca. Madero, menciona, al salario y la seguridad en el trabajo, como los factores extrínsecos de la SL, considera que son elementos imprescindibles y básicos, su ausencia conlleva a la insatisfacción (34). Así también Pedraza, en su estudio menciona que el factor de apoyo y ambiente afectivo contribuye a explicar la satisfacción extrínseca (57). Pablos, en su estudio multicéntrico en España menciona que la fluidez y la efectividad de la comunicación entre parte gestora y operativa, así como un buen trabajo en equipo, podrían ser factores que conlleven a una mejor valoración del ambiente laboral (19). Quizá las condiciones de trabajo, la comunicación entre la parte gestora y operativa; los beneficios económicos, el apoyo de los directivos o de los comités de calidad, no hayan sido suficientes para mantener un personal satisfecho, sobre todo en un contexto de cambios, como es una acreditación hospitalaria y quizá haya más por hacer, para fortalecer la satisfacción extrínseca, con estrategias y políticas dirigidas al mejoramiento del ambiente laboral, condiciones de trabajo, infraestructura y logística y beneficios económicos.

A la luz de todo lo expuesto, acorde con los estudios previos, relacionados al proceso de acreditación, Gómez y Wilsa (41), Manzo y colaboradores (40), coinciden que, al implementarse la gestión de la calidad, en un proceso de acreditación hospitalaria, genera presión y expectativas dentro del entorno laboral, lo que podrían afectar la percepción del clima organizacional, así como la satisfacción laboral de las enfermeras. Queda claro que, el presente estudio refleja una alta insatisfacción laboral en los profesionales de enfermería, durante el proceso de reacreditación hospitalaria, como los autores anteriores lo mencionan, podría deberse al proceso mismo de reacreditación hospitalaria donde existen presiones de parte de los directivos y los comités de la calidad que afectan la percepción de del CO y SL.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera. - De acuerdo al objetivo general, se concluye que, existe una relación positiva débil entre la satisfacción laboral y el clima organizacional (coeficiente de correlación de 0,094; p : 0,287), por lo que se acepta la hipótesis nula, afirmando la no existencia de una correlación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional en enfermeras, en un contexto de reacreditación hospitalaria, en el INCOR. Realidad que sale de lo convencional, ya que la mayoría de estudios, a lo largo de los años, presentan una relación positiva, de moderada a fuerte, entre estas variables, cabe resaltar que en estos estudios no se hicieron en un contexto de acreditación hospitalaria, que según estudios, en este contexto puede incrementarse la carga laboral y estrés en los profesionales, así como priorizar la labor administrativa por encima de la parte operativa. Existen solo dos estudios, que se asemejan a este estudio, el realizado en Filipinas, que a pesar que no se realizó en un contexto de acreditación hospitalaria, no se evidenció una correlación significativa entre las variables de SL y CO; así como el estudio realizado en Corea donde afirman que la acreditación hospitalaria se correlacionó positivamente con el estrés laboral, por la sobrecarga laboral.

Segunda. - Respecto al objetivo específico 1, se concluye que, existe una relación positiva débil para la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral y clima organizacional, (coeficiente de correlación de 0,036; p : 0,688) por lo que se acepta la hipótesis nula, afirmando la no existencia

de una correlación significativa entre la dimensión intrínseca de la SL y el clima organizacional, en enfermeras, en un contexto de reacreditación en la Seguridad Social en Lima, Perú en 2023.

Tercera. - En relación con el objetivo específico 2, se concluye que existe una relación negativa débil para la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral y clima organizacional (coeficiente de correlación de $-0,078$; $p: 0,375$), por lo que se acepta la hipótesis nula, afirmando la no existencia de una correlación significativa entre la dimensión extrínseca de la SL y el clima organizacional, en enfermeras, en un contexto de reacreditación, en la seguridad social en Lima, Perú en setiembre 2023.

Cuarta. - La mayoría de profesionales de enfermería del INCOR (70%), se encuentran insatisfechas laboralmente, en un contexto de reacreditación hospitalaria. La dimensión menos valorada, fue la dimensión intrínseca con 92% de insatisfacción.

Quinta. - La percepción del clima organizacional, del profesional de enfermería del INCOR, en su mayoría, 60,8%, se encuentra en un nivel por mejorar, dentro del contexto del proceso de reacreditación hospitalaria.

5.2 Recomendaciones

En relación al objetivo general del estudio: Se requiere mejorar, la percepción del clima organizacional y consecuentemente la satisfacción laboral de las enfermeras. Para esto, se hace necesario plantear políticas de gestión, de parte de los directivos en primer lugar, del comité de mejora de la calidad, involucrando al profesional de enfermería, se resalta que es fundamental la conexión y trabajo conjunto, direccionadas sobre todo en las dimensiones menor valoradas por los profesionales de enfermería, como es el caso de dimensión intrínseca de la satisfacción laboral y potencial humano del clima organizacional. Para la dimensión intrínseca o motivadores, en búsqueda del reconocimiento profesional y personal, revalorando la labor que realiza, atendiendo sus demandas, con una comunicación horizontal entre la parte operativa y gestora, con disponibilidad de recursos acorde a la realidad de la enfermera, y disminuyendo procedimientos administrativos innecesarios. Para mejoras en la percepción de la dimensión de potencial humano del CO: ejercer un liderazgo, que impulse los cambios de manera colaborativa y motivadora, con una comunicación clara y coherente, que permita adaptarse a los cambios; con un sistema de recompensas basado en retribución a su buen desempeño y no en base a castigo, brindando ambientes confortables de trabajo que disminuya el estrés y mejore la dinámica del trabajo.

También se recomienda realizar estudios periódicos de satisfacción laboral y clima organizacional, ya que permitirá valorar la realidad, iniciar los cambios en base a la información diagnóstica, así como continuar con el desarrollo de la organización, planteando medidas de contingencia en función a los posibles problemas que puedan manifestarse.

En relación al objetivo específico 1 del estudio: Se requiere mejorar los niveles de satisfacción, de la dimensión intrínseca de la SL, en relación al reconocimiento personal-social y la significación de la tarea. Para esto, se recomienda fomentar la participación del profesional de

enfermería, en proyectos de mejora y toma de decisiones desde la parte operativa, sobre todo en el proceso de reacreditación, fomentando el sentido de pertenecía o identidad y el reconocimiento personal y social, descritos en el párrafo anterior. De esta manera potenciar la satisfacción intrínseca de enfermeras, por ende, fortalecer su satisfacción en general, con el objetivo de mejorar su desempeño y la calidad del cuidado brindado.

En relación con el objetivo específico 2 del estudio: Se requiere mejorar los niveles de satisfacción de la dimensión extrínseca de la SL, para esto, se recomienda que los directivos aborden la mejora de las condiciones laborales y beneficios económicos. Con equipamiento adecuados, recursos necesarios (incluyendo recurso humano) y espacios de trabajo funcionales, que fomenten el reconocimiento del personal de enfermería. Además, se debe asegurar una distribución equitativa de carga laboral, acorde a las necesidades, esto contribuirá a reducir el estrés e incrementar la satisfacción laboral en un contexto de proceso de reacreditación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Contreras C, Díaz A, Hernández E. Multiculturalidad: Su Análisis y Perspectivas a la luz de sus actores, Clima y Cultura organizacionales prevalecientes en un mundo globalizado: Bases teóricas Relaciones Interpersonales. España: Eumed. ned. Enciclopedia virtual; 2014. http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html
2. OPS, Salud de los trabajadores. Pagina web, <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
3. Pedraza N. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Revista Innovar Journal. 2020 Enero; 30(76): p. 9 - 23. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191/74435>
4. Fennell A. Estadística de satisfacción laboral, StandOut CV [internet] actualizado 6 marzo 2025 <https://standout-cv.com/stats/job-satisfaction-statistics>
5. Gestión RH El 42% de peruanos está insatisfecho en su trabajo pág. web 17 setiembre 2023 <https://gestion.pe/economia/empresas/el-42-de-peruanos-esta-insatisfecho-en-su-trabajo-noticia/>
6. Buchholz K. satisfacción en el lugar de trabajo, dónde la satisfacción laboral es más alta y más baja [internet] statista.28 julio 2023. <https://www.statista.com/chart/5068/where-people-feel-good-at-work/>
7. Forbes, 55% de los peruanos quiere renunciar a su trabajo, según encuesta de Bumeran. [internet] 19 julio 2022. <https://forbes.pe/capital-humano/2022-07-19/el-55-de-los-peruanos-quiere-renunciar-a-su-trabajo-segun-una-encuesta-de-bumeran>
8. Salazar E. Infobae, los peruanos valoran cada vez menos el lugar donde laboran. [internet] 22 julio 2025 <https://www.infobae.com/peru/2025/07/22/los-peruanos-valoran-cada-vez-menos-el-lugar-donde-trabajan-segun-bumeran-mas-de-la-mitad-renunciaria-o-independizaria-si-se-saca-la-loteria/>
9. Apolaya M. et al Acreditación de establecimientos de salud en el Perú cada vez una necesidad imperiosa. Revista cuerpo médico HNAA [internet] 10(2) 2017. <https://cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/27/27>
10. The Joint Commission. Organizaciones acreditadas por la JCI. joint commission international. 2024. <https://www.jointcommissioninternational.org/about-jci/who-we-are/>

11. Vincent Ch, Amalberti R. Seguridad del Paciente Estrategias para una asistencia sanitaria más segura: 1.^a Edición, septiembre de 2016 [internet] https://seguridaddelpaciente.sanidad.gob.es/docs/Seguridad_del_paciente.pdf
12. Elgegren. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. Av.psicol - Unifé. 2015 enero - julio; 23(1): p. 87 - 102. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/174/165>
13. Logan R. Teoría del cuidado burocrático de Marilyn Anne Ray. Revista Estudiando enfermera 23 octubre 2024 [internet] <https://studyingnurse.com/nursing-theory/marilyn-ray-theory/>
14. Ruvalcava J. et al. Satisfacción laboral: una revisión teórico histórica. México (pp.113-128) Primera Edición 2014 Publisher: Universidad Autónoma de Aguascalientes [internet] : <https://www.researchgate.net/publication/298214529>
15. Hernandez R. Metodología de la investigación <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>. Af, editor. México: 6ta edicion McGraw-Hill / interamericana editores SADC; 2014. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
16. Lu H, Zhao Y, Mientras A. satisfacción laboral entre enfermeras hospitalarias: una revisión de la literatura. Enfermería Internacional J Stud PubMed. 2019 Junio;(94): p. 21 - 31. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30928718/>
17. Galián A. Cómo afecta el clima laboral en la satisfacción de las enfermeras. Tesis de Universitat Miguel Hernández. ; 2021. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/26112/1/TFM%20Galian%20Robles%20Alicia.pdf>
18. Gonzáles J. Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española UCOPress , editor. España: Universidad de Córdoba; 2020. <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353>
19. Pablos G. Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en hospitales públicos de Badajoz y Cáceres- España. Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura; 2016 https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/4385/1/TDUEX_2016_Pablos_Gonzalez.pdf.
20. Contreras et al. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Revista Cubana de Enfermería - Scielo. 2015 enero - marzo; 31(1): p. 58-69 <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
21. Carrión et al. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud [internet] Revista científica Tecno Humanismo. Marzo 2022

Volumen 2 pp. 182-192
<file:///C:/Users/Angelica/Downloads/DialnetClimaOrganizacionalYSuRelacionConLaSatisfaccionLab-8510610.pdf>

22. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de investigación. 2018; 15(1): p. 90-101. <https://revistas.unilasallista.edu.co/index.php/rldi/article/view/1738/210210230>
23. Campos , Müller , Bernardes , Fernandez MdC, Gonçalves L, Silva , et al. Influencia de la Acreditación hospitalaria en la satisfacción profesional del equipo de enfermería: estudio de método mixto. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2019; 27(3): p. 1-11. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/HMmH9J8BKsFy8G7Z6kXKcTy/?format=pdf&lang=es>
24. Sil, C., Ja, K. Efectos de la percepción de la acreditación sanitaria y el estrés laboral sobre la intención de rotación en enfermeras, 2015; https://www.researchgate.net/publication/283860904_Effects_of_Perception_of_the_Healthcare_Accreditation_and_Job_Stress_on_Turnover_Intention_in_Nurses
25. Chirio y Chura Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital docente Daniel Alcides Carrión Huancayo 2022 Tesis para obtener Licenciatura en enfermería de la UNCP https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10116/T010_71229513_T%20-%20T010_47131750_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Balarezo L. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022. Tesis. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2024. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13390/Silva%20Balarezo%20Lesly%20Katherine.pdf?sequence=1>
27. Flores , Gutiérrez L, Díaz , Fernández. Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño - Breña en 2024. Revista Científica de Ciencias de la Salud. 2024 JUNIO; 17(1): p. 15 - 23. https://www.researchgate.net/publication/382549225_Satisfaccion_laboral_estres_laboral_y_clima_organizacional_en_el_area_de_neurocirugia_del_Instituto_Nacional_de_Salud_Del_Nino_-_BrenaJob_satisfaction_job_stress_and_organizational_climate_in_the_area
28. Gomez Sayra clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el hospital Barranca Cajatambo 2023. Tesis para optar el grado de Maestría en gerencia de los servicios de salud <https://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8515/INFORME%20FINAL%20%20GOMEZ%20VASQUEZ%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

29. Campos G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018. Tesis de Maestría. Lima -Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018.http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11800/Campos_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 2018; 34(146): p. 3-18. [Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes](#)
31. Ruvalcaba F. Selva Cl. Sahagún M. Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación 14 March 2016. *Revista researchgate* [internet] <https://www.researchgate.net/publication/298214529>
32. García D. Satisfacción laboral, una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. 2010 julio. Universidad de Tunas revisado 8 agosto de 2024. www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.htm
33. Zayas P, Báez R, Zayas J, Hernández M. Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *rev.fac.cienc.econ*. 2015; 23(2). : <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606>
34. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*. 2019; 29(e2153). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
35. García Solarte, Mónica Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración, núm. 42, julio-diciembre, 2009, pp. 43-61 Universidad del Valle Cali, Colombia <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
36. Brunet L. el clima de trabajo en las organizaciones México, Argentina, España, Puerto Rico, Colombia, Venezuela: Editorial Trillas; 2006 <https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
37. Arano R, Escudero J, Delfín LA. El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*. 2016; <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>
38. Chiavenato Adalberto, Administración de recursos humanos, el capital humano en las organizaciones A Subsidiary of The McGraw-Hill Companies, Inc.2011.

- <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
39. MINSA. Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional v.02 Personas DGdSdl, editor. Lima - Perú: Ministerio de Salud; 2015.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/193605-626-2015->
 40. Manzo Bruna et al. La enfermería en hospital en proceso de acreditación: su papel y las consecuencias en el trabajo diario. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2012 febrero; 20(1).
https://www.academia.edu/124051134/La_enfermer%C3%ADa_en_hospital_en_proceso_de_acreditaci%C3%B3n_su_papel_y_las_consecuencias_en_el_trabajo_diario
 41. Gómez, Wilza C. Significado del proceso de acreditación hospitalaria para enfermeras en un hospital público estatal. Rvdo. Eléctrico Enfermo [Internet]. 31 de marzo de 2013 [citado el 7 de junio de 2022];15(1):121-129. Disponible en:
<https://revistas.ufg.br/fen/article/view/14757>
 42. OPS. Enfermería y partería. [Online].; 2024 [cited 2024 09 15. Available from:
<https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>.
 43. QuestionPro. Investigación científica. Qué es y pasos para realizarla. [Online].; 2022 [cited 2024 08. Available from: [tps://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-investigacion-2/#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20investigaci%C3%B3n%20inductiva,a sociados%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa](https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-investigacion-2/#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20investigaci%C3%B3n%20inductiva,a%20sociados%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa).
 44. Alfaro R, Girón S, Meza , Sáenz. La satisfacción laboral y sus relaciones con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades lima Perú 2012. Tesis de Maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_8c2c1bc195af8609c46241c704ea26cc
 45. Solís G. Alcalde G. Alfonso I. Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. Revista Anales de pediatría 99 (2023) 195-202, 6 de julio de 2023.
<https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>
 46. Alonso P. y Aguilera A. Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis L2021, Vol. 39, número 1, págs. 27-37.
<https://openaccess.uoc.edu/server/api/core/bitstreams/9c52b364-5509-4876-8923-f0de511d041a/content>
 47. Mariejo Ramos. El éxodo de enfermeras en Filipinas deja a los hospitales con escasez de personal. Context, journalism from the Thomson Reuters Foundation. 11 de mayo de 2023. <https://www.context.news/socioeconomic-inclusion/philippines-nurse-exodus-leaves-hospitals-short-staffed>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la seguridad social, en Lima-Perú, setiembre 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación? ¿Cómo se relaciona la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer, la relación entre la satisfacción laboral con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la seguridad social, en Lima-Perú, setiembre 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar, cómo se relaciona la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación. Identificar, cómo se relaciona la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Ha: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la seguridad social, en Lima- Perú, setiembre 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Hipótesis especifica 1 Ha Existe una relación significativa entre, la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Hipótesis especifica 2 Ha Existe una relación significativa entre, la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral, con el clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación Joint commission international, en el Instituto Nacional Cardiovascular de la seguridad social, en Lima-Perú, setiembre 2023.</p>	<p>VARIABLE 1 SATISFACCION LABORAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrínseca • Extrínseca <p>VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional. • Diseño organizacional • Potencial humano. 	<p>MÉTODO Hipotético deductivo. ENFOQUE: Cuantitativo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Según finalidad: tipo aplicada</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Tipo no experimental, De corte transversal. Según el alcance: correlacional</p> <p>POBLACIÓN conformada por 274 enfermeras.</p> <p>MUESTRA conformada por 130 enfermeras. TIPO DE MUESTREO Probabilístico, aleatorio simple.</p>

Anexo 2:

Instrumentos 1

ESCALA DE OPINIONES SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Instrucciones

Estimado colega, gracias por participar, debe saber, que este estudio nos brindará información clave para la mejora de la calidad, que ayudarán a lograr objetivos y metas institucionales relacionados al proceso de reacreditación. Ud. debe responder según corresponda en base a lo que vivió en el proceso de reacreditación de setiembre de 2023. Lee atentamente y marque según corresponda, es importante señalar que sus respuestas son anónimas, por la cual pido que sus respuestas sean sinceras.

Datos Generales

- **Género:** Femenino (); Masculino () **Edad** ____ (años cumplidos)
- **Estado Civil:** a. Soltera () b. Casada () c. Viuda () d. Separada/divorciada ()
- **Tiempo de Servicio en la institución:**
 - a. De 2 a 5 años () b. De 6 a 15 años () c. De 16 a 25 años () d. Más de 25 años ()
- **Condición Laboral:** DL 728 (); DL 728 () CAS () Terceros ()
- **Grados académicos obtenidos:**
 - a. Especialidad: No (); Si (), b. Maestría: No (); Si () c. Doctorado: No (); Si ().
- **Área donde labora:**
 - a. Servicio de procedimientos cardiológicos ()
 - b. Cardiología clínica ()
 - c. Cuidados post quirúrgicos ()
 - d. Cardio pediatría ()
 - e. Sala de operaciones ()

A continuación, marque con un aspa según corresponda:

No	ITEM	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					

5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Instrumento 2

CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones

Marque según corresponda, según su percepción en relación a su organización. No hay respuesta buena ni mala.

No	ITEM	Nunca	A veces	Frecuente mente	Siempre
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer				
2	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	Siempre 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	No 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 satisfecho con mi ambiente de trabajo				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
27	Mi salario y beneficios son razonables				
28	Cuando encuentro algo lo devuelvo 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	No digo mentiras				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

Anexo 3: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Mg: MARIA VICTORIA JAUREGUI PALOMINO

"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL, EN ENFERMERAS, DURANTE EL PROCESO DE REACREDITACIÓN, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, EN LIMA PERÚ, SETIEMBRE 2023".

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: INTRINSECA								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realice es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
6	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		

DIMENSION 2: EXTRINSECA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		

VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
23	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X		
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	X		X		X		
DIMENSION 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL								
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X		X		X		
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
14	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi	X		X		X		

	trabajo						
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	X		X		X	
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	X		X		X	
27	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X	
	DIMENSION 3: POTENCIAL HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X	
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X	
4	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X	
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	X		X		X	
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X	
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X	
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X		X		X	
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X	
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X		X		X	
18	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X	
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MARIA VICTORIA JAUREGUI PALOMINO

DNI: 10193776

Especialidad del validador: Magister en Administración en Servicios de Salud

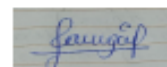
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 .de Octubre del 2025



Firma del Experto Informante

DOCTOR: CESAR MESCUA FIGUEROA

"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL, EN ENFERMERAS, DURANTE EL PROCESO DE REACREDITACIÓN, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, EN LIMA PERÚ, SETIEMBRE 2023".

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Intrínseca								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
9	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.	X		X		X		
10	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
11	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
12	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
13	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: EXTRINSECA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
15	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
16	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
17	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
18	La comodidad del ambiente de trabajo es insuperable.	X		X		X		
19	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
21	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
22	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
24	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		

VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL

N.°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
2	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
3	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
4	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
5	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X		
6	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL								
9	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		
10	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X		X		X		
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
12	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X		

15	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	X		X		X	
16	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	X		X		X	
17	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No
18	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X	
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X	
20	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X	
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	X		X		X	
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X	
23	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X	
24	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X		X		X	
25	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X	
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X		X		X	
27	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X	
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Augusto César Mescua Figueroa DNI 09929084 Correo electrónico institucional: augusto.mescua@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador: Metodólogo [X] Temático [X] Estadístico []

Experto en Psicología de la Educación. Investigador Renacyt No PO024271 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6812-2499>

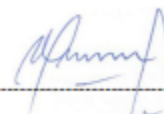
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de setiembre del 2025



Firma del Experto Informant

MAGISTER: VICTOR JUSTO ROBLES VELARDE

"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL, EN ENFERMERAS, DURANTE EL PROCESO DE REACREDITACIÓN, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, EN LIMA PERÚ, SETIEMBRE 2023".

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Intrínseca								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
9	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.	X		X		X		
10	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
11	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
12	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
13	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Si		No		Si		No		Sugerencias
DIMENSIÓN 2: EXTRINSECA										
14	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		X		
15	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		X		
16	Me disgusta mi horario.	X		X		X		X		
17	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		X		
18	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		X		
19	El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		X		
21	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		X		
22	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		X		
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		X		
24	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		X		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		X		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		X		

VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL

N.°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
2	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
3	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
4	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
5	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X		
6	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL								
9	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		
10	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X		X		X		
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
12	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X		

15	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	X		X		X	
16	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	X		X		X	
17	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No
18	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X	
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X	
20	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X	
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	X		X		X	
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X	
23	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X	
24	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X		X		X	
25	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X	
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X		X		X	
27	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X	
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ROBLES VELARDE VICTOR JUSTO

DNI: 08457460

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION UNIVERSITARIA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de setiembre del 2025

Firma del Experto Informante

MAGISTER: ANITA ALDAZ JIMENEZ

"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL, EN ENFERMERAS, DURANTE EL PROCESO DE REACREDITACIÓN, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, EN LIMA PERÚ, SETIEMBRE 2023".

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Intrínseca								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
9	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.	X		X		X		
10	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
11	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
12	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
13	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Si		No		Si		No		Sugerencias
DIMENSIÓN 2: EXTRINSECA										
14	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X				
15	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X				
16	Me disgusta mi horario.	X		X		X				
17	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X				
18	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X				
19	El horario de trabajo me resulta incómodo	X		X		X				
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X				
21	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X				
22	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X				
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X				
24	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X				
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X				
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X				
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X				

VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL

N.°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		
2	Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
3	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	X		X		X		
4	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
5	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X		
6	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL								
9	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		
10	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X		X		X		
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X		X		X		
12	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X		

15	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	X		X		X	
16	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	X		X		X	
17	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO		Si	No	Si	No	Si	No
18	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X	
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X	
20	La innovación es característica de nuestra organización	X		X		X	
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	X		X		X	
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X	
23	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X	
24	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X		X		X	
25	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X	
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X		X		X	
27	La limpieza de los ambientes es adecuada	X		X		X	
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, tiene la cantidad adecuada de ítems para medir las variables.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ALDAZ JIMENEZ ANITA

DNI: 27858649

Especialidad del validador: Esp. Enfermería Cardiológica, Mg. Docencia Superior e Investigación Universitaria

.....25...de setiembre...del 2025..

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

MAGISTER: JESSICA MELENDEZ ESCALANTE

"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL, EN ENFERMERAS, DURANTE EL PROCESO DE REACREDITACIÓN, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, EN L PERÚ, SETIEMBRE 2023".

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Intrínseca							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
9	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.	✓		✓		✓		
10	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
11	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
12	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
13	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: EXTRÍNSECA		SI	No	SI	No	SI	No	
14	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
15	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
16	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
17	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
18	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
19	El horario de trabajo me resulta incómodo	✓		✓		✓		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	✓		✓		✓		
21	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
22	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓		
24	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		

VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	✓		✓		✓		
2	Estoy comprometido con mi organización de salud	✓		✓		✓		
3	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	✓		✓		✓		
4	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	✓		✓		✓		
5	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	✓		✓		✓		
6	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL								
9	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	✓		✓		✓		
10	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	✓		✓		✓		
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	✓		✓		✓		
12	En mi organización participo en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi	✓		✓		✓		

trabajo	✓		✓		✓			
15	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	✓		✓		✓		
16	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
17	Mi salario y beneficios son razonables	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO								
18	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	✓		✓		✓		
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	✓		✓		✓		
20	La innovación es característica de nuestra organización	✓		✓		✓		
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	✓		✓		✓		
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	✓		✓		✓		
23	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	✓		✓		✓		
24	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	✓		✓		✓		
25	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	✓		✓		✓		
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓		
27	La limpieza de los ambientes es adecuada	✓		✓		✓		
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Melendez Escalante Jessica

Especialidad del validador: Gestion en los servicios de la salud

02 .de octubre del 2025.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

MAGISTER: ANA GUDELIA HUAMAN GUERRA

"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL, EN ENFERMERAS, DURANTE EL PROCESO DE REACREDITACIÓN, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, EN LIMA PERÚ, SETIEMBRE 2023".

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Intrínseca								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
9	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.	✓		✓		✓		unificar termino : empresa o establecimiento salud.
10	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
11	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
12	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
13	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: EXTRINSECA								
		SI	No	Si	No	Si	No	
14	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
15	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
16	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
17	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		especificar si es jefe inmediato
18	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
19	El horario de trabajo me resulta incómodo	✓		✓		✓		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	✓		✓		✓		
21	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
22	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓		
24	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		

VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	✓		✓		✓		
2	Estoy comprometido con mi organización de salud	✓		✓		✓		
3	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	✓		✓		✓		
4	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	✓		✓		✓		
5	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	✓		✓		✓		
6	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL								
9	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	✓		✓		✓		
10	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	✓		✓		✓		
11	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	✓		✓		✓		
12	En mi organización participo en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi	✓		✓		✓		

15	trabajo Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	✓		✓		✓		
16	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
17	Mi salario y beneficios son razonables	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO								
18	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	✓		✓		✓		
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	✓		✓		✓		
20	La innovación es característica de nuestra organización	✓		✓		✓		
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	✓		✓		✓		
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	✓		✓		✓		
23	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	✓		✓		✓		
24	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	✓		✓		✓		
25	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	✓		✓		✓		
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓		
27	La limpieza de los ambientes es adecuada	✓		✓		✓		
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Huamán Guerra Ana Gudelia

Especialidad del validador: Maestría en docencia e investigación

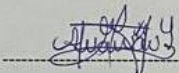
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de octubre del 2025.



Firma del Experto Informante

Anexo 4:

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

SATISFACCION LABORAL

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL (SL)

Nombre	:	Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	:	Perú
Administración	:	Individual o Colectiva / Formato físico o Computerizado.
Duración de la Prueba	:	15 minutos en formato físico. 5 minutos en formato computerizado.
Grupos de aplicación	:	Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Calificación	:	Computerizada
Significación	:	Factor General Satisfacción Factores Componentes (04) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Significación de la Tarea ▪ Condiciones de Trabajo ▪ Reconocimiento Personal y/o Social ▪ Beneficios Económicos
Usos	:	Diagnóstico Organizacional
Muestra tipificación	:	1058 trabajadores con dependencia laboral de Urna Metropolitana.
Baremos	:	Baremos percentilares generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional. Puntuaciones "T" por factores
Confiabilidad	:	Alfa de Cronbach de 0.84
Validez	:	Método de jueces y Coef. De Spearman Brown: Significación Tarea (0.750), Condiciones Trabajo (0.799), Reconocimiento Personal y/o Social (0.538), Beneficios Económicos (0.543).
Materiales	:	Manual / Cuestionario (formato físico) / CD.

CONFIABILIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL

LA FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

- **Autor del instrumento inventor:** MINSA
- **Año en que lanzo:** 2015
- **Nombre del artículo o tesis que presenta el instrumento:** Resolución Ministerial N.º 626-2015/MINSA “Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional”
- **Nombre de la revista o nombre de universidad que aprobó la tesis.** “Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional”
- **Dimensiones de la variable que investigó el autor.**
 - 4. Cultura de la organización: 8 ítems
 - 5. Diseño organizacional: 9 ítems.
 - 6. Potencial humano: 11 ítems.
- **Validez:** la validación del cuestionario se realizó con la participación de un comité técnico de expertos en clima organizacional que han participado como piloto en los años 2009 y 2010.
- **Confiabilidad:** Para la evaluación de la confiabilidad del instrumento se hizo aplicando el coeficiente “Alfa de Cron Bach” que dio como resultado un grado de confiabilidad de 0.836.

Anexo 5:

APROBACION DEL COMITÉ DE ETICA

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD
CIENTÍFICACONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 05 de Diciembre de 2024

Investigador(a)
ANGELICA, LAURA FLORES
Exp. N°: 1168-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL, EN ENFERMERAS, DURANTE EL PROCESO DE REACREDITACIÓN, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, LIMA PERU 2024"** Versión 01 con fecha 26/10/2024.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 26/10/2024.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) ANGELICA, LAURA FLORES.

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La **vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El **Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

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

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 6:

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de proyecto de investigación : “Satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación de setiembre de 2023 , en la Seguridad Social, Lima Perú.

Investigadora: : Angelica Laura Flores

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Satisfacción laboral y clima organizacional, en enfermeras, durante el proceso de reacreditación, en la Seguridad Social, Lima Perú 2023. de fecha __25/_11/_2024__ y versión.1__. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

- **Propósito del estudio:** Establecer como se relaciona la satisfacción laboral en enfermeras con el clima organizacional en enfermeras durante el proceso de reacreditación, en la seguridad social, Lima Perú 2024
- **Duración del estudio (en meses): 4 meses.**
 - **N° esperado de participantes: 154.**
 - **Criterios de Inclusión y Exclusión:**

Criterios de inclusión

 - Enfermeras(os) asistenciales del instituto nacional cardiovascular.
 - Enfermeras que no estén de vacaciones o licencia.
 - Enfermeras que tengan mínimo 2 años de experiencia en INCOR.
 - Enfermeras que brinden su consentimiento de ser parte de este estudio.

Criterios de exclusión

 - Enfermeras(os) que participaron en la prueba piloto
 - Los participantes que respondieron en forma incompleta el cuestionario.
- **Procedimientos del estudio:** Si usted decide participar en este estudio se le realizarán los siguientes procesos:
 1. Firmar el consentimiento informado
 2. Resolver los dos cuestionarios de satisfacción laboral y clima organizacional

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 10 minutos y Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.
- **Riesgos:** *ninguno*
- **Beneficios:** Usted se beneficiará del presente proyecto en la medida que la institución recoja la información de los resultados del estudio y las propuestas de mejora.
- **Costos e incentivos:** Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.
- **Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará

ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

- **Derechos del participante:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.
- **Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal*).
- Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,
- Contacto del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica : Dra. Katherine Alcalá Marcos, presidente del Comité Institucional de Ética del hospital INCOR, email: comitedeeticaincor@gmail.com y Comité Institucional de Ética e Integridad Científica: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, **email:** comite.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

_____ (Firma)

Nombre **participante:**

DNI N°:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

_____ (Firma)

Nombre **investigador:**

DNI N°:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

_____ (Firma)

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

III REVOCATORIA DE CONSENTIMIENTO

Yo, Don/doña O representante legal del trabajador antes mencionado, expreso mi voluntad de revocar el consentimiento prestado en fecha y declaro por tanto que, tras la información recibida no consiento participar en el estudio.

_____ (Firma) _____

Nombre **participante**:

DNI N°:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

_____ (Firma) _____

Nombre **investigador**:

DNI N°:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

_____ (Firma) _____



Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Anexo 7:

CARTA DE APROBACION DE LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCION DE DATOS.

Certificado de Aprobación
005/2025-CIEI
26 de febrero del 2025

Comité de Ética en Investigación
Instituto Nacional Cardiovascular "Carlos Alberto Peschiera Carrillo" - INCOR
Jr. Coronel Félix Cipriano Zegarra N° 417 - Jesús María - Lima - Perú.
Teléfono: 4111560 Correo electrónico: comitedeeticaincor@gmail.com

CERTIFICA

Que el Comité Institucional de Ética en Investigación del Instituto Nacional Cardiovascular "Carlos Alberto Peschiera Carrillo", ha evaluado la propuesta del investigador referida al estudio y posteriormente ha revisado la subsanación de las observaciones del Protocolo:

Título:

"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL, EN ENFERMERAS, DURANTE EL PROCESO DE REACREDITACIÓN, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, LIMA PERÚ 2024".

Documentos aprobados:

- Protocolo de investigación
- Consentimiento Informado

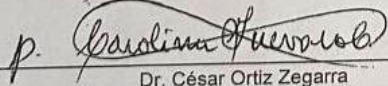
Que en este estudio:

- Se cumplen los requisitos necesarios de idoneidad del proyecto en relación con los objetivos del estudio.
- La capacidad del investigador y los medios disponibles son adecuados para llevar a cabo el estudio.
- Se cumplen los preceptos éticos formulados en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial sobre principios éticos para las investigaciones en seres humanos y en sus posteriores revisiones, así como aquellos exigidos por la normativa legal aplicable en función de las características del estudio.

Es por ello que el Comité informa **favorablemente** sobre la realización de dicho proyecto y asigna hasta la fecha de vencimiento del presente certificado a Angelica Laura Flores, como investigadora principal.

Esta aprobación tiene una vigencia de 12 meses, que vence el 25/02/2026, debiendo presentar un breve informe de avance de su estudio a los 06 meses del presente y en caso de requerir una renovación de la presente aprobación, debe solicitarlo con 30 días de anticipación.

Lima, 26 de febrero del 2025.


Dr. César Ortiz Zegarra
Presidente del Comité de Ética en Investigación INCOR

www.essalud.gob.pe | Jr. Coronel Zegarra 417
Jesús María
Lima 11, Perú
T. 411-1560




18% 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

- 14%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-01-10	<1%
4	Internet	core.ac.uk	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	Integración Moodle Presencial on 2026-03-18	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2025-01-10	<1%
8	Internet	rccs.upeu.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2021-06-21	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-18	<1%
11	Publicación	Marion, Aurea Maria Guimet. "Estudio comparativo de condición de la producción..."	<1%