



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados  
intensivo del hospital, Arequipa - 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

**Presentado por:**

**Autora:** Ugarte Huahualuque, Jessica Carol


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0009-5349-7122>

**Asesora:** Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo, **JESSICA CAROL UGARTE HUAHUALUQUE** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CUIDADOS INTENSIVO DEL HOSPITAL, AREQUIPA - 2024” Asesorado por el docente PRETELL AGUILAR ROSA MARIA, DNI: 18150131, ORCID <https://0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de (15) (quince) % con código oid:14912:456745736, 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


UGARTE HUAHUALUQUE JESSICA  
 CAROL DNI N° 40312707/CE N° 45199



.....  
 Firma

PRETELL AGUILAR ROSA MARIA  
 DNI N° 18150131

Lima, 7 de mayo de 2025

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 18/02/2025</b>

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El proyecto de investigación de Lic. **JESSICA CAROL UGARTE HUAHUALUQUE** muestra un 15% de similitud total, con un 7% correspondiente a fuentes primarias, excediendo el límite permitido del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

- 1% se encuentra vinculada a palabras comunes en la caratula, índice, dedicatoria, títulos, resumen y abstract
- 1% corresponde a las hipótesis específicas, problemas específicos y objetivos específicos
- 1% corresponde al cronograma de actividades y presupuesto

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 7%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, abstract, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas

Atentamente

Mg. Rosa Pretell Aguilar

Asesora

.

**Dedicatoria**

A Dios por haberme permitido alcanzar una meta más.

A mis padres Estela y Mario por el apoyo y motivación.

A mi esposo Daimo y mis hijos Antonella y Luis por su apoyo, motivación y alentarme a cumplir con este objetivo.

### **Agradecimiento**

A los docentes, que me brindaron sus conocimientos y guiaron mi camino durante el proceso de formación.

A la jefatura del departamento de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen por brindarme las facilidades para realizar las prácticas y haberme compartido sus experiencias.

**ASESORA:**

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA

**JURADO:**

Presidente : Dr. Jose Gregorio Molina Torres  
Secretario : Mg. Maria Mercedes Hidalgo Falcon  
Vocal : Mg. Ruby Cecilia Palomino Carrion

## Índice

Índice .....	vii
Índice de tablas .....	ix
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos .....	3
1.4. Justificación de la investigación .....	4
1.4.1. Teórica .....	4
1.4.2. Metodológica .....	4
1.4.3. Práctica.....	4
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	5
1.5.1. Temporal.....	5
1.5.2. Espacial .....	5
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	5
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes .....	6
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. Clima organizacional .....	9
2.2.2. Satisfacción laboral.....	19
2.3. Formulación de hipótesis .....	30
2.3.1. Hipótesis general.....	30
2.3.2. Hipótesis específicas.....	30
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>31</b>
3.1. Método de la investigación .....	31
3.2. Enfoque de la investigación.....	31
3.3. Tipo de investigación.....	31

3.4.	Diseño de la investigación .....	31
3.5.	Población, muestra y muestreo .....	32
3.6.	Variables y operacionalización .....	34
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 .....	37
3.7.4.	Confiabilidad .....	37
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	38
3.9.	Aspectos éticos .....	38
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	39
4.1.	Cronograma de actividades .....	39
4.2.	Presupuesto .....	40
5.	REFERENCIAS .....	41
ANEXOS .....		52
Anexo 1: Matriz de consistencia .....		52
Anexo 2: Instrumentos .....		53
Anexo 3: Validez del instrumento .....		59
Anexo 4: Formato consentimiento informado .....		60
Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin .....		62

## Índice de tablas

**Tabla 1.** Variable independiente: Clima organizacional.....;**Error! Marcador no definido.**

**Tabla 2.** Variable dependiente: Satisfacción laboral.....;**Error! Marcador no definido.**

**Tabla 3.** Cronograma de actividades .....39

**Tabla 4.** Presupuesto .....40

## Resumen

Objetivo: “Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos del hospital, 2024”, población estará constituida por todos los colaboradores del área de cuidados intensivos del hospital.

Muestra: el total de la población, Diseño Metodológico: tipo Aplicada. Diseño será no experimental, Enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo. Instrumentos: se usará para evaluar el Clima organizacional el instrumento que fue elaborado por el MINSA confiable mediante alfa de Cronbach de 0.935 y para la evaluación de satisfacción laboral se usará el instrumento realizado por Asto en el 2021 con una confiabilidad de 0.902. La técnica de recolección de datos se usará el cuestionario. Procesamiento estadístico y análisis de datos: se realizará por medio del programa Microsoft Excel, y se usará SPSS versión 27, se empleará Rho de Spearman para distribuciones no normales o no paramétricas, o la prueba de Pearson para distribuciones normales o paramétricas.

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, pacientes, enfermeros, hospital.

### **Abstract**

Objective: “To determine how the organizational climate is related to the job satisfaction of the intensive care collaborators of the hospital, 2024”, the population will consist of all the collaborators of the intensive care area of the hospital. Sample: the total population, Methodological Design: basic type. Design will be non-experimental, quantitative approach and hypothetical deductive method. Instruments: the instrument that was developed by the MINSA, reliable through Cronbach's alpha of 0.935, will be used to evaluate the organizational climate and the instrument developed by Asto in 2021 with a reliability of 0.902 will be used to evaluate job satisfaction. The data collection technique will be the questionnaire. Statistical processing and data analysis: it will be carried out using the Microsoft Excel program, and SPSS version 27 will be used, Spearman's Rho will be used for non-normal or non-parametric distributions, or the Pearson test for normal or parametric distributions.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, patients, nurses, hospital.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Dentro de los estudios referidos a la ejecución óptima en la atención de los servicios de salud, factores como el clima laboral en la entidad y el grado de satisfacción en quienes laboran en estos centros, se han establecido como pilares fundamentales a estudiar y mejorar (1). En la actualidad se tiene como tendencias globales la escasez de mano de obra, las altas tasas de rotación y ausentismo, la insuficiencia en la productividad y con ello, el interés en nuevos modelos de trabajo coincide para mantener el clima y un grado adecuado de satisfacción (2). En relación a ello, las instituciones de salubridad se destacan por mantener factores que convierten a sus colaboradores como los más vulnerables, pues estos se ven involucrados en la atención directa, incluida la salud física y mental (3). Sin embargo, existe una brecha de conocimiento sobre el clima, la satisfacción laboral y sus relaciones en los servicios de salud (4).

En el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2022 se prevé que en 2035 habrá 12,9 millones de déficit de profesionales de la salud en el continente africano y asiático (47% y 25%, respectivamente) y sólo el 1% en Europa. El informe también destaca que alrededor del 40% de los profesionales de este rubro, en el mundo dejarán su empleo en las próximas décadas debido a muy pocos incentivos y bajos salarios, lo que tiene un grave impacto en la población mundial.(5) De la misma manera, la migración interna e internacional de profesionales de la salud incide en el desequilibrio nacional y regional de estos, como consecuencia de la insatisfacción laboral (6).

En la Asociación Italiana de Médicos Ejecutivos se identificó que casi el 50% de quienes integran actualmente el Sistema Nacional de Salud desean renunciar a su cargo en los

próximos dos años (7). Asimismo, un 4% de los médicos españoles manifiesta su intención de abandonar la profesión, mientras que un 30% admite considerar esta opción. Estos desafíos, combinado con la escasez de trabajadores sanitarios que ya experimentan algunos países, podría comprometer aún más el nivel en la seguridad y la atención al paciente (8).

En el contexto Latinoamericano, la OMS, ha registrado una constante en los conflictos dentro del área de trabajo, destacando razones como las condiciones inadecuadas para el ejercicio profesional, indicando una cifra de 84 estados miembros de esta entidad mundial que presentaron los problemas. De ellos, el 38% refirió una falta de satisfacción y el 38% comentó no sentirse cómodo o cómoda (8). Además, el 68.5% de los colaboradores sanitarios han registrado dificultades laborales, despertando conflictos debido al mal manejo en relación con el clima organizacional, así la deficiencia de indumentarias para laborar como también a la infraestructura diseñada para el cumplimiento de las funciones (9).

En Perú, el Ministerio de Salud, en su Política Nacional de Recursos Humanos del 2018 al 2030, presenta dentro de sus principales propuestas, el optimizar la capacidad de respuesta del personal en los hospitales, además de reconocer la necesidad de trabajar en la estructura, tanto el acondicionamiento de espacios como la estructura jerárquica que se maneja, con el propósito de reducir los factores que dificultan un rendimiento óptimo. De esta forma el estado promueva no solo la calidad del trabajo ejecutado, sino también la salud del personal médico (10).

Ante lo mencionado, es requerido destacar que el personal del Hospital Base Carlos Alberto Seguin Escobedo ha registrado la prevalencia de manifestaciones relacionadas a estrés crónico, agotamiento emocional, desinterés por las labores, con ello también la falta de motivación, esto posiblemente a causa de las condiciones laborales del mencionado nosocomio, que integran el clima laboral propuesto. Esto conlleva a la ejecución de un estudio que analice

la posible asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el contexto seleccionado, con la finalidad de reducir el malestar entre los trabajadores, así como mejorar el pronóstico a corto plazo en relación con el ambiente de trabajo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos de un hospital, en Arequipa, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores?

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores?

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión potencial humano y satisfacción laboral de los colaboradores?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.

Identificar la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.

Identificar la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión potencial humano y satisfacción laboral de los colaboradores.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

La investigación se justificará teóricamente debido a que empleará para la variable clima organizacional la teoría Litwin y Stringer y para la variable satisfacción laboral la teoría Bifactorial; estas servirán para identificar, organizar e integrar conocimientos, además se conceptualizará los puntos más importantes de cada variable, además de la estructura y desarrollo de cada dimensión e indicador de cada variable.

##### **1.4.2. Metodológica**

En cuanto al nivel metodológico, la investigación será hipotética deductiva, con un enfoque cuantitativo, debido a que buscará determinar la relación entre ambas variables, para ello se utilizará instrumentos ya validados por expertos para aplicar a los profesionales de enfermería, y luego procesar los datos obtenidos.

##### **1.4.3. Práctica**

Se justificará en la práctica, debido a que, al mostrar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral, se podrá tomar acciones estratégicas para el mejoramiento del clima organizacional como la implementación de canales de comunicación, ya sea, basada en reuniones, encuestas anónimas, promover el bienestar integral, con la implementación de programas de bienestar tanto físicos como mentales, se fortalecerá el liderazgo y la continua evaluación de avances y satisfacción laboral.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Las indagaciones abarcaran el periodo comprendido entre noviembre de 2024 a febrero del 2025.

### **1.5.2. Espacial**

Estudio se llevará a cabo en el hospital, nivel 4, que pertenece a ESSALUD Arequipa y es denominado el Hospital Nacional del Sur, ubicado en la provincia de Arequipa.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Los colaboradores de salud del área de cuidados intensivos.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### INTERNACIONA

Charalampos et al. (2022) .Grecia ,consideró como objetivo “Reconocer la relación entre clima de trabajo y satisfacción en el personal de enfermería de UCI, en un hospital en Grecia”, la metodología fue aplicada, de corte transeccional. De enfoque cuantitativo, de diseño sin manipulación de variables, 170 enfermeros fueron los sujetos de estudios los cuales respondieron a una encuesta aplicada, los resultados obtenidos señalan que el clima organizacional obtuvo un puntaje moderado (23.2% para el género femenino y 25% para el masculino), mientras que la satisfacción laboral se describió como moderada baja (33.3%), por otro lado la comunicación, naturaleza del trabajo y las relaciones con el gerente mantuvieron una percepción alta de respuesta (66.6%), sin embargo los beneficios y las promociones recibieron un puntaje muy bajo de percepción del encuestado (13.3%) a pesar de que se encontraban en épocas de la pandemia y la percepción de la misma referente al miedo por la enfermedad fueron bajas, concluyeron que, el personal de enfermería ha evidenciado un nivel bajo de clima laboral debido a las deficiencias en las diferentes áreas del hospital, además de la mala comunicación que se tiene entre los profesionales (11).

Tavares et al. (2021) .Brasil plantearon como objetivo “Medir el nivel de clima laboral y el grado de correlación con satisfacción en una unidad de cuidados intensivos de un hospital en Brasil”, de esta manera se estructuró bajo una metodología aplicada, de enfoque cuantitativo, corte transversal y diseño no experimental, los sujetos de análisis se conformaron de 30 colaboradores del hospital, los resultados indicaron que los profesionales de la salud perciben un clima laboral muy bajo (6.7%) en el área de labores, así mismo las dimensiones; desarrollo profesional y beneficios, fueron los dos elementos que salieron más bajo (8.3%) del

promedio total (33.3%) evidenciando que la satisfacción depende mucho del clima organizacional que se viva dentro de la entidad, concluyó que, el clima organizacional se ubica en niveles bajo debido a que no se tiene una alta satisfacción del personal de enfermería (12).

Salazar et al. (2020) tuvieron por objetivo “Analizar el índice de relación existente entre clima laboral y satisfacción del personal de salubridad en un hospital regional”, para ello usaron un diseño metodológico de tipo aplicada, alcance relacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y de corte transversal; la muestra de estudio fue de 230 sujetos a los cuales se les aplicó un cuestionario, los resultados señalan que existió una fuerte relación entre las variables, con un índice de 0.830 y nivel de significancia al 0.001, siendo menor al criterio establecido por lo que se pudo concluir que mientras exista un mejor clima organizacional, mejor será la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital, así mismo el resultado de la percepción de los colaboradores indicó un 56.4% promedio de satisfacción laboral al nivel medio de respuesta en la escala, los investigadores, concluyeron que, existe una relación entre las variables en estudio, por lo tanto, es necesario que se aumente la satisfacción del personal para que el clima laboral mejore (13).

## NACIONAL

A nivel nacional, Chávez et al. (2023) presentaron como objetivo general “Identificar la correlación entre clima organizacional y satisfacción, aplicado al personal de salubridad en el área de UCI”. La metodología aplicada fue cuantitativa, con un alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental; mientras que la muestra estuvo conformada por 70 profesionales. Los resultados señalaron que, el porcentaje que predomina es el género femenino con 62.9% y el masculino el porcentaje restante, así mismo, la autorrealización, implicación en el trabajo, supervisión, comunicación presentaron los siguientes porcentajes 81.4%, 82.9%, 82.9% y 54.3% respectivamente, éstas fueron consideradas moderadamente favorables, y, las

condiciones de trabajo eran desfavorables según el 42.9% de los participantes. Concluyeron que, la relación entre constructos era en significancia menor al p valor establecido (menor al 0.05), por lo que se concluyó una correlación de tipo positiva, entre las variables estudiadas en el hospital (14).

Noriega (2021) planteó como objetivo “Reconocer el nivel de relación ente las variables de clima y satisfacción laboral en el área de cuidados intensivos”. Para ello, se enmarcó al estudio en una metodología cuantitativa, diseño no experimental, con un alcance correlacional y dentro de este, un corte transversal, para la muestra se empleó a 95 personas. Los resultados reflejaron que el nivel de asociación fue de 0.740 y una significancia menor al criterio establecido (siendo 0.001 el encontrado), por lo cual se concluyó que el clima organizacional si relaciona significativamente en la satisfacción de los profesionales de la salud de un hospital chiclayano, concluyó que, la percepción de los encuestados refleja un 63.2% en nivel; por mejorar, respecto al clima laboral y en un 62.1% referente al nivel; ni satisfecho ni insatisfecho (15).

Arévalo et al. (2021) presentaron como objetivo “Reconocer la correlación existente entre clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del área asistencial del hospital Banda de Shilcayo” por ello utilizó una metodología aplicada con un diseño donde no se manipularon las variables, el enfoque cuantitativo, de corte transversal, contando con una población del estudio de 119 profesionales de la salud a los cuales les aplicaron un cuestionario, los resultados arrojaron que el 49.6% presentan una satisfacción laboral en nivel medio, en nivel bajo un 33.6% y solo el 2.5% de los participantes se ubicaron en nivel alto, así mismo, el 14.3% mencionaron que no contaban con satisfacción laboral. Concluyeron que, existe una correlación positiva media con una rho de Pearson al 0.460, de igual manera el coeficiente de determinación mostró como resultado un 0.2113 lo que concluye que la segunda variable se ve influenciada por el clima organizacional (16).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Clima organizacional**

#### **2.2.1.1. Conceptualización**

El clima organizacional es identificado como un constructo que ha surgido de la psicología Lewiniana con un enfoque que ha surgido en el año 1939, pero en los años 60 por Gellerman recién se ha construido un concepto establecido en el ámbito laboral; por cuanto, refleja el comportamiento que presentan los empleados, es importante para una correcta convivencia, relaciones interpersonales y comunicación (17).

Además de eso, el clima organizacional se encuentra vinculado con las diferentes características, asociadas a su vez con las aptitudes, comportamientos y valores que tiene los colaboradores en relación con la entidad en la que brindan sus servicios. Estos vínculos se van formando de acuerdo con diferentes factores grupales y personales. También, se puede indicar que el clima organizacional varía su concepto dependiendo del ámbito que estudia, por cuanto esta variable puede tener un efecto en la situación laboral asociados a diferentes factores, entre los cuales se consideren las actitudes, así como el entorno social en la que se ve envueltas las características psicológicas y físicas que tiene cada persona con su entorno (18).

#### **2.2.1.2. Teorías**

A continuación, se presenta las teorías que han surgido en conceptualización de esta variable:

Primero, se tiene la teoría de Likert que fue planteada por Renis Likert, donde se considera como parte fundamental el comportamiento de los colaboradores por lo que califica a través de las actitudes en la que se evalúa las situaciones subjetivas sobre las percepciones del clima para determinar el ambiente laboral. Por eso, se indica que la teoría es explicativa y dinámica para llegar a facilitar la eficacia y eficiencia desde un aspecto personal y organizacional; en ese sentido, se tiene que esta teoría se llega a vincular con variables causales

como las capacidades, actitudes, toma de decisiones y estructura, también se puede asociar con variables intermedias mediante las cuales se estudia los estados internos que tiene la institución para así poder reflejar la comunicación, rendimiento, toma de decisiones y motivación, y por último se pueden considerar las variables finales que son efectos que tiene las variables intermedias como la productividad, perdida y ganancia (19).

Segundo, se considera la teoría Litwin y Stringer formulada en 1981 donde se centran en la motivación y el clima dentro de la institución, por cuanto se comienzan a desarrollar el estudio de los aspectos fundamentales del comportamiento de un colaborador en una organización; por ello, se puede indicar que esta teoría permite el crecimiento del colaborador como de la institución. Se encuentra estructurado por nueve dimensiones, considerando como dimensiones primero a la estructura que se refiere al funcionamiento de la organización, la segunda se encuentra la responsabilidad donde se refiere a las decisiones que se consideran, luego se consideran la recompensa que puede ser monetaria o no con el propósito contribuir con la percepción, luego se tiene al desafío donde se establecen las metas de la entidad, se continúa con las relaciones que surgen en la interacción con el organigrama, también se consideran la cooperación, en la que se evalúa los vínculos que se puede tener para la resolución de conflictos, luego se tiene los estándares sobre la normativa interna, en penúltimo lugar los conflictos que surgen por las diferentes opiniones con la identidad que se conforma por los sentimiento hacia la institución (20).

Tercero, en la teoría Schnelder y Barlett formulada en 1968, se sostiene como principal factor de la organización en una entidad, a la relación dada entre el trabajador y su centro de labor, viéndose en mejor estado a medida que la empresa pueda complementar las necesidades de los mismos y les proporciona un ambiente óptimo en el que desenvolverse profesionalmente; apoyando con ello a la motivación intrínseca, pues con estos indicadores resueltos, el interés en las labores parten del mismo colaborador, además de la identificación con la organización,

vista en el grado de conexión que se crea y por último, en el desarrollo de la autonomía, denotada por la cantidad de actividades que el personal realiza por iniciativa, además de encargarse de sus responsabilidades sin necesidad de supervisión (21).

En último lugar, se considera la teoría Meyer y Rowan que se centra en las reglas que tiene la institución para la determinación de su estructura con su respectivo funcionamiento con el propósito de lograr legitimar las formas que tiene la organización a través del foco y proceso para determinar las pautas que se deben considerar para los procesos de cambio (22)

### **2.2.1.3.Evolución histórica**

#### **2.2.1.3.1. Principales autores modernos de la variable**

Los principales autores que han estudiado a la variable clima organizacional son Kurt .

En el caso de Kurt Lewin es un psicólogo y sociólogo, conocido por su teoría del campo, que establece que el comportamiento de un individuo es el resultado de las fuerzas de su entorno, en el contexto organizacional el autor propone que el clima organizacional influye de manera significativa en la conducta de los trabajadores, según su enfoque, el comportamiento en una organización no es solo producto de las características individuales de los empleados, sino también de las dinámicas grupales y del entorno laboral en su conjunto, así mismo, el autor propuso que, para cambiar el comportamiento de los individuos dentro de una organización, era necesario cambiar las fuerzas dentro de su “campo”, es decir, modificar el clima organizacional. Por otro lado, Alfred Adler es un psicoterapeuta y fundador de la psicología individual, ofreció perspectivas clave que pueden aplicarse al estudio del clima organizacional, así mismo, hizo énfasis en la importancia de la comunidad y el sentido de pertenencia dentro de los grupos sociales, lo que puede trasladarse a las dinámicas laborales, el autor menciona que, el sentimiento de inferioridad que un individuo pueda experimentar debe ser mitigado por un entorno que fomente la cooperación, el respeto mutuo y la confianza, de tal manera, en el

ámbito organizacional se sugiere que un clima laboral positivo debe promover la autoestima, la participación activa y el sentido de conexión entre los miembros de la organización, lo que a su vez influye en la productividad y satisfacción

En tal caso, ambos teóricos han dejado una huella significativa en la manera en que entendemos el clima organizacional, las investigaciones actuales continúan explorando factores como el liderazgo, la comunicación, la cultura organizacional y las relaciones interpersonales dentro de la empresa influyen en el clima laboral, de este modo, los autores se complementan con los avances contemporáneos, subrayando la importancia de crear un entorno laboral que no solo favorezca el rendimiento, sino que también apoye el bienestar y desarrollo integral de los empleados. (23)

#### **2.2.1.4.Clima organizacional**

##### **2.2.1.4.1. Concepto de clima organizacional en salud**

En el ámbito de la salud no solo refleja las condiciones de trabajo, sino que abarca una serie de factores psicológicos, sociales y estructurales que afectan a los empleados, pacientes y la gestión de la institución en general, es crucial que las instituciones de salud mantengan un clima organizacional positivo para asegurar la calidad del cuidado que brindan, así como el bienestar del personal (24).

Así mismo, en el ámbito de salud no solo afecta el bienestar y la productividad del personal, sino que también se encuentra relacionado con la capacidad de una institución para innovar y adaptarse a los avances del sector, por lo que, un ambiente laboral que promueva la creatividad y el pensamiento innovador permite que los profesionales de la salud se sientan motivados a proponer nuevas soluciones, tecnologías y mejoras en los procesos de atención, la cultura de innovación dentro de una institución de salud implica un compromiso continuo con la investigación, el desarrollo de nuevas técnicas y la implementación de nuevas tecnologías

para mejorar la calidad de la atención al paciente, las instituciones que fomentan un clima que respalda la innovación suelen ser más ágiles en la adopción de cambios, lo que no solo mejora la eficiencia de los servicios prestados, sino que también optimiza los resultados para los pacientes, un buen clima organizacional que valore la innovación puede promover la integración de tecnologías como la telemedicina o nuevas prácticas de atención médica, favoreciendo un enfoque más proactivo y personalizado en el cuidado de los pacientes (25).

El clima organizacional en las instituciones de salud tiene un impacto directo en el bienestar de los pacientes, ya que un ambiente de trabajo positivo para los empleados se refleja en la calidad de la atención brindada, cuando el personal de salud trabaja en un entorno laboral en el que se siente valorado, apoyado y motivado, es más probable que ofrezca una atención de mayor calidad, centrada en las necesidades del paciente, además, el personal de salud que trabaja en un entorno de trabajo saludable tiende a tener una mayor satisfacción laboral, lo que influye directamente en sus interacciones con los pacientes, creando una atmósfera de confianza y seguridad, por lo tanto, un clima positivo no solo favorece la experiencia del personal, sino que también contribuye a un mejor bienestar del paciente, promoviendo una atención más humana, eficiente y personalizada (26).

#### **2.2.1.4.2. Factores que influyen en el clima organizacional en salud**

Según Rojas et al. (27), los factores que determinan el clima organizacional en las instituciones de salud son diversos, estos incluyen, pero no se limitan a:

- a. Estilo de liderazgo:** Los líderes en salud, como médicos, enfermeras jefes y directores, juegan un papel clave en la creación del clima organizacional, un liderazgo transformacional, que es inclusivo, inspirador y promueve la participación de todo el equipo, lo cual puede generar un ambiente en el que el personal se sienta valorado y motivado (27).

- b. Comunicación:** En un entorno de salud, la comunicación debe ser clara, efectiva y eficiente, porque una comunicación deficiente puede conllevar a malentendidos, errores médicos y aumentar el estrés, por ello, el personal debe tener la posibilidad de expresar inquietudes, proponer ideas o recibir retroalimentación sobre su trabajo, además las reuniones regulares y la transparencia organizacional son claves (27).
- c. Apoyo emocional y bienestar:** El trabajo en el ámbito de la salud es emocionalmente demandante, con frecuencia se enfrentan situaciones dolorosas o críticas, por lo tanto, el apoyo emocional es fundamental, ello incluye desde programas de gestión de estrés y resiliencia, hasta un sistema de soporte entre compañeros y la posibilidad de acceder a un apoyo psicológico (27).
- d. Condiciones de trabajo físicas:** Las condiciones físicas del lugar de trabajo, como la limpieza, el acceso a recursos médicos, la seguridad del entorno y la disponibilidad de equipos adecuados, son cruciales, así mismo, un ambiente limpio y bien organizado aumenta la eficiencia y seguridad, tanto del personal como de los pacientes (27).
- e. Cultura organizacional:** Dentro de las instituciones de la salud define como se perciben los valores y principios fundamentales en la organización, como la ética, la cooperación y el compromiso con la calidad, una cultura organizacional basada en valores sólidos y en el respeto mutuo, puede mejorar considerablemente el clima organizacional (27).
- f. Capacitación continua:** En los profesionales de la salud es otro factor crucial, ya que, un personal bien entrenado no solo es más competente en su trabajo sino que también se siente más seguro y motivado, las oportunidades de desarrollo profesional pueden incluir cursos, talleres o incluso la participación en conferencias internacionales (27).

#### 2.2.1.4.3. Modelos del clima organizacional en salud

- a. **Modelo de liderazgo transformacional:** En instituciones de salud, los líderes deben tener la capacidad de inspirar y motivar a su equipo, más allá de solo supervisar el trabajo, los líderes transformacionales en salud son aquellos que fomentan un ambiente de confianza, muestran empatía y tienen una visión que guía al equipo hacia metas comunes, como la mejora de la atención al paciente, este tipo de liderazgo también impulsa la innovación en los servicios de salud y la mejora continua (28).
- b. **Modelo de las dimensiones del clima organizacional (Litwin y Stringer):** Este modelo postula que el clima organizacional se construye sobre diferentes dimensiones que, al ser adecuadamente gestionadas, pueden optimizar el desempeño de los empleados en el sector salud, entre ellas se encuentra la dimensión estructura, apoyo, recompensas, confianza (29).
- c. **Modelo de clima organizacional basado en la seguridad (Safety Culture Model):** Este modelo es especialmente relevante para las instituciones de salud, donde la seguridad del paciente es una prioridad, un clima de seguridad, promueve la comunicación abierta sobre los errores sin que esto se traduzca en sanciones, favoreciendo la mejora continua, además, fomenta la transparencia, la capacitación constante, en prácticas seguras y un enfoque en la gestión de riesgos (30).
- d. **Modelo de trabajo en equipo de salas (Team Climate Model):** En los hospitales y clínicas, los equipos de trabajo fundamentales para proporcionar atención integral y eficiente, este modelo destaca la cohesión grupal, la claridad en los roles y la capacidad de liderazgo compartido dentro de los equipos de salud, el trabajo en equipo eficiente mejora el clima organizacional porque fomenta la colaboración, reduce tensiones y mejora la calidad del servicio brindado (31).

#### **2.2.1.4.4. Instrumentos para medir y evaluar el clima organizacional en salud**

Se pueden medir mediante cuestionarios de clima organizacional en el sector salud son los cuestionarios estructurados, estos permiten evaluar distintas dimensiones del clima laboral, como la satisfacción, el liderazgo, las condiciones laborales, y la comunicación interna, entre otras, a través de una serie de preguntas cerradas y escalas de valoración, los empleados pueden expresar su percepción sobre diversos aspectos de su entorno de trabajo, los resultados obtenidos permiten identificar áreas de mejora y ofrecer una visión clara del estado del ambiente laboral, los cuestionarios también permiten realizar comparaciones entre diferentes periodos o áreas de la institución, facilitando al seguimiento de los cambios en el clima organizacional (32).

También se pueden entrevistar y realizar los grupos focales, por lo que son herramientas cualitativas que se utilizan para obtener información más detallada sobre el clima organizacional, a través de entrevistas individuales, se pueden explorar en profundidad las experiencias y opiniones de los empleados acerca de su trabajo y las condiciones dentro de la institución, estas entrevistas permiten captar información que no siempre se recoge en cuestionarios estandarizados, proporcionados detalles sobre aspectos emocionales o subjetivos del ambiente laboral, por otro lado, los grupos focales permiten una discusión grupal, en la que varios empleados pueden expresar sus puntos de vista sobre temas específicos, como la cultura organizacional o eficacia del liderazgo, esta metodología es útil para obtener una visión más rica y matizada sobre el clima en la institución (32).

Los indicadores de recursos humanos son otra herramienta útil para medir el clima organizacional, estos indicadores proporcionan datos cuantitativos que pueden reflejar indirectamente al estado del ambiente laboral, además, los índices de desempeño y la evaluación de la satisfacción laboral permiten conocer el nivel de motivación y compromiso

del equipo, por lo tanto, estos indicadores no solo permiten hacer un diagnóstico del clima, sino también identificar patrones y tendencias que pueden afectar la estabilidad de la institución a largo plazo (32).

#### **2.2.1.4.5. Dimensiones del clima organizacional**

Se indica que los componentes se encuentran compuestos por las formas de medición que se considera para el análisis e identificación de los factores que tiene la variable de investigación en la organización (33).

#### **Dimensión 1: Cultura organizacional**

**Conflicto y cooperación:** Referido a las estrategias con las que cuenta los colaboradores para poder solucionar las deficiencias en cuanto las relaciones, así como la interacción entre quien se encuentra a cargo del grupo, observando la integración de los otros departamentos o áreas (34)

**Motivación:** Considerada como el propio interés sostenido por los profesionales para realizar sus propias actividades de manera óptima, así como las contribuciones que parten de ellos para actuar de forma proactiva a favor de las metas planteadas por la organización. (35).

**Identidad:** Reconocida como el vínculo afectivo que se ve establecido entre el colaborador y la entidad, implicando compromiso y un interés genuino en el desarrollo organizacional (36)

## **Dimensión 2: Diseño Organizacional**

Para el desarrollo y evaluación de los procesos organizacionales se centra en el desarrollo de los diferentes procesos que tiene la entidad para su interacción. A continuación, se expondrán de manera detallada los indicadores de estos procesos:

**Remuneraciones:** Se considera al sistema de remuneración que es fundamental para determinar la relación que tiene la remuneración con la labores realizadas en el centro de trabajo, se caracteriza por tener un aspecto monetario; por ello, se indica que se debe brindar por un reconocimiento de manera intrínseco conformado por una recompensa de aspecto psicológica y una extrínseca que es ofrecida por una persona externa (37).

**Toma de decisiones:** Se considera el estudio de la información que se brinda, así como estructuración al asignar responsabilidades entre los líderes para la funcionalidad del centro de salud, quienes a su vez evalúan el rol de los colaboradores en las decisiones planteadas dentro de las obligaciones en relación con la normativa, responsabilidad, autonomía e independencia. Por ello, se indica que en las decisiones se debe considerar las actividades trascendentes establecidas (37).

**Comunicación:** Se considera como la parte fundamental para la construcción de relaciones en la entidad para poder cumplir con las metas u objetivos establecidos; por ello, se puede indicar que se debe priorizar el intercambio, procesamiento y almacenamiento de los mensajes que brinda la entidad para sí poder superar las limitaciones. Además, se puede indicar que esta acción permite interacción en el desarrollo de las funciones o actividades entrelazadas (38).

**Estructura organizacional:** Se encuentra compuesta por las percepciones que se puede tener referente a la normativa que establecen las pautas de procedimiento y limitaciones para el desarrollo de sus actividades, por cuanto las organizaciones realizan un continuo trabajo

con su entorno de manera dinámica vinculado con intereses vinculado así como actividades principales para lograr la adaptación del entorno dinámico (39).

### **Dimensión 3: Potencial Humano**

**Recompensa:** Integrado como los incentivos adicionales a la remuneración propia, tales como aquellos que son monetarios o los que se basan en reconocimientos verbales (40)

**Confort:** Mencionada como los grados de comodidad que se mantiene entre los trabajadores, así como la disposición de trabajo en relación a los instrumentos de los trabajadores. (41).

**Innovación:** Referida a la actualización de tecnologías y estrategias que se implementan dentro de la empresa para mejorar las propias actividades, así como que estas acciones significan mejoras para la estructura y rendimiento de la organización. (42)

**Liderazgo:** Considerado como un fenómeno relevante en las empresas por cuanto participante del proceso de influencia tiene los participantes para cumplir con los objetivos a través de ciertas acciones, ya que se caracteriza que el líder tiene la obligación de delegar funciones así como la capacidad de generar compromisos para responder con las tareas desafiantes que presenta la organización, por ello, se considera como la habilidad para influir en un grupo de personas con el propósito de cumplir una meta y es parte de la jerarquía administrativa (42).

## **2.2.2. Satisfacción laboral**

### **2.2.2.1. Conceptualización**

La satisfacción laboral es una variable de investigada para determinar su vinculación con el clima organizaciones de acuerdo con el sistema que se tenga; esta vinculación se estudia

por cuanto la satisfacción converge en el carácter emocional de una persona referente al clima organizacional para así evaluar las diferentes instrumentarias utilizadas (43)

Se conceptualiza a la satisfacción en el ámbito laboral como la parte emocional que tiene una persona, esta emoción puede ser positiva o negativa de acuerdo a la experiencia del puesto laboral en relación con los beneficios, crecimiento laboral entre otros. Además, se indica que se encuentra muy vinculado los distintos aspectos de unas personas para encontrarse satisfecho de la contribución que se realiza en su entorno y mucha vez se manifiesta en las actitudes para el cumplimiento de sus obligaciones; por ello, es evaluado de manera cognitiva y afectiva para determinar si considera que la recompensa que recibir es así a la perspectiva que considera que debe recibir (43).

#### **2.2.2.2. Teorías**

##### **a. Teorías de las necesidades**

Abram Maslow formuló la teoría que explica las necesidades de las personas, expresada en su denominada “pirámide de necesidades”. En ella se establece que se requiere completar las básicas, o de nivel más bajo para continuar con las siguientes y con ello llegar hasta la autorrealización (44).

##### **b. Teoría Bifactorial**

Esta teoría, denominada también la teoría de dos factores, establecida por Frederick H. en 1959 se emplea comúnmente para reconocer el nivel de satisfacción dentro de una organización. En esta se señala que los colaboradores requieren un contacto continuo con la empresa para crear mejor satisfacción en ellos, siendo factores muy distintos al momento de reconocer el éxito o fracaso. Estos elementos pueden catalogarse en dos grupos: factores extrínsecos e intrínsecos, donde el primer grupo se vincula con una insatisfacción dentro de

esta área, albergando aspectos como el salario, las políticas internas, las relaciones interpersonales, el tipo de supervisión, la propia administración y el entorno de trabajo (44).

### **2.2.2.3.Evolución histórica**

#### **2.2.2.3.1. Principales autores modernos de la variable**

En el estudio de satisfacción laboral, varios autores modernos han abordado esta variable desde distintas perspectivas, entre los principales se encuentran:

- a. Herzberg (1959):** En su teoría de los dos factores, distingue entre factores motivacionales (como el reconocimiento y la autorrealización) y factores higiénicos (Salario y condiciones laborales), sugiriendo que ambos afectan la satisfacción laboral de manera diferente (45).
- b. Hackman y Oldham (1976):** Desarrollaron el modelo de las características del trabajo, en el que se propone que la satisfacción laboral se ve influenciada por elementos del trabajo como la autonomía, la variedad de habilidades, la identidad de la tarea, la importancia y la retroalimentación (46).
- c. Spector (1997):** En su trabajo, se enfoca en cómo las características organizacionales y las políticas de la empresa influyen en la satisfacción laboral, proponiendo una de las mediciones más conocidas: la escala de satisfacción laboral de Spector (47).

### **2.2.2.4.Satisfacción laboral**

#### **2.2.2.4.1. Concepto de satisfacción laboral en salud**

La satisfacción laboral en el contexto de la salud, se refiere al grado de bienestar y cumplimiento que experimentan los profesionales de la salud en su entorno de trabajo, este concepto incluye factores como el reconocimiento, la autonomía en la toma de decisiones, la interacción con colegas y pacientes, y el desarrollo profesional, en este contexto, la satisfacción laboral no solo influye en la motivación y el desempeño del personal, sino que también impacta

directamente en la calidad de atención que los pacientes reciben, lo que hace fundamentalmente es fomentar un ambiente de trabajo positivo y estimulante para los trabajadores del sector salud (48).

Así mismo, la variable se encuentra relacionada con la percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones físicas, emocionales y sociales de su entorno laboral, ello abarca aspectos como la seguridad laboral, la carga de trabajo, las políticas organizativas, y el equilibrio entre la vida personal y profesional, cuando los trabajadores de salud se sienten respaldados por una estructura que promueve su bienestar, son más propensos a mantener una actitud positiva y ofrecer un nivel de atención de alta calidad a los pacientes, lo que a su vez fortalece la eficiencia del sistema de salud en su conjunto (49).

#### **2.2.2.4.2. Características de satisfacción laboral en salud**

La satisfacción laboral en el contexto de la salud se refiere al grado de satisfacción que experimentan los profesionales de la salud que incluyen (50):

- a. Relaciones interpersonales:** La interacción entre colegas, supervisores y pacientes pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud (50).
- b. Condiciones de trabajo:** La infraestructura del lugar de trabajo, el ambiente físico (limpieza, seguridad y comodidad) y, el acceso a recursos (como equipos médicos y tecnología) son factores esenciales para la satisfacción (50).
- c. Autonomía y control:** Los profesionales de la salud a menudo valoran tener cierto nivel de autonomía en la toma de decisiones, lo que puede aumentar su sentido de responsabilidad y satisfacción (50).
- d. Reconocimiento y recompensas:** La valoración y el reconocimiento por el trabajo bien hecho son factores motivacionales claves que impactan la satisfacción laboral.

- e. **Equilibrio trabajo-vida personal:** La capacidad de balancear las exigencias laborales con la vida personal también es un aspecto crítico para los profesionales de la salud (50).

#### 2.2.2.4.3. Modelos de satisfacción laboral en salud

Existen varios modelos teóricos que se aplican para estudiar la satisfacción laboral en el ámbito de la salud, entre ellos destacan:

- a. **Modelo de las características del trabajo (Hackman y Oldham):** Este modelo sugiere que la satisfacción laboral en el sector salud depende de las características intrínsecas de trabajo, como la variedad de tareas, la autonomía y la retroalimentación recibida (51).
- b. **Modelo de la teoría de la equidad (Adams):** Este modelo se enfoca en cómo las percepciones de justicia y equidad en la distribución de recursos y recompensas afectan la satisfacción laboral (52).
- c. **Modelo de expectativas (Vroom):** Según este modelo, la satisfacción laboral está determinada por las expectativas que los profesionales de la salud tienen en cuanto a las recompensas que recibirán por su desempeño, vinculadas a sus esfuerzos (53).
- d. **Modelo de bienestar subjetivo:** Este modelo se enfoca en la satisfacción como una dimensión del bienestar general, que en el caso de los profesionales de la salud se ve influenciada tanto por el ambiente laboral como factores personales y sociales (54).

#### 2.2.2.4.4. Instrumentos para medir y evaluar la satisfacción laboral en salud

Existen diversos instrumentos para medir y evaluar la satisfacción laboral en el ámbito de la salud, entre ellos:

- a. **Escala de satisfacción laboral de Minnesota (MSQ):** Esta escala, diseñada por Weiss et al. (1967), la cual mide la satisfacción laboral mediante diversas dimensiones como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo profesional (55).
- b. **Job satisfaction survey (JSS):** Desarrollada por Spector (1997), por lo que, esta encuesta mide la satisfacción laboral mediante nueve dimensiones, tales como la numeración, el trabajo, la supervisión, las oportunidades de promoción, y el ambiente de trabajo (56).
- c. **Encuesta de satisfacción del personal de salud (HSSS):** Específica para el ámbito sanitario, esta encuesta mide aspectos como la carga laboral, las condiciones físicas del entorno de trabajo, y la relación con los pacientes y colegas (57).

#### 2.2.2.4.5. Dimensiones de la satisfacción laboral

##### **Dimensión 1: Condiciones de trabajo**

Este elemento es determinante en el reconocimiento de la existencia de satisfacción e insatisfacción, lo que se refleja en la calidad de vida y el trabajo del individuo, por lo que se requiere de entornos adecuados para que el profesional de enfermería pueda sostener sus actividades de forma idónea (58).

##### **Ambiente laboral**

El ambiente laboral es producido por múltiples elementos internos, los que cuentan con características propias, identificadas con mayor facilidad por quienes laboran en una empresa. Estos pueden reconocer las dinámicas que se forman dentro de la misma, lo que engloba las formas de trabajo, las actitudes sostenidas, el comportamiento rutinario y las reacciones frente a las diversas dificultades. Estas últimas se perfeccionan con las experiencias y el tiempo (59).

##### **Instalaciones adecuadas**

Las condiciones laborales se vinculan a los elementos integrando dentro de la entidad, otorgando el respaldo a los trabajadores para laborar de forma segura y con la certeza de una remuneración acorde a las estipulaciones dadas. Para lograr esto se incorpora un mejor mobiliario, englobando equipos que refuerce el ahorro de tiempo y una entrega de las actividades consignadas. En relación a ello, Martínez especifica que las condiciones adecuadas son importantes en el progreso económico de la empresa, que al ser desplazadas por espacios inapropiados que vulneran la calidad de vida de los trabajadores (60).

### **Seguros**

Se refiere a un servicio que cubre el riesgo de ocurrencia de accidentes o siniestros que apertura la posibilidad de impactar de manera negativa en la forma de vida de las personas o la propiedad de estas, y que brinda un soporte monetario dado el caso de su ocurrencia para minimizar las pérdidas incurridas por esta causa (61).

### **Dimensión 2: Esfuerzo**

Se delimita como parte de las actividades en las que los trabajadores colocan en práctica sus habilidades, ya sea físicas o mentales. El esfuerzo de los empleados son base para el desarrollo del éxito de la empresa; razón por la que se emplean programas continuos de formación, optimizando con ello los recursos y la creación de ventajas (62).

### **Metas por cumplir**

Se refiere a las metas institucionales programadas para su cumplimiento dentro de una organización y que guían el desarrollo de actividades dentro de la misma, articulando mediante estas los esfuerzos de los diversos integrantes y áreas que conforman la entidad (62)

### **Involucramiento**

Es definido como el grado en que un individuo se siente inmerso en un asunto, y el interés que le brinda a este, dado por el compromiso laboral de los trabajadores, y los incentivos personales que estos presenten con respecto a que se cumpla cada objetivo incluido en el análisis (63)

### **Desempeño**

Este se reconoce como parte del rendimiento reflejado en las actividades que se le designan. Con base a ello, se establece si el trabajador es apto o no para el puesto considerado. Por otro lado, se sostiene que el crecimiento de una empresa se direcciona, en parte, por la retroalimentación que elabora sobre sí misma, conociendo con ello las mejoras por incorporarse, además de las gestiones que se requieren incorporar para el logro de objetivos (64).

### **Dimensión 3: Retroalimentación**

La retroalimentación es necesaria al desarrollar un sistema que evalúe de forma sistemática y objetiva la respuesta ante las responsabilidades demandadas. En base a esta es que se establece una devolución del trabajo y las mejoras del mismo, incorporando a esto, que el trabajador pueda ajustarse a lo requerido (65).

### **Aptitudes**

En esta se describe a las competencias que se direccionan de forma específica al resolver desafíos dentro del propio entorno de trabajo, lo que alberga las responsabilidades propias como el desenvolviendo en las relaciones (65).

### **Información clara**

Se reconoce a esta como la forma de comunicación que se establece dentro de la empresa, llegando a comunicar los aspectos que involucran a los trabajadores, además de considerar en ello, la elección correcta del medio (66).

### **Feedback**

Entendida como la retroalimentación de respuesta en base a evaluación, dada después de espacios de supervisión o en periodos determinados. Esta proporciona una visión clara acerca del propio rendimiento y de lo que puede mejorarse (67).

### **Dimensión 4: Compañerismo**

Se trata de los vínculos emocionales y afectivos que se generan entre personas que interactúan de manera constante y que promueve relaciones sociales positivas dentro del ámbito laboral, así, las interacciones entre estos generan se basan en la confianza y el agrado mutuo, lo cual promueve un ambiente positivo dentro de una organización y mejora la cohesión al interior de esta (68).

### **Metas grupales**

Se refiere a aquellos objetivos que presentan en común un grupo de personas, las cuales, al coincidir entre sí, unen esfuerzos coordinados para conseguirlas. Son la guía de toda organización con respecto a sus actividades y labores que se realizan de manera cotidiana y su apoyo hacia los objetivos finales de largo plazo (69)

### **Clima organizacional**

Es definido como la agrupación de factores característicos en una entidad y que engloba las relaciones interpersonales, la formación de jerarquías, responsabilidad, normas y demás factores que determinarán el cómo se establece el entorno de trabajo y con ello, las actividades

de una institución, incidiendo sobre la satisfacción final de los individuos con su puesto laboral (70).

### **Empatía**

Se refiere a la capacidad humana para poder analizar las emociones y sentimientos de los demás, y actuar en consideración a ello, adoptando conductas que permitan la interacción apropiada entre las personas, buscando conseguir un ambiente de relaciones óptimas entre los integrantes de una organización (71).

### **Dimensión 5: Autonomía**

Referida al grado de independencia en la actuación de los individuos, no absteniéndose de manera obligatoria a las órdenes brindadas por un superior, sino que se los colaboradores tienen las aptitudes necesarias para direccionar los conflictos hacia una resolución adecuada, es decir que, los colaboradores pueden realizar sus actividades con responsabilidad y considerando sus propios criterios en el desarrollo de las mismas (72).

### **Entorno de trabajo**

Referido a las características y condiciones físicas que rodean el desarrollo de las actividades laborales, así como el apoyo brindado en favor de este por sus compañeros, enfocados hacia el logro objetivo de las metas institucionales (73).

### **Responsabilidad**

Referida como la actitud de los individuos de desarrollar de manera apropiada las funciones que le son asignadas, tomando en cuenta las consecuencias de los actos propios y actuando considerando esto, así, se promueve el cumplimiento adecuado de las funciones por cada individuo que participa al interior de la organización (74).

### **Compromiso**

Es la convicción personal de los trabajadores para desarrollar sus labores a conciencia, buscando el cumplimiento de los objetivos que se buscan con su participación, dada la identificación que siente el individuo con respecto a la entidad donde labora (75).

- **Teorías de enfermería**

**La filosofía y teoría del cuidado transpersonal de Jean Watson** se centra en la importancia del cuidado humano, entendiendo al ser humano como un ente holístico, compuesto no solo por aspectos físicos, sino también emocionales, espirituales y sociales, esta visión se conecta con el clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que propone un ambiente de trabajo donde se fomente la empatía, la comprensión mutua y la atención plena hacia los demás, en este contexto, el cuidado transpersonal puede mejorar la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la organización promoviendo un entorno de trabajo colaborativo y respetuoso que favorezca la satisfacción laboral, la creación de un clima organizacional positivo, basado en el apoyo emocional y el bienestar integral de los empleados, contribuye a un mayor compromiso, motivación y sentido de pertenencia, lo que a su vez impacta en el rendimiento y en la efectividad general de la organización (76).

**La teoría de relaciones interpersonales de Peplau**, aplicada al contexto del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros, destaca la importancia de las interacciones humanas y el desarrollo de las relaciones de ayuda en el entorno de trabajo, según Peplau, las relaciones de comunicación efectiva entre los enfermeros y otros miembros del equipo de salud son fundamentales para el bienestar emocional y profesional, un clima organizacional positivo, caracterizado por el apoyo, la confianza y el respeto mutuo, contribuye a una mejor satisfacción laboral entre los enfermeros, ya que promueve un ambiente donde se sienten valorados y respaldados en su labor, esto, a su vez, puede mejorar su desempeño, reducir el estrés laboral y fomentar un sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo (77).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos Arequipa, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos de un Hospital Arequipa, 2024.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión de cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.

HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión de diseño organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.

HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión de potencial humano y satisfacción laboral de los colaboradores

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El método de investigación seleccionado es de tipo hipotético deductivo, debido a que parte del planteamiento de un problema, la creación posterior de una explicación posible y el sometimiento a pruebas por medio de técnicas que evalúen la situación, corroborando con ello si lo plasmado en las hipótesis es verdadero o no (78).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque es cuantitativo pues este considera la recopilación de información, así como el análisis de los resultados, por medio de procedimientos matemáticos, lo que refuerza el cumplimiento objetivo en la verificación de las hipótesis iniciales, además del uso de instrumentos confiables (79).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio se establece de tipo aplicada, pues considera como principal aporte de conocimientos a favor de ser llevados a ejercicios prácticos que pretendan a su vez, un impacto positivo en la problemática de estudio, por lo que integra una necesidad de análisis objetivo y confiable (80).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

La investigación se establece con un diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Es observacional, pues se considera el registro del comportamiento de variables en su entorno natural, sin necesidad de manipularlas de alguna forma (81).

Es descriptivo, debido a que detalla las características y condiciones de las variables de interés, enfocadas a una población determinada, adicionando a esto, que este tipo de estudios no pretende encontrar relaciones causales (82).

Además, es correlacional, debido a que pretende la evaluación del cómo se relacionan dos variables de forma estadística, observando si al modificarse una, el otro constructo también puede cambiar (83).

Se incluye también, ser prospectivo porque pretende obtener la relación entre variables de hechos situados en el futuro (84).

Es transversal, pues la evaluación y registro de variables se dará en un momento específico de tiempo (85).

### 3.5. Población, muestra y muestreo

**Población:** Se integra a 101 colaboradores (47 de enfermería, 29 son técnicos de enfermería y 25 médicos), que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital.

**Muestra:** Estará conformada por 80 colaboradores del área de cuidados intensivos. Esta estuvo determinada por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 (p)(q)}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 1.96 (95%)

p= Probabilidad de éxito (0.5)

N = Tamaño de la población

e= Error estimado = 0.05

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 101 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (101 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 101 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (100) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

$$n = 80$$

### **Muestreo**

No probabilístico por conveniencia de criterios

### **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores que muestren predisposición de formar parte de la investigación.
- Colaboradores que mantengan más de 6 meses de integración al hospital.
- Colaboradores que firmen el consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

- Colaboradores que no llenen de forma adecuada los instrumentos dados.
- Colaboradores que hayan sostenido un periodo vacacional previo.
- Colaboradores que sólo sostengan un periodo dentro del área de cuidados intensivos.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Clima Organizacional	Ambiente desarrollado entre trabajadores dentro de la institución de labor y el vínculo que sostienen con todo lo que involucra la organización (62)	Ambiente laboral establecido entre colaboradores del área de cuidados intensivos del hospital, evaluado por el Cuestionario de Clima organizacional del MINSA, que evalúa las dimensiones de: “cultura organizacional”, “diseño organizacional” y “potencial humano” (63)	Cultura organizacional	Conflicto y cooperación	Ordinal	No saludable (<56) Por mejorar (56 a 84) Saludable (> 84)
			Diseño organizacional	Toma de decisiones		
				Comunicación		
			Potencial humano.	Recompensa		
Satisfacción laboral	Estado de ánimo presente en los colaboradores relacionadas al empleo, tanto la estructura del lugar, como las condiciones de relaciones humanas que alberga (64).	Estado de ánimo presente en los colaboradores del área de cuidados intensivos del hospital, que se evaluará por medio del Cuestionario Satisfacción laboral de Meléndez, que evalúa las dimensiones de: “condiciones de trabajo”, “esfuerzo”, “retroalimentación”, “compañerismo”, “autonomía” (65).	Condiciones de trabajo	Ambiente laboral Metas por cumplir	Ordinal	Muy satisfecho (117 o más) Satisfecho (103 – 116) Promedio (89 – 102) Insatisfecho (75 – 889) Muy insatisfecho (74 a menos)
			Esfuerzo	Aptitudes Feedback		
			Retroalimentación			
			Compañerismo	Empatía		
			Autonomía	Compromiso Responsabilidad		



### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Variable 1: Se utilizará la encuesta.

Variable 2: Se empleará la encuesta

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento 1: Cuestionario de Clima organizacional**

El instrumento fue elaborado por la Dirección general del Ministerio de la Salud (MINSA) (86), en el año 2023.

El cuestionario contiene un total de 34 ítems, distribuido en 3 dimensiones: “cultura organizacional” (14 ítems), “diseño organizacional” (11 ítems) y “potencial humano” (8 ítems).

Para la calificación de respuestas, se empleará la escala Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: 1 (Nunca); 2 (A veces); 3 (Frecuentemente) y 4 (Siempre).

La categorización de la variable será determinada por la siguiente escala:

- Nivel bajo: 28-56
- Nivel medio: 56-84
- Nivel alto: 84-112.

##### **Instrumento 2: Cuestionario de satisfacción laboral.**

El cuestionario fue creado por Asto (87) en el 2021:

Este instrumento cuenta de 20 ítems, presenta 5 dimensiones: “Condiciones de trabajo” (3 ítems), “Remuneración” (5 ítems), “Oportunidad” (3 ítems), “Supervisión” (4 ítems), “Compañerismo” (5 ítems).

Para la calificación de respuestas, se empleará la escala Likert con las siguientes alternativas: 1 (Nunca); 2 (A veces); 3 (Casi siempre); 4 (Casi Siempre); 5 (Siempre).

La categorización de la variable será determinada por la siguiente escala:

- Baja (21-40)
- Moderada (41-60)
- Alta (61-80)

### **3.7.3. Validación**

Instrumento 1: El cuestionario fue validado por medio de juicio de expertos de las diferentes instituciones del comité técnico de clima organizacional del MINSA, por medio de la metodología de Focus Group, obteniendo una aprobación del 100% (86).

Instrumento 2: El cuestionario fue validado por medio de un análisis factorial, y 3 jueces expertos en el tema, mostrando un resultado de aplicabilidad (aplicable), obteniendo una puntuación de 0.902 por medio de Alfa de Cronbach, lo que corroboró la agrupación de ítems (87).

### **3.7.4. Confiabilidad**

Instrumento 1: Se sostuvo una confiabilidad de 0.935 por medio de Alfa de Cronbach, determinándose como un valor de confiabilidad alta (86).

Instrumento 2: Se obtuvo un índice de 0.902 por medio de Alfa de Cronbach, siendo un valor de confiabilidad alta (87).

### 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Posterior a la aplicación de la encuesta, los datos recabados serán insertados en una hoja de cálculo en Excel con el propósito de ordenar y categorizar la información obtenida, para luego ser exportados al software SPSS V. 27 donde se pretenderá conocer la distribución normal de las variables, empleando para ello la prueba de normalidad de KS, tomando como referencia el valor  $P = <0. >0.05$ , con el propósito de emplear la correlación de Spearman. Además, se realizará el análisis por medio de la prueba Chi cuadrado para constatar las hipótesis y las tablas cruzadas para los elementos sociodemográficos del instrumento.

### 3.9. Aspectos éticos

La investigación se realizará con base a los principios bioéticos del Colegio de ética de enfermeros del Perú (88), los cuales son:

**Principio de justicia:** Los profesionales de enfermería serán tratados con respeto, cordialidad e igualdad, así como mencionar que los datos a recopilarse serán legítimos.

**Principio de la autonomía:** Se describe que se dará respeto a la libertad de participación como las decisiones que puedan tomar los encuestados en el inicio, desarrollo o cierre del estudio.

**Principio de beneficencia:** Este principio promueve dar conocimiento a los participantes acerca del objetivo de estudio, así como recalcar que al concluir la investigación se aportará con dar beneficio de mejora en el potencial de los enfermeros.

**Principio de no maleficencia:** La indagación no afectará a los participantes en cuanto se minimicen acciones negligentes o aquellas que coloquen en peligro su integridad, pues el interés es solo con fines académicos. Sumado a eso, se incluye mantener el anonimato y la confidencialidad de la información.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

**Tabla 1.** Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024		2025	
	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.
Identificación del problema				
Revisión bibliográfica				
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.				
Elaboración de los objetivos (General y específicos)				
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)				
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)				
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)				
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)				
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)				
Elaboración de la población, muestra y muestreo.				
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.				
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)				
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.				
Elaboración de los aspectos éticos.				
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)				
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.				
Elaboración de los anexos.				
Revisión Final de proyecto.				
Aprobación del proyecto.				
Aplicación del trabajo de campo.				
Redacción del informe.				

<b>LEYENDA:</b>	Actividades Cumplidas	
	Actividades por cumplir	

## 4.2. Presupuesto

**Tabla 2.** Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Típeo	Hoja	500	1.50	750
	Internet	Horas	500	1.50	750
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180
	Viáticos	Unidad	60	7.00	420
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360
	Otros				300
	<b>Sub-total</b>				<b>2760</b>
Material	Papel bond	Millar	01	25.00	25
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Memoria USB	1	01	25.00	45
	Otros				100
	<b>Subtotal</b>				<b>257</b>

N °	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2760
2	Recursos materiales	257
	<b>Total presupuesto</b>	<b>3017</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Cantarelli P, Vainieri M, Seghieri C. The management of healthcare employees' job satisfaction: optimization analyses from a series of large-scale surveys. *BMC Health Services Research* [Internet]. 2023; 428 (1) [Consultado el 02 de enero del 2024]; Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-023-09426-3>: p. 1-12.
2. Kaluza A, Schuh S, Kern M, Xin K. How do leaders' perceptions of organizational health climate shape employee exhaustion and engagement? Toward a cascading-effects model. *Human Resource Management*. [Internet]. 2019; 59 (1); Disponible en: <https://doi.org/10.1002/hrm.22000>: p. 1-12.
3. Salazar A, Fernandez C, Santes M, Fernandez H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*. 2020; 17(3); Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789> : p. 1-12.
4. Barili E, Bertoli P, Grembi V, Rattini V. Job satisfaction among healthcare workers in the aftermath of the COVID-19 pandemic. *Plos One* [Internet]. 2022; 20 (1), 15-26 [Consultado el 02 de enero de 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275334>: p. 1-12.
5. World Health Organization. WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel: fourth round of national reporting. ; 2022.
6. Gotuzzo E. Las migraciones y el impacto en la salud. *Las migraciones y el impacto en la salud*. 2018; 35(3); Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/RFMH.v19i4.2334> : p. 1-12.
7. R. F, Gheorghita R, Anchidin-Norocel L. Global Challenges to Public Health Care Systems during the COVID-19 Pandemic: A Review of Pandemic Measures and Problems. *Journal of Personalized Medicine*. [Internet]. 2022; 12(8); Disponible en: <http://doi.org/10.3390/jpm12081295>: p. 1-12.
8. Medina N, Heredia F. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*. 2023, 19(1); Disponible en: <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55> : p. 1-11.

9. Organización Mundial de la Salud. Datos acerca de los trabajadores sanitarios y asistenciales. [Online].; 2021. Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-health-and-care-workers-2021/facts>.
10. Guerra F, Lama R, Guerra M, Elera R. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por. *Horizonte Médico*. [Internet]. 2023; 23(1) [Consultado el 12 de enero del 2024]; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2022.v23n1.04> : p. 23-33.
11. Charalampos P, Lahana , Stergiannis , Intas. Organización y Gestión de la Unidad de Cuidados Intensivos, correlación del clima de equipo con la satisfacción laboral de los enfermeros en la UCI. *E JOURNALS*. [Internet]. 2022; 8 (4). [Consultado el 02 de enero de 2024]; Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.427861>.
12. Tavares , Rodrigues , De Lima , Candido de Oliveira PT, dos Santos , Pereira. The Organizational Climate of an Intensive Care Unit: perceptions from the nursing team. *Enfermería Global*. [Internet]. 2021; 20 (62) Abril; Disponible en: [https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n62/en\\_1695-6141-eg-20-62-390.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n62/en_1695-6141-eg-20-62-390.pdf).
13. Salazar , Fernández , Santes C, Fernández H, Zepeta D. Organizational climate and job satisfaction in health workers. *Scielo*. [Internet]. 2020; 17(3) [Consultado el 10 de enero de 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>.
14. Chávez ML, Placencia , Muñoz , Quintana , Olortegui. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Scielo*. [Internet]. 2023; 23(2) [Consultado el 08 de enero del 2024]; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>.
15. Noriega C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud Unidad de Cuidados Intensivos Covid-19 de un hospital Chiclayo. Maestría. Chiclayo: Universidad César Vallejo, Lambayeque; 2021.
16. Arévalo , Quiroz , Delgado. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina* [Internet]. 2021; 5 (5) [Consultado el 03 de enero de 2024]; Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.943](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943).
17. Reyes S, Ponce D. Estrés laboral y clima organizacional en una unidad de gestión educativa local. *EDUSER*. 2023; 10(1): p. 44-51.

18. Esquivel J, Martínez G, Silva F. Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Ciencias de la documentación*. [Internet]. 2020; 6 (2) [Consultado el 5 de enero de 2024]; Disponible en: <https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>.
19. Vargas G. Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022; 6(1) [Consultado el 13 de enero de 2024]; Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558).
20. Carhuayal O. El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio* [Internet]. 2020; 23(46) [Consultado el 14 de enero de 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>.
21. Calderón D, Godoy M, Marrero A. VALIDATION OF AN ORGANIZATIONAL CLIMATE SCALE IN A MILITARY HIGHER EDUCATION INSTITUTION: IMPLICATIONS FOR RESEARCH AND PRACTICE. In *SciELO Preprints*. [Internet]. 2023; 23(41) [Consultado el 10 de enero de 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6582>.
22. Perdomo G, Murillo G, González-Campo C. Cambio organizacional e institucional desde las perspectivas teóricas. *Entramado*. 2019; 15(2); Disponible en: <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.5492>.
23. Álvarez M. *Teorías Psicológicas 2020* [dnd, 2025] 0dfd, editors. México: Ed. Red Tercer Milenio ; 2020.
24. Guerra F, Lama R, Guerra M, Elera R. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. *Revista Horiz. Med.* [Internet]. 2022; 23(1): p. 1-8.
25. Cavero M. Análisis del clima organizacional en postas médicas una revisión de la literatura 2019 -2022. *Revista Científica Disciplinarias* [Internet]. 2023; 2(3): p. 92-114.
26. Paredes E, Lavanda F, Martínez R. Clima organizacional y gestión de servicios en hospitales públicos de la Provincia de Ica, 2018. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 2021; 7(3): p. 973-989.

27. Rojas C, Martínez P, Niebles W. Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). *Revista Espacios* [Internet]. 2020; 41(32): p. 25-38.
28. Tapia Z, Antequera J. El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Revista ADGNOSIS* [Internet]. 2020; 9(9).
29. Sumba-Bustamante R, Moreno-Gonzabay P, Villafuerte-Peñañiel N. Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de Ciencias*. [Intenet]. 2022; 8(1) [Consultado el 12 de enero de 2024]; Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>.
30. Aguilar C, Cetina T, Centeno G, Ramírez E. Cultura de seguridad organizacional: Variables grupales relacionadas con la conducta segura. *Revista Psicología para America Latina* [Internet]. 2021; 35: p. 31-43.
31. Rico R, Alcover C, Tabernero C. Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones* [Internet]. 2020; 26(1): p. 47-71.
32. Rosas J, Guzmán H, García I, Medina M. Diseño de un Instrumento para la Medición del Clima Laboral en una PyME. *Revista Ciencia Latina Internacional* [Internet]. 2023; 7(5): p. 863-875.
33. Niebles W, Martinez P, De la Ossa S. Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes en Barranquilla, Colombia. *Revista Espacios*. [Internet]. 2019; 40(18) [Consultado el 20 de enero del 2024]; Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/19401817.html>.
34. Solva R, Pino F, Gonzales D. Resolución de conflictos – estrategias a emplear en pymes en la ciudad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil. República del Ecuador. [Internet]. 2022; 6(6) enero; Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3996](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3996).
35. Parrales-Rayos J, Villao-Reyes J, Pisco-Suarez G. Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Pocaip*. [Internet]. 2022; 8(1) [Consultado en 22 de enero de 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>.
36. Gálvez I. Los jóvenes y la identidad del trabajo. *Revista investigación y pensamiento crítico*. [Internet]. 2021; 9(2); Disponible en: <https://doi.org/10.37387/ipc.v9i2.235>.

37. García D. Clima organizacional: aspectos teóricos y propuesta de un modelo en el marco de la complejidad desde un análisis neutrosófico. *Neutrosphic Computing and Machine Learning*.
38. Villafuerte S, Viteri F, Lopez H. Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista Espacios*. [Internet]. 2021; 42(08); Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/351284595\\_Dimensiones\\_del\\_clima\\_laboral\\_que\\_afectan\\_la\\_ejecucion\\_de\\_proyectos\\_Caso\\_BID\\_Ecuador\\_Dimensions\\_of\\_the\\_work\\_environment\\_that\\_affect\\_the\\_execution\\_of\\_projects\\_IDB\\_case](https://www.researchgate.net/publication/351284595_Dimensiones_del_clima_laboral_que_afectan_la_ejecucion_de_proyectos_Caso_BID_Ecuador_Dimensions_of_the_work_environment_that_affect_the_execution_of_projects_IDB_case).
39. Blanco-Ariza A, Vásquez-García A, García-Jiménez R, Melamed-Varela E. Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales* [Internet]. 2020; 26 (2), 133-147 [Consultado en 16 de enero de 2024]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431012/html/>.
40. Vera J. Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. [Internet]. 2021; 12(23); Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>.
41. Martins A, Marques R, Sousa P. Confort: contribución teórica a la enfermería. *C. Cogitare Enferm*. [Internet]. 2022; 27(3); Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5380/4555.dd>.
42. Acosta V, Verga B, Gonáles B, Carmeante L. Tipos de Innovación como Estrategias de Adaptación al Dinamismo de los Mercados. *INNOVA*. [Internet]. 2022; 5(3), 1-21 [Consultado el 12 de enero de 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1288>.
43. Ordoñez-Freire D, Salazar-Samaniego J, Tapia-Espinoza N, Pacheco-Molina A. Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *Digital Publisher*. [Internet]. 2020; 25 (3); Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897680>.
44. Salazar-Ponce E, Alvarado-Franco D, Holguín-León G. Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio De Las Ciencias*. [Intenert]. 2021; 1(5) [Consultado el 22 de enero del 2024]; Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2269/0>.

45. Talavera B, Calcina S, Castillo J, Campos J. Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Revista Polo del Conocimiento [Internet]*. 2021; 6(10): p. 3-14.
46. Hernández H, Miranda J. Factores determinantes en la motivación de empleados desde la responsabilidad social corporativa: estudio de caso en una empresa privada. *Revista GEON [Internet]*. 2023; 10(1).
47. Arévalo F, Bardales A, García G. Teorías conceptuales de satisfacción laboral. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]; 2020.
48. Perca L. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Revista de Investigación e Innovación [Internet]*. 2023; 3(3): p. 87-98.
49. Montoya P, Bello N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Revista Medicina y seguridad del trabajo [Internet]*. 2020; 66(261): p. 220-229.
50. Díaz J, Ledesma M, Tito J, Carranza L. Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*. 2023; 28(101): p. 158-170.
51. Genoud M, Darío G. El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América latina. *Revista Empresa y Humanismo*. 2020; XXIII(2): p. 67-105.
52. Guzmán C. La equidad en los directivos de empresa. Relación con dimensiones del burnout, compromiso laboral y la intención de abandono en su grupo de trabajo. *Revista Cultura*. 2022; 36: p. 59-83.
53. Giraldo C. Actividades motivacionales que favorecen el incremento de la producción empresarial. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*. 2021; 10(19).
54. Calleja N, Mason T. Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8): Construcción y Validación. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y evaluación [Internet]*. 2021;: p. 1-20.
55. Vargas S, Flores M. Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Revista de Investigación [Internet]*. 2020; 33(79): p. 149-176.

56. Vargas J, Palacios L, Tasayco A. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* [Internet]. 2022; 6(4): p. 3649-3670.
57. Cuéllar CCJ. Cuestionario para medir la satisfacción de usuarios en los servicios de estomatología general integral. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos* [Internet]. 2022; 2(1): p. 26-39.
58. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*. [Internet]. 2022; (3) [Consultado el 24 de enero del 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>.
59. Toapanta v, Gómez R, Vera R. Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*. [Internet]. 2020; 16(1); Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535/1519>.
60. Martínez I, Luján P, Trelles L, García L, Cango J. Satisfacción laboral en colaboradores de entidades públicas y financieras del Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*. [Internet]. 2022; 12 (36) [Consultado el 18 de enero de 2024]; Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8810112>.
61. Mantero E, Zuluaga MAH, Manduré AF. El seguro obligatorio de automotores (“SOA”) y su relación con la seguridad social como solución a la problemática de los accidentes de tránsito. *Revista de la Facultad de Derecho*. [Internet]. 2021; 52(2); Disponible en: <https://doi.org/10.22187/rfde2021n52espa11>.
62. Boderó RA. Repositorio UCV. [Online].; 2019. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36102/Boderó\\_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36102/Boderó_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
63. Escalante G. Estrategias de involucramiento y comunicación entre docentes y padres de familia: Un estudio de caso. *Tla-melaua: revista de ciencias sociales*. [Internet]. 2020; 14 (48) [Consultado el 20 de enero de 2024]; Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546114>: p. 175-193.
64. Carvajal-Zavala E, Reyes-Peña A, Zambrano-López L. Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos S del cantón Pedro Carbo. *Dominio De Las Ciencias* [Internet]. 2022; 8 (1) [Consultado el 21 de enero de 2024]; Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383420.pdf>.

65. Panduro J. Intereses vocacionales y aptitudes cognitivas para el aprendizaje en escolares adolescentes. *Educación: Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*. [Internet]. 2021; 27(2): 5-18; Disponible en: <https://doi.org/10.33539/educacion.2021.v27n2.2428>.
66. Moran J, Soledispa X. La investigación de mercado impacto que genera en la toma de decisiones. *Ciencias Económicas y Empresariales*. [Internet]. 2021; 7(1); Disponible en: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>.
67. Hernández V. Feedback y autorregulación del aprendizaje en educación superior. *Revista de Investigación Educativa*. [Internet]. 2021; 39 (2); Disponible: <https://doi.org/10.6018/rie.423341>.
68. Chan C, Fernández R. ‘Compañerismo’: Care and Power in Affective Labor Relations. *Critical Sociology*. [Internet]. 2023; 49: 4 - 15 [Consultado el 24 de enero del 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.1177/08969205221100268>; p. 707-723.
69. Cañizares M, Pérez Y. Establecimiento de metas como técnica motivacional en deportistas. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*. [Internet]. 2022; 17(3); Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1996-24522022000300911#:~:text=El%20establecimiento%20de%20metas%20es,cohesi%C3%B3n%20y%20lograr%20sus%20aspiraciones](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522022000300911#:~:text=El%20establecimiento%20de%20metas%20es,cohesi%C3%B3n%20y%20lograr%20sus%20aspiraciones).
70. Cantú NS, Pedraza NA, Madero SM. Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*. [Internet]. 2023; 15(4); Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062023000400011&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062023000400011&script=sci_abstract); p. 11-20.
71. Rodríguez ER, Moya ME, Rodríguez M. Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico. *Dominio de las Ciencias* [Internet]. 2020; 6(3) [Consultado el 20 de enero del 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1205>; p. 23-50.
72. Clemente ÁL, Jiménez V, Jiménez-Beatty JE, Santacruz JA. Horas de trabajo, responsabilidad, autonomía en el trabajo y práctica de actividad físico-deportiva de la población europea. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas* [Internet]. 2021; 21 (7) [Consultado el 18 de enero de 2024]; Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/27093786>; p. 47-67.

73. Félix R, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*. [Internet]. 2018; 15(64); Disponible en: <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>: p. 1-12.
74. Polo MÁ. La responsabilidad ética. *Veritas*, no 42. [Internet]. 2019; (42); Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049> : p. 49-72.
75. Calvo JM, Kwatra J, Yansane A, Tokede O, Gorter RC, Kalenderian E. Burnout y compromiso laboral entre los dentistas estadounidenses. *Journal of Patient Safety* [Internet]. 2021; 17 (5) [Consultado el 05 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000673>: p. 398 - 404.
76. Rosas E, Valenzuela S, Jiménez M. Spiritual transcendence, opportunity of informal careers of the elderly: integrative review from the Watson philosophy. *Revista de Enfermería: Cuidados Humanizados* [Internet]. 2020; 9(2).
77. Linares C. Estudio cualitativo sobre la relación Enfermera-Paciente de Salud Mental desde la perspectiva del usuario. Proyecto de investigación. *Revista de Enfermería: Cuidándote* [Internet]. 2021.
78. De la cruz P. El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de ciencia*. [Internet]. [Online].; 2020; 10(18) [cited 2024 Enero 3. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5709/570968990003/570968990003.pdf>.
79. Yucra T, Bernedo L. Epistemología e Investigación Cuantitativa. *IGOBERNANZA*. [Online].; 2020; 13 (12) [cited 2024 Enero 3. Disponible en: <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>.
80. Padula D. Indexación de revistas: estándares básicos y por qué son importantes. *Scielo en perspectiva*. [Online].; 2019; 11(4) [cited 2024 Enero 3. Disponible en: <https://blog.scielo.org/es/2019/08/28/indexacion-de-revistas-estandares-basicos-y-por-que-son-importantes-publicado-originalmente-lse-impact-of-social-sciences-en-agosto-2019/>.
81. Rodas M, Cubero J. El diseño del artículo de investigación como generador de vocaciones científicas. *Revista electrónica instrumentaria*. [Online].; 2022; 25 (1) [cited 2024 Enero 03. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/reifop.502731>.
82. Moromi H. Análisis descriptivo y tendencias de las tesis de pregrado en Facultades de Odontología peruanas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria* [Internet]. 2022; 16 (2) Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1569>..

83. Osada J, Salvador J. Estudios "descriptivos correlacionales": ¿término correcto? Revista médica de Chile. [Internet]. 2021; 149 (9); Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>.
84. Rincón M. PROSPECTIVA Journal: On the Path of Open Science and Continuous Publication. Revista de Trabajo Social e intervención social [Internet]. 2023; 17 (5) Disponible en: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i35.12271>.
85. Cvetkovic A, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios transversales. Revista de la Facultad de Medicina Humana. [Internet]. 2021; 21(11) Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>.
86. Ministerio de la Salud. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Disponible en: <https://hnseb.gob.pe/repositorio-principal/resoluciones-directorales/2023/RD2023-398.pdf>, Dirección General de Salud de las Personas; 2023 [Consultado el 10 de febrero de 2024].
87. Asto Y. Satisfacción laboral y productividad en el servicio de enfermería del Centro de Salud Chilca, Huancayo. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]; 2021.
88. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Online].; 2009 [cited 2024 Febrero 12. Disponible en: [https://www.cep.org.pe/download/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf).
89. Chiang M, Escalona K, Rivera M. Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. Ciencias administrativas [Internet]. 2024; (23) [Consultado el 03 de febrero del 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.24215/23143738e132>.
90. Fajardo G, Almache V, Olaya H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. UIRAEL. [Internet]. 2020; 20(1) Disponible en: <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>.



ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos del hospital Base Carlos Alberto Seguin Escobedo, 2024?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos del hospital Base Carlos Alberto Seguin Escobedo, 2023.  <b>Ho:</b> No existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos del hospital Base Carlos Alberto Seguin Escobedo, 2023.</p>	<p><b>VI: Clima organizacional</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>D1:</b> Cultura organizacional  <b>D2:</b> Diseño organizacional  <b>D3:</b> Potencial humano.</p>	<p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicado.</p>
<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores?</p> <p>2. Cuál es la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión potencial humano y satisfacción laboral de los colaboradores?</p>	<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>1. Identificar la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.</p> <p>2. Identificar la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.</p> <p>3. Identificar la relación existente entre el clima organizacional según la dimensión potencial humano y satisfacción laboral de los colaboradores</p>	<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión de cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.</p> <p>HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión de diseño organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.</p> <p>HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la dimensión de potencial humano y satisfacción laboral de los colaboradores</p>	<p><b>VD: Satisfacción laboral.</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>D1:</b> Condiciones de trabajo  <b>D2:</b> Esfuerzo  <b>D3:</b> Retroalimentación  <b>D4:</b> Compañerismo  <b>D5:</b> Autonomía</p>	<p><b>Diseño:</b> Observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.  <b>Población:</b> 101 enfermeros del área de cuidados intensivos del Hospital base Carlos Alberto Seguin Escobedo.  <b>Muestra:</b> 80 colaboradores del área de cuidados intensivos.  <b>Muestreo:</b> Por conveniencia.</p> <p><b>Técnica e Instrumento:</b> Encuesta - Cuestionario</p>

**Anexo 2: Instrumentos****ESCALA DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Introducción** Buenos días (tardes) colega, soy, ..... egresada de la especialidad de cuidado intensivos de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos del Hospital Base Carlos Alberto Seguin Escobedo 2024. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

**Autor (a):** Ministerio de Salud.

**Instrucciones:** Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 34 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica:

Nunca (1 puntos), A veces (2 puntos), Frecuentemente (3 puntos), Siempre (4 puntos).

**Características sociodemográficas**

Sexo:    Edad: .....

Periodo ejerciendo labores en el hospital: .....

Unidad o área en que labora: .....

### Ítems del Instrumento

N°	ÍTEM	OPCIONES DE MARCADO				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión 1: Cultura Organizacional</b>						
1	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
2	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
3	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito					
4	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
5	Cometo errores.					
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
7	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
9	Mi centro de labores me da la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.					
10	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
11	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
12	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
13	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
14	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.					
<b>Dimensión 2: Diseño Organizacional</b>						
15	Mi salario y beneficios son razonables.					
16	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
17	Toma de decisiones					
18	En mi organización participo en la toma de decisiones					
19	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
20	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					

21	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
22	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
23	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					
24	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
<b>Dimensión 3: Potencial Humano</b>						
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
27	Me río de bromas					
28	Estoy sonriente.					
29	Las cosas me salen perfectas					
30	La innovación es característica de nuestra organización					
31	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
32	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
33	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

**Introducción** Buenos días (tardes) colega, soy .....egresada de la especialidad de cuidado intensivos de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos del Hospital Base Carlos Alberto Seguin Escobedo 2024. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

**Autor:** Asto Huarcaya, Yaritza Lissette

**Instrucciones:** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes a la Satisfacción Laboral en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

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

### Características sociodemográficas

Sexo: ..... Edad: .....

Grado de Instrucción: .....

Título y/o especialidad: .....

Condición laboral: .....

Tiempo que labora en la institución: .....

### Ítems del Instrumento

N°	Satisfacción laboral	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
<b>Dimensión 1: Condiciones de trabajo</b>					
1	Se cuenta con las herramientas (mandil, guantes, mascarilla, etc.) necesarias para desarrollar mi trabajo.				
2	Los equipos informáticos cuentan con los softwares adaptados para mi labor.				
3	Las instalaciones y/o ambientes son las adecuadas para el desarrollo de mi trabajo.				
<b>Dimensión 2: Remuneración</b>					
4	La remuneración que recibo es la adecuada con respecto a la responsabilidad de mi trabajo				
5	Los beneficios que me brinda la institución son satisfactorios.				
6	La institución me proporciona oportunidades de nuevas responsabilidades y desarrollo de línea de carrera.				
7	Siempre tenemos ascensos y promociones dentro de la institución.				
8	Recibo la capacitación, inducción y reinducción necesaria para realizar mis labores				
<b>Dimensión 3: Oportunidades de promoción</b>					
9	La institución me proporciona oportunidades de nuevas responsabilidades y desarrollo de línea de carrera				
10	Siempre tenemos ascensos y promociones dentro de la institución				
11	Recibo la capacitación, inducción y reinducción necesaria para realizar mis labores				
<b>Dimensión 4: Supervisión</b>					
12	El jefe directo siempre me mantiene informado de los asuntos de mis labores.				
13	El jefe directo soluciona los problemas de manera eficaz				
14	Mantengo una buena comunicación con mi jefe directo				
15	Mi jefe directo brinda retroalimentación apropiada y oportuna como parte del proceso de supervisión.				
<b>Dimensión 5: Compañeros de trabajo.</b>					
16	Mi jefe directo es un líder que promueve el trabajo en equipo.				
17	La relación con mis compañeros es buena				

18	Soy y me siento parte del equipo de trabajo.				
19	La colaboración dentro de la institución es habitual para llegar a las metas establecidas				
20	Expreso todas mis opiniones en mi lugar de trabajo.				

**Anexo 3: Validez del instrumento**

**Anexo 4:** Formato consentimiento informado**Consentimiento informado para participar de proyecto de investigación**

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado: “Clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos del hospital Base Carlos Alberto Seguin Escobedo, 2024” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Jessica Ugarte Huahualuque

Título del proyecto: Clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de cuidados intensivos del hospital Base Carlos Alberto Seguin Escobedo, 2024

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores.

Participantes: Profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital base Carlos Alberto Seguin Escobedo.

Participación: Sí

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: Ninguna.

Inconvenientes y riesgos: Ninguna.

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Sí

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Sí

Contacto con el investigador: Celular . \_\_\_\_\_ - Email: \_\_\_\_\_

Declaración de consentimiento

Yo, declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo de conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo, doy consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello, confirmo mi participación:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

D.N.I.: \_\_\_\_\_

**Anexo 4:** Informe del asesor de Turnitin

## ● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	7%
2	<b>uwiener on 2024-03-31</b> Submitted works	<1%
3	<b>uwiener on 2025-04-05</b> Submitted works	<1%
4	<b>uwiener on 2024-04-17</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2023-11-29</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-11-04</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-03-31</b> Submitted works	<1%