



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de
la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional - 2026

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Doza Solorzano, Mishell Karla

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7792-1148>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

2026

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

Yo,...Mishell Karla Doza Solorzano ...egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación

“Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional-2026” Asesorado por el docente: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio DNI 09542548 ORCID 0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de **12 (doce) %** con código oid:14912:604368395 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor 1
 Mishell Karla, Doza Solorzano
 DNI: 76645024

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI: 09542548

Lima, 22 de 08 de 2026.

Dedicatoria

Doy gracias a Dios por darme la firmeza cumplir este proyecto con éxito. A mí misma por ser mi mayor fortaleza, motivación y constancia hacia la realización de mis metas. Dedico este logro a mis padres, por ser mi mayor fortaleza, motivación y ser el soporte vital que impulsó mi camino hacia la realización de mis metas. A mi hermana, quien siempre fue mi fuente de inspiración para seguir adelante sin desistir. Y de manera muy especial a Jose, por su apoyo emocional y su compañía incondicional. A mi estimado abuelito por iluminarme desde el cielo. Estoy profundamente agradecida por formar parte de mi historia.

Agradecimientos

A mí misma, por ser mi mayor fortaleza, motivación y constancia en mi camino hacia la realización de mis metas

Agradezco a mi abuelita por estar siempre a mi lado impulsándome a cumplir mis metas y guiando mi camino

A mis padres que siempre me motivaron; les dedico a ustedes este logro amado padres, una meta más cumplida con éxito.

A mi hermana por estar siempre a mi lado, apoyándome e impulsándome; con mucho amor y cariño infinito, sabiendo que mis logros también son los suyos.

Asimismo, a Jose Távara, quien me apoyó incondicionalmente en todo a lo largo de este camino llamado tesis, impulsándome a seguir adelante, cumpliendo mis metas.

Agradezco a mi prestigiosa Universidad Privada Norbert Wiener en esta fase, en mi formación como profesional de Enfermería.

A mi asesor MG Marcos Montoro, por la paciencia y constancia.

Expreso mi sincero agradecimiento al personal de hospital, por brindar su valioso grano arena, su disposición y constante apoyo en la ejecución de mi tesis.

INDICE

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos.....	4
Resumen.....	8
Abstract.....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. REFERENCIAS	27
VII. ANEXOS.....	31
Anexo 1. Matriz de consistencia	31
Anexo 2: Instrumentos	33
Anexo 3. Formato de consentimiento informado.....	42
Anexo 4. Documento de autorización del hospital	45
Anexo 5. Informe de originalidad	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: “Variables demográficas de los profesionales de enfermería, 2026”	15
Tabla 2: “Cruce de contingencia de objetivo general”.	16
Tabla 3: “Cruce de contingencia del primer objetivo específico”	16
Tabla 4: “Cruce de contingencia del segundo objetivo específico”	17
Tabla 5: “Cruce de contingencia del tercer objetivo específico”	18
Tabla 6: “Prueba de hipótesis general”	19
Tabla 7: ” Prueba de hipótesis específica 1”	19
Tabla 8: “Prueba de hipótesis específica 2”	20
Tabla 9: "Prueba de hipótesis específica 1”	21

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD
DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL -
2026**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION
AMONG NURSING PROFESSIONALS IN THE INTENSIVE
CARE UNIT OF THE NATIONAL HOSPITAL -2026**

Mishell Karla Doza Solorzano, Bachiller del Programa Académico de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

Resumen

En la actualidad nos enfrentamos cada día a modificaciones constantes en los aspectos sociales y laborales lo que afecta el trabajo en equipo y la comunicación por lo que se necesita incluir estrategias, fortalecer la gestión y desarrollo personal en consecuencia será una labor altamente competitiva. En este sentido, el presente trabajo busca “determinar la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional-2026”.

Esta investigación es cuantitativa, no experimental, de corte transversal. En el estudio participaron 60 profesionales de enfermería con predominio del grupo etario de 28 a 39 años, continuando con 40-49 edad, en menor proporción 50-62 edad, evidenciando una distribución mayoritariamente joven. Los hallazgos derivados de los análisis estadísticos revelaron que el 58,3% presentó un clima organizacional en riesgo y el 41,7% adecuado, sin registrarse niveles inadecuados. Respecto a la satisfacción laboral, predominó la mediana satisfacción 88,3%, mínima 8.3 % y máxima satisfacción 3.3 %. Finalmente se concluyó en una asociación significativa entre las variables. El análisis mostró un valor de $p=0,000$ y un coeficiente $\rho=0.446$, lo que evidencia una correlación positiva muy elevado.

Palabras clave: clima organizacional; satisfacción laboral; cuidados intensivos; salud y bienestar; trabajo decente y crecimiento económico.

Abstract

Currently, we face constant changes in social and work-related aspects, which affect teamwork and communication. Therefore, it is necessary to incorporate strategies, strengthen management, and foster personal development, as this will make the work highly competitive. In this sense, this study seeks “to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among nursing professionals in the Intensive Care Unit of the National Hospital in 2026”. This is quantitative, non-experimental, cross-sectional study. Sixty nursing professionals participated, predominantly in the 28-39 age group, followed by the 40-49 age group, and to a lesser extent, the 50-62 age group, demonstrating a predominantly young distribution. The findings derived from the statistical analyses revealed that 58.3 % presented an organizational climate at risk and 41.7% an adequate one, with no inadequate levels recorded. Regarding job satisfaction, the predominant level was moderate (88.33%), followed by minimal (8.3%) and maximum (3.3%). Finally, a significant association between the variables was found. The analysis showed a p-value of 0.000 and a rho coefficient of 0.446, indicating a very high positive correlation.

Keywords: organizational culture; job satisfaction; intensive care units, health and well-being; decent work and economic growth

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud proyecta una carencia crítica de 4.5 millones de enfermeros para el 2030. Esta crisis está vinculada a deficiencias estructurales en la gestión, las brechas salariales de género y la ausencia de políticas que fomenten el crecimiento profesional. Tanto la carencia de reconocimiento institucional como la equidad remunerativa detonan una disminución progresiva de la satisfacción laboral, consolidando un clima organizacional desfavorable (1).

En este sentido, diversos estudios en América Latina han evidenciado que el ambiente laboral repercute notablemente en el bienestar del personal enfermero(a). En Colombia, las condiciones estructurales y el equipo biomédico de los hospitales inciden (2).

Una investigación en Perú reveló que 53.2 % de los colaboradores valora el entorno institucional regular, 31.8 % manifiesta niveles bajos de satisfacción laboral, disminuyendo el compromiso del personal asistencial (3).

Es así, como se plantea la pregunta ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional-2026?

Se fundamenta teóricamente en la propuesta de Herzberg, quien sostiene que la satisfacción e insatisfacción laboral se explican a partir de factores motivacionales y factores higiénicos. En este sentido, la ausencia de condiciones organizacionales y de trabajo puede generar insatisfacción en los enfermeros. Por el contrario, la presencia de factores motivacionales como el reconocimiento, la responsabilidad y el logro profesional contribuyen a la satisfacción laboral, lo que evidencia la relación entre el clima organizacional y el bienestar del profesional. Asimismo, se sustenta en la teoría de Virginia Henderson que resalta el rol fundamental de la enfermera en la satisfacción de las necesidades del paciente, exigiendo un entorno laboral que favorezca el desarrollo de sus conocimientos, autonomía y capacidad de toma de decisiones. Desde esta perspectiva, un clima organizacional favorable no solo optimiza el desempeño profesional, sino que también fortalece la satisfacción laboral al permitir que la enfermera ejerza su rol de manera integral, eficiente y humanizada.

A razón de ello se planteó como hipótesis que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital.

Como antecedente internacional, Fierro y Mariela (4), 2023, Ecuador, mostraron un 80% con insatisfacción laboral y 20% con satisfacción; concluyeron que existía una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores. También, Nava et al. (5), 2025, Ecuador, concluyeron en la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Igualmente, Lasso et al. (6), 2024, Colombia, concluyeron en su estudio que el bienestar del trabajador de salud está estrechamente vinculado a la calidad del entorno físico y al soporte administrativo recibido. Asimismo, Ruiz et al. (7), 2022, España, concluyeron en su estudio en la relación entre ambas variables. Finalmente, Pineda y Mendoza (8), 2022, Chile, su estudio con 72 enfermeros reveló que 68,1% percibía un clima organizacional favorable, 65,3% percibía el nivel satisfecho en la variable satisfacción laboral, concluyeron que existe una interdependencia crítica entre variables.

También se presenta como antecedentes nacionales a Huayta y Tintaya (9), 2024, Cusco, con 60 enfermeras y en los hallazgos, el 52,7 % manifestó favorable su entorno laboral. Concluyó que hay una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral. También, Rojas (10), 2023, Ica, sus hallazgos indicaron 52,5% apreciaban el clima organizacional por mejorar, y un 47,5% manifestó promedio la satisfacción laboral, concluyendo que existía una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los enfermeros. Padilla (11), 2023, Callao, en los resultados el 91% de enfermería percibió un clima organizacional positivo y el 9% desfavorable, se concluyó que ambas variables se relacionan de forma directa. Mamani (12), 2022, Comas, encontraron un 51% que perciben regular el ambiente y 64,3% muestran indecisión; existe correlación fuerte y significativa entre las variables. Para finalizar, Valverde (13), 2024, Lima, concluyó que el entorno organizacional deficiente, por limitaciones en la comunicación y liderazgo, repercute en la disminución de la satisfacción del enfermero.

El clima organizacional se define conceptualmente como el conjunto de percepciones compartidas por los profesionales respecto a las políticas, prácticas y procedimientos que caracterizan su contexto laboral y orientan su comportamiento (14). La satisfacción laboral se define como el estado emocional placentero resultante de la valoración de las experiencias laborales del sujeto (15).

En este sentido, se plantea como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio se basó en la metodología hipotético-deductiva, entendido como un ciclo dinámico de indagación respaldado por la validación empírica. Este método parte de la construcción de una respuesta tentativa o hipótesis derivada de un marco teórico previo, cuyo propósito fundamental fue determinar la validez de las premisas teóricas al contrastarlas con la realidad fáctica, permitiendo así la generación de conocimientos científicos robustos y verificables (16). En cuanto al enfoque, fue cuantitativo, teniendo como objetivo y finalidad el análisis de resultados reales. Se fundamentó en un proceso sistemático de recolección y análisis de datos numéricos para probar hipótesis preestablecidas mediante el rigor estadístico; una ruta de investigación busca medir con precisión entre ambas variables (17). Asimismo, fue de tipo aplicado, orientado hacia la generación de nuevo conocimiento teórico mediante la recolección sistemática de datos numéricos. Su propósito fundamental fue fortalecer el sustento científico de enfermería, basado en el rigor estadístico (18). Respecto al diseño de investigación, no-experimental, el cual se caracterizó como aquel abordaje investigativo donde se realiza la observación de variables, sin ninguna intervención deliberada. En este sentido, la investigación se limitó a describir y analizar ambas variables tal como se manifestaron en la realidad hospitalaria (19). El diseño fue correlacional y se refiere al procedimiento investigativo orientado a determinar el grado de vinculación existente. Su propósito fue analizar la alteración del fenómeno coincide con fluctuaciones en otra, sin que esto implique necesariamente un vínculo de causalidad directa entre ambas (20). Finalmente, la naturaleza fue transversal; esto implicó que el levantamiento de la información se realizó en un corto periodo, este enfoque es óptimo (21).

La población estuvo compuesta por 60 licenciados(as) de enfermería, Unidad de Cuidados Intensivos Hospital Nacional Hipólito-Unanue, siendo la población finita. Se aplicó la muestra censal, al incluir a todos los integrantes del estudio. Como criterios de inclusión se consideró,

licenciados en Enfermería que laboren en UCI, profesional enfermero(a) según el sistema de contrato, profesional enfermero(a) que acepten participar, profesional de enfermería que se encuentre laborando un periodo superior al trimestre. Por el contrario, se excluyó al profesional en enfermería en licencia, al enfermero(a) rotatorio(a), enfermero(a) que no labore en UCI y personal profesional de enfermería que se encuentre laborando en un periodo menor al trimestre.

El acopio de información se ejecutará a través de encuestas. De acuerdo con Pardinas (1991), una encuesta es un conjunto de interrogantes creado para obtener información que se utilizará en una investigación (22).

Respecto a la descripción de instrumentos al ambiente organizacional, se utilizó la herramienta (ECOS-S) creada por María Pérez en el año 2017, utilizó un cuestionario de 50 ítems, se evalúa utilizando una escala de tipo Likert, conformado por 3 dimensiones, donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre, 5 es siempre. Con el fin de interpretar los resultados globales, se establecieron categorías de clasificación en los niveles de inadecuado, riesgo y adecuado. Las dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional, estilo de dirección, cuentan con 15, 15, 20 ítems respectivamente, la cual evalúa la habilidad de enfrentar situaciones difíciles (23). Para la segunda variable satisfacción laboral mediante un cuestionario de 24 ítems, se evaluó utilizando una escala de tipo Likert, conformado por validado y verificado por J. Anaraz y J. Mira en el año 1988, cuenta con 9 dimensiones, con 4,5,3,2,3,2,1,2,2 ítems respectivamente, donde 1 está muy de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 en desacuerdo, 5 muy en desacuerdo. Finalidad interpretar los resultados globales, se establecieron categorías de clasificación en los niveles de mínima satisfacción, mediana satisfacción y máxima satisfacción (24).

Ambos instrumentos fueron seleccionados a partir de investigaciones anteriores. El primer instrumento fue validado por 11 expertos en salud y se considera de tipo constructo. En cuanto al segundo instrumento, fue validado por 14 profesionales, evaluando tanto su contenido como su constructo mediante métodos estadísticos. La validez en el contexto de la investigación se refiere a lo que se acerca a la realidad (25). Adicionalmente, la confiabilidad fue analizada mediante la prueba piloto. Se llevó a cabo un análisis, se determinó mediante la fórmula de Cronbach, como resultados 0.91% del entorno laboral, 0.92% escala de bienestar laboral, por ende, sugiere un nivel elevado de confiabilidad (26). A efectos de desarrollar el presente estudio, obtuve: consentimiento de autoridades académicas y del hospital nacional. Posteriormente se procedió a la consolidación de la información recolectada durante el periodo establecido, ejecutando los datos mediante el

paquete estadístico versión 26.0- SPSS. El análisis se desarrolló bajo la siguiente secuencia: se estructuró una matriz de datos donde se registraron sistemáticamente las respuestas obtenidas, luego generaron las tablas de frecuencia, lo cual permitió una organización lógica y precisa de los hallazgos, se realizó los análisis estadísticos, procediendo finalmente a la interpretación técnicas de resultados, seguido de la interpretación, los cuales fueron ilustrados mediante tablas de elaboración propia para facilitar su comprensión

El proceso investigativo se dedujo bajo el estricto cumplimiento de los principios bioéticos fundamentales. En primer lugar, se garantizó el principio de autonomía mediante la aplicación del consentimiento informado, asegurando la libre participación del personal de enfermería y su derecho a retirarse del estudio en cualquier etapa sin recibir penalización alguna. El principio de beneficencia se cumplió al orientar los hallazgos hacia la generación de conocimiento científico de valor para la comunidad sanitaria, buscando optimizar la gestión del entorno laboral. En concordancia el principio de no maleficencia se salvaguardó al asegurar el anonimato absoluto de los participantes, empleando códigos de identificación para el tratamiento de los datos con el fin de evitar cualquier repercusión laboral o personal. Finalmente, el principio de justicia se evidenció en la sección equitativa de los sujetos bajo criterios metodológicos homogéneos, garantizando un trato imparcial, digno y sin distinciones de índole contractual o administrativa

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1: “*Variables demográficas de los profesionales de enfermería, 2026*”

Variables (n=60)	<i>f</i>	%
Edad		
De 28 a 39 años	35	58,3
De 40 a 49 años	18	30,0
De 50 a 62 años	7	11,7
Sexo		
Femenino	44	73,3
Masculino	16	26,7

Nota: Datos de la matriz de datos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

Interpretación

La muestra estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería, con predominio del grupo etario de 28 a 39 años (58,3%), continuando con 40-49 edad (30,0%), en menor proporción 50-62 edad (11,7%), evidenciando una distribución mayoritariamente joven; respecto al sexo, se observó una marcada predominancia femenina (73,3%) sobre la masculina (26,7%), resultado coherente con la feminización histórica característica de la profesión de enfermería.

Tabla 2: “Cruce de contingencia de objetivo general”

Clima Organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Mínima		Mediana		Máxima			
	satisfacción		satisfacción		satisfacción			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Inadecuado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Riesgo	5	8,3	30	50,0	0	0,0	35	58,3
Adecuado	0	0,0	23	38,3	2	3,3	25	41,7
Total	5	8,3	53	88,3	2	3,3	60	100,0

Nota: Datos de la matriz de datos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

Interpretación

Del total de 60 profesionales, el 58,3% presentó un clima organizacional en riesgo y el 41,7% adecuado, sin registrarse niveles inadecuados. Respecto a la satisfacción laboral, predominó la mediana satisfacción (88,3%), siendo especialmente notable que los profesionales con clima en riesgo se concentran mayoritariamente en este nivel (50,0%); mientras que, quienes percibieron un clima adecuado también predominaron en mediana satisfacción (38,3%), con solo un 3,3% alcanzando máxima satisfacción; estos hallazgos sugieren una asociación positiva entre ambas variables, donde la mejora de la primera variable corresponde a grados más altos de bienestar laboral.

Tabla 3: “Cruce de contingencia del primer objetivo específico”

Comportamiento organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Mínima		Mediana		Máxima			
	satisfacción		satisfacción		satisfacción			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Inadecuado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Riesgo	5	8,3	29	48,3	0	0,0	34	56,7
Adecuado	0	0,0	24	40,0	2	3,3	26	43,3
Total	5	8,3	53	88,3	2	3,3	60	100,0

Nota: Datos de la matriz de datos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

Interpretación

El 56,7% presentó un comportamiento organizacional en riesgo y el 43,3% adecuado, sin registrarse niveles inadecuados. La satisfacción laboral mantuvo el predominio de la mediana satisfacción (88,3%), observándose que los profesionales con comportamiento organizacional en riesgo se concentraron en este nivel (48,3%); en tanto que, quienes presentaron un nivel adecuado también predominaron en mediana satisfacción (40,0%), alcanzando únicamente el 3,3% la máxima satisfacción; lo que sugiere que una mejora en el comportamiento organizacional se asocia favorablemente a mayor prevalencia de gratificación laboral en profesionales enfermero(a).

Tabla 4: “Cruce de contingencia del segundo objetivo específico”

Estructura organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Mínima		Mediana		Máxima			
	satisfacción		satisfacción		satisfacción			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Inadecuado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Riesgo	5	8,3	41	68,3	0	0,0	46	76,7
Adecuado	0	0,0	12	20,0	2	3,3	14	23,3
Total	5	8,3	53	88,3	2	3,3	60	100,0

Nota: Datos de la matriz de datos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

Interpretación

El 76,7% presentó una estructura organizacional en riesgo y el 23,3% adecuada, sin registrarse niveles inadecuados, siendo esta la dimensión con mayor proporción en riesgo respecto a las tablas anteriores. La satisfacción laboral mantuvo el predominio de la mediana satisfacción (88,3%), donde los profesionales con estructura organizacional en riesgo se concentraron ampliamente en este nivel (68,3%), mientras que quienes presentaron un nivel adecuado predominaron también en mediana satisfacción (20,0%), alcanzando solo el 3,3% la máxima satisfacción; lo que indica que las deficiencias en la estructura organizacional representan un factor crítico que limita el logro de niveles óptimos de satisfacción laboral en el personal de enfermería

Tabla 5: “Cruce de contingencia del tercer objetivo específico”

Estilo de dirección	Satisfacción laboral						Total	
	Mínima		Mediana		Máxima			
	satisfacción		satisfacción		satisfacción			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Inadecuado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Riesgo	5	8,3	31	51,7	0	0,0	36	60,0
Adecuado	0	0,0	22	36,7	2	3,3	24	40,0
Total	5	8,3	53	88,3	2	3,3	60	100,0

Nota: Datos de la matriz de datos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

Interpretación

Del total de 60 profesionales, se observó que el 60% tenía un estilo de dirección en riesgo y el 40% estaba apropiadamente dirigido, sin que se registraron niveles inadecuados. La satisfacción laboral se mantuvo por encima de la media, con un 88,3% de los empleados en este nivel; el 51,7% de los profesionales con un estilo de dirección en riesgo estaban dentro de este grupo; del mismo modo, el 36,7% que percibía un estilo adecuado se encontraban también en la mediana satisfacción; solo el 3,3% llegó a niveles máximos de satisfacción; esto indica que una dirección deficiente es un factor limitante para alcanzar altos niveles de satisfacción laboral y subraya la importancia del liderazgo directivo para el bienestar del personal enfermero.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: “Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional-2026”

Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional- 2026”

1. Nivel de significancia, 0,05

Tabla 6: “Prueba de hipótesis general”

Correlaciones		Satisfacción laboral
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación Rho Spearman	0,998
	Significancia bilateral	0,000
	N	60

Interpretación

El estudio con rho-Spearman evidenció asociación afirmativa muy alta entre el par de categorías (rho=0,998), P 0,000 siendo bajo 0,05, permitió rechazar la Hipótesis-nula y confirmar un mejor clima se asocia con mayor satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

1. Nivel significancia, 0,05

Tabla 7:” Prueba de hipótesis específica 1”

Correlaciones		Satisfacción laboral
Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación Rho Spearman	0,913
	Significancia bilateral	0,000
	N	60

Interpretación

El análisis mediante el coeficiente de correlación Rho-Spearman evidenció una relación directa muy alta entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral (rho=0,913), nivel de transcendencia bilateral de *p=0,000, valor por debajo del límite convencional de $p < 0,05$ lo que se deben rechazar las hipótesis nula y demostrando la existencia en relación estadísticamente significativa de ambas variables; se concluye que mientras favorable sea comportamiento organizacional, incrementa la satisfacción laboral en los profesionales enfermeros evaluados (n=60).

Hipótesis específica 2

Hi: “Existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería”.

1. Nivel significancia, 0,05
2. Test estadístico, Rho Spearman

Tabla 8: “Prueba de hipótesis específica 2”

Correlaciones		satisfacción laboral
Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	0,946
	Rho Spearman	
	Significancia bilateral	0,000
N		60

Interpretación

El análisis mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman evidenció una relación directa muy alta la estructura organizacional y la satisfacción laboral($\rho=0,946$), bajo un umbral de significación bilateral de $p=0,000^*$, cifra por debajo del límite convencional de $p<0,05$, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula, confirma existencia de correlación estadísticamente significativa para ambas variables; como consecuencia, se concluye que a niveles superiores de estructura organizacional, mayor satisfacción laboral de los profesionales enfermeros evaluados ($n=60$).

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería, 2026.

1. Nivel significancia, 0,05
2. Test estadístico, Rho Spearman

Tabla 9: "Prueba de hipótesis específica 3"

Correlaciones		Satisfacción laboral
Estilo de dirección	Coeficiente de correlación Rho Spearman	0,944
	Significancia bilateral	0,000
	N	60

Interpretación

El análisis mediante el coeficiente de asociación Rho-Spearman mostró una asociación asertiva muy alta para satisfacción laboral y el estilo de dirección ($\rho=0,944$) el nivel bilateral de significancia fue $p=0,000$ que es inferior al límite convencional $p<0,05$, esto posibilita descartar la hipótesis-nula y confirmar que entre las dos variables hay una relación estadísticamente significativa; por lo tanto, se deduce que a mayor calidad del estilo de dirección, más contentos están los profesionales de enfermería evaluados ($n=60$) con su trabajo.

IV. DISCUSIÓN

En esta sección se analizarán los productos finales, contrastando los puntajes reportados estudios previos que forman parte de los antecedentes de investigación. Para iniciar se exponen los hallazgos más relevantes obtenidos a partir del desarrollo del presente trabajo de investigación.

Para el objetivo general, se analizó la conexión del clima organizacional con la satisfacción laboral, en lo que respecta a la primera variable de estudio: donde más de la mitad de los participantes un 58.3 %, calificó un clima organizacional como riesgo, un 41.7 % de la muestra percibe un clima adecuado, no se reportaron evidencias de un entorno laboral calificado como inadecuado. Igualmente, en la segunda variable, se observó una concentración masiva en la categoría de mediana satisfacción 88.3%, siendo especialmente notable que los profesionales con clima en riesgo se concentraron mayoritariamente en este nivel (50,0%); Por otro lado, aquellos que percibieron un ambiente laboral favorable se situaron en la categoría de satisfacción moderada, con un 38.3%, mientras un 3.3 % alcanzó un nivel de satisfacción máximo. Estos resultados se comparaban con Pineda y Mendoza 2022, Chile, (8), emplearon una muestra censal de 72 enfermeros. Los resultados descriptivos revelaron que el 68.1% de los evaluados percibía un clima organizacional favorable, mientras que, en la variable satisfacción laboral, el 65.3% profesionales se ubicó en el grado de satisfacción. Mediante análisis estadístico, reportaron una correlación inversa ($\rho -0.75$) con una significancia $p-0.000$. Los autores concluyeron, existe interdependencia crítica para las dos variables, donde la calidad de las relaciones interpersonales y soporte de la jefatura actúan como los principales predictores del agrado profesional, estadísticamente indica una correlación negativa (inversa).

En el primer objetivo específico del actual trabajo, buscó analizar la relación entre la dimensión comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la UCI, El 56,7% presentó un comportamiento organizacional en riesgo y el 43,3% adecuado, sin registrarse niveles inadecuados. La satisfacción laboral mantuvo el predominio de la mediana satisfacción (88,3%), observándose que los profesionales con comportamiento organizacional en riesgo se concentraron en este nivel (48,3%); en tanto que, quienes presentaron un nivel adecuado también predominaron en mediana satisfacción (40,0%), alcanzando únicamente el 3,3% la máxima satisfacción; lo que sugiere que una mejora en el comportamiento organizacional se

asocia favorablemente a mayor prevalencia de gratificación laboral en profesionales enfermero(a). Los siguientes resultados se comparan con Huayta y Tintaya, 2024, Cusco (9), propósito “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en distintas áreas”. Concluyó que la percepción del clima de trabajo es un determinante crítico para el bienestar del enfermero con significancia estadística ($p < 0.000$) y ($\rho = 0.998$) indica una relación estadísticamente significativa, sugiriendo que la optimización de las condiciones laborales impacta directamente en la satisfacción y, por ende, en la eficiencia del servicio hospitalario.

En el segundo objetivo específico del estudio, busco analizar la relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la UCI. El 76,7% presentó una estructura organizacional en riesgo y el 23,3% adecuada, sin registrarse niveles inadecuados, siendo esta la dimensión con mayor proporción en riesgo respecto a las tablas anteriores. La satisfacción laboral mantuvo el predominio de la mediana satisfacción (88,3%), donde los profesionales con estructura organizacional en riesgo se concentraron ampliamente en este nivel (68,3%), mientras que quienes presentaron un nivel adecuado predominaron también en mediana satisfacción (20,0%), alcanzando solo el 3,3% la máxima satisfacción; lo que indica que las deficiencias en la estructura organizacional representan un factor crítico que limita el logro de niveles óptimos de satisfacción laboral en el personal de enfermería. Los siguientes resultados comparados con Rojas, 2023, (10), en un estudio realizado en Ica. Los hallazgos indicaron que el 52.5% de los enfermeros percibían un clima organizacional por mejorar (nivel medio), mientras que un 47.5% manifestó una satisfacción laboral en nivel promedio. Al realizar el análisis asociación de Rho-Spearman, se registró un valor de 0.784 bajo el umbral de significación de $p < 0.05$. Se determinó existe correlación positiva alta y significativa entre ambas variables. La autora concluye que factores como la autorrealización, el reconocimiento y la comunicación efectiva dentro de la UCI son piezas fundamentales para elevar la satisfacción del personal y, por ende, mejorar la seguridad del paciente crítico.

Finalmente, en el tercer objetivo específico del estudio, busco analizar la relación entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros de la UCI. Del total de 60 profesionales, se observó que el 60% tenía un estilo de dirección en riesgo y el 40% estaba apropiadamente dirigido, sin que se registraron niveles inadecuados. La satisfacción laboral se mantuvo por encima de la media, con un 88,3% de los empleados en este nivel; el

51,7% de los profesionales con un estilo de dirección en riesgo estaban dentro de este grupo; del mismo modo, el 36,7% que percibía un estilo adecuado se encontraban también en la mediana satisfacción; solo el 3,3% llegó a niveles máximos de satisfacción; esto indica que una dirección deficiente es un factor limitante para alcanzar altos niveles de satisfacción laboral. Los siguientes resultados comparados con Padilla 2023 (11), entre los principales hallazgos, se evidencio una correlación significativa entre ambas variables, por lo que Spearman tiene un índice directamente positivo. Los resultados indicaron que el 91% de enfermería percibe un clima organizacional positivo y el 9% desfavorable. El autor concluyó que ambas variables se relacionan de forma directa y significativa, determinando que el fortalecimiento del clima institucional es un factor crítico para elevar los niveles de satisfacción y optimizar el desempeño de los enfermeros en servicios de alta demanda.

V. CONCLUSIONES

Primera: Al abordar el objetivo general, identificó asociación. El análisis mostró un valor de $p=0,000$, coeficiente $\rho=0,998$, evidencia correlación positiva fuerte.

Segunda: El objetivo específico 1, el coeficiente obtenido fue de 0,913 ($p=0,000$), confirmando la hipótesis planteada debido a que p-valor es inferior a 0,05. Esto evidencia una relación positiva muy alta entre la primera variable para la dimensión comportamiento organizacional y la satisfacción laboral.

Tercera: Al abordar el segundo objetivo específico de la investigación, el coeficiente fue 0,946 ($p=0,000$), lo que, también valida la hipótesis de investigación, dado que el valor p se mantiene inferior del umbral de 0.05. Dicho resultado señala una fuerte asociación directa.

Cuarta: En última instancia, con respecto al tercer objetivo, se halló un coeficiente de correlación de 0,944 ($p=0,000$), lo cual brinda un sustento sólido a la hipótesis alterna planteada. Este hallazgo rebela que existe una vinculación positiva muy alta entre las variables analizadas bajo esta dimensión.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la alta gerencia de la Unidad Cuidados Intensivos implementar talleres de habilidades blandas que favorezcan un clima organizacional positivo. Al priorizar la salud emocional de los colaboradores y fortalecer los vínculos de cooperación, se logra optimizar el desempeño colectivo y la cohesión dentro de la entidad.
- Se recomienda motivar al personal de enfermería, una forma efectiva es colocar las felicitaciones de los pacientes y compañeros en el periódico mural en el área de UCI, lo que ayuda que el enfermero se sienta parte importante del equipo. Además, se debe incentivar su crecimiento profesional entregando becas para asistir a cursos o congresos lo que les permite dar una mejor atención.
- A la Dirección Administrativa del Hospital Nacional, se le recomienda realizar reingeniería de la gestión de recursos y materiales en el área crítica. Los hallazgos

de esta investigación sugieren que la satisfacción se mantiene en un nivel moderado debido a factores del entorno, por lo tanto, es necesario asegurar el abastecimiento oportuno de insumos y la modernización del equipamiento médico. Al mejorar las condiciones extrínsecas de trabajo, se minimiza el riesgo organizacional y se fortalece el compromiso asistencial del personal de enfermería.

- Se recomienda a la Escuela de Enfermería UNW incentivar el desarrollo de futuras investigaciones con un enfoque cualitativo que profundice en las causas subyacentes del clima en riesgo. Asimismo, se sugiere realizar estudios longitudinales que evalúen el impacto de las intervenciones propuestas en este trabajo, con el fin de generar una base de conocimientos sólida que permita estandarizar la gestión del cuidado y el bienestar laboral en las unidades de alta complejidad del país.

VI. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Enfermería y partería [Internet]. Ginebra: OMS; 2024 [citado 13 May 2026]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>
2. Damiano-Aulla F, Raqui-Rojas J, Álvarez-Manrique VD, Liset LZ, Morales-García WC. Validación de una escala de clima organizacional en trabajadores de la salud. Datos y metadatos [Internet]. 11 de marzo de 2024 [citado el 15 de mayo de 2026]; 3:257. Disponible en: <https://dm.ageditor.ar/index.php/dm/article/view/249>
3. Toro-Cárdenas S, Ramírez-Gómez P, Restrepo-Ochoa DA. Efecto de los incentivos intrínsecos y extrínsecos en la satisfacción laboral del personal asistencial de alta complejidad. *Rev Latinoam Psicol.* 2023; 55:112-124. doi:10.14349/rp.2023.v55.12.
4. Fierro-Méndez M, Mariela-Paucar G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal sanitario de Ecuador. *Rev Cient Cienc Méd.* 2023;26(2):45-52. Disponible en: <https://doi.org/10.5144/rccm.2023.26.2.45>
5. Nava NG, Hernández MI, Lara SS. El Clima Organizacional y Satisfacción del Personal de Enfermería en un Hospital de segundo nivel de Veracruz. *CISA* [Internet]. 10 de julio de 2025 [citado 8 de marzo de 2026];7(2). Disponible en: <https://revista-cisa.com/index.php/cisa/article/view/102>
6. Rosero-Lasso D, Chaucanes-Figueroa J, Chávez-Martínez J. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el centro hospital Guaitarilla (Nariño-Colombia), 2023. *Hacia la promoción de la Salud* [Internet]. 2023 [citado el 8 de mar de 2026]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772025000200085
7. Ruiz-Fernández MD, Ramos-Pichardo JD, Ibáñez-Masero O, J. Carmona-Rega MI, Sánchez-Hernández R, Ortega-Galán AM. Professional Quality of Life, Self-Compassion, and the Working Environment among Nurses. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 [citado el 8 de mar de 2026];19(8):4554. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/8/4554>
8. Pineda JC, Mendoza AM. Sinergia entre el ambiente organizacional y el bienestar laboral en unidades de cuidados críticos. *Rev Cient Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 12 de mar de 2026];14(1):88-96. Disponible en: https://recech.cl/index.php/recech/article/view/2022_pineda

9. Huayta K, Tintaya V. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de emergencia, medicina y cirugía del Hospital Antonio Lorena, Cusco - 2022 [Tesis de licenciatura en Internet]. Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2022 [citado 14 mar 2026]. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5319>
10. Rojas A. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital San José, Callao 2023 [Internet] [Trabajo académico de especialidad]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2023 [citado 9 Mar 2026]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1869>
11. Padilla M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital San José, Callao, 2020 [Tesis de doctorado en Internet]. Bellavista: Universidad Nacional del Callao; 2020 [citado 14 mar 2026]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076>
12. Mamani FD. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud Carlos Protze.Comas 2022. Lima-Perú; 2022. [Tesis para optar el grado de especialidad en salud pública]. Lima: Universidad San Lorenzo, 2022.Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5476>.
13. Valverde LN. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima 2024 [Internet] [Tesis de segunda especialidad]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2024 [citado 9Mar2026]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/853fe9f0-cd3a-4c9c-b167-96f76470c83b>
14. Gómez-Ríos M, Pérez-Fuentes MC. El clima organizacional en los servicios de salud y su orientación al comportamiento del personal asistencial. *Enferm Clin.* 2023;33(2):104-112. doi: 10.1016/j.enfcli.2022.11.002.
15. Andrade-Cordero F, Castro-Salazar G, Mora-Fajardo M. La satisfacción laboral en los entornos sanitarios: un análisis conceptual desde las experiencias del personal asistencial. *Rev Salud Pública.* 2022;24(3):215-224. doi:10.15446/rsap.v24n3.95112.
16. Bunge M. La investigación científica: su estrategia y su filosofía. 4a ed. México DF: Siglo XXI Editores; 2014.

17. González-Díaz RR, Acevedo-Duque ÁE, Guanilo-Gómez SL, Cruz-Ayala K. Ruta de la investigación cualitativa - Naturalista: Una alternativa para los estudios de gestión. *Rev Cienc Soc (Maracaibo)* [Internet]. 2021 [citado 15 mayo 2026];27(4): [aprox. 15 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37272>
18. Aguinis H, Solarino AM. Transparencia y replicabilidad en la investigación cualitativa: El caso de las entrevistas con informantes de élite. *Strategic Manage J* [Internet]. 2019 [citado 15 mayo 2026];40(8):1291-315. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/smj.3015>
19. Arias MM, Giraldo CV. El rigor científico en la investigación cualitativa. *Invest Educ Enferm* [Internet]. 2011 [citado 15 mayo 2026];29(3):497-504. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072011000300020
20. Cadilhac L, Torres R, Calles J, Vanacker V, Calderón E. Desafíos para la investigación en Ecuador. [Internet]. 2017 [citado 15 mayo 2026];7(2):113-22. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/23766808.2017.1328247>
21. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación [Internet]. México: McGraw-Hill; 2018 [citado 10 mar 2026]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Repositorio_%28contenido_digital%29.
22. Pardinas F. Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. México D.F.: Siglo XXI Editores; 1991. p. 22.
23. García-Moreiro RD, Reyes-Reyes E, González-Reyes D, Milián-Vázquez PM, Castañeda-Abascal IE. Selección de directivos para mejorar el clima organizacional en la Misión Médica Cubana en Venezuela. *Rev Univ Soc*. 2022;14(6):505-511. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000600505
24. Pérez AM. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Rev Cubana Salud Pública*. 2017;43(1):57-67. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/>
25. Aranaz J, Mira J. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. 1988;(52):63-8.
26. Segredo AM, Piñero J, López P. Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Rev Cubana Salud Pública* [Internet]. 2015 [citado 14 mar 2026];41(4):603-619. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400004

VII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1: Clima Organizacional	Tipo de investigación
“¿Cómo el Clima Organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional-2026?”	“Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional-2026”.	H.A: “Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional-2026”.	• Comportamiento Organizacional • Estructura organizacional • Estilo de dirección	Aplicada -Emplearé metodología Hipotético deductivo. Diseño no experimental correlacional.
Problema específico 1	Objetivo específico 1		V2: Satisfacción laboral	
“¿Qué relación existe entre la dimensión comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?”	“Identificar la relación entre la dimensión comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos”.	Ho. “No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional- 2026”. Hipótesis específica 1 H.A: “Existe relación significativa entre la dimensión comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Nacional-2026”.	Satisfacción por el trabajo • Tensión relacionada con el trabajo • Competencia profesional • Presión en el trabajo • Promoción profesional • Relación interpersonal con los superiores • Relación interpersonal con los compañeros • Características extrínsecas de estatus • Características extrínsecas de estatus	Población muestra
Problema específico 2	Objetivo específico 2			
“¿Qué relación existe entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de	“Identificar la relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en el			

enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?”	profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos”.	Hipótesis específica 2 H.A: “Existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Nacional-2025.”
Problema específico 3 “¿Qué relación existe entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?”	Objetivo específico 3 “Identificar la relación entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.”	Hipótesis específica 3 H.A: “Existe relación significativa entre la dimensión estilo de dirección y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Nacional-2026.”

Anexo 2: Instrumentos

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (ECOS-S)

A continuación, se presenta el cuestionario donde se evidencian una serie de preguntas relacionadas al clima organizacional. Le agradecemos nos responda su opinión marcando la opción que exprese mejor su punto de vista. El objetivo es mejorar el clima de trabajo. Cabe mencionar que los criterios de resolución se sustentan en la siguiente escala Likert:

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

I. Información sociodemográfica:

Edad: _____ Sexo: ____ F:____ M:____

Profesión: _____ Especialidad: _____

Centro de trabajo: _____

Consultorio médico: _____ Policlínico: _____ Hospital: _____

Institución Docente: _____ Unidad de dirección: _____

Otra: _____ Cuál: _____

Prestador: ____si:____No____

Directivo: ____si____No____, Si diga que función realiza: _____

II. Leer y marcar la pregunta mediante X.

III. Incisos de cuestionario:

N°	Incisos	S	CS	AV	CN	N
----	---------	---	----	----	----	---

1	“El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable”					
2	“La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio”					
3	“Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales”					
4	“Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente”					
5	“Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma”					
6	“Los trabajadores conocen la misión de la institución”					
7	“Existe preocupación por que se entienda bien el trabajo a realizar”					
8	“Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo”					
9	“Todos los problemas se discuten de una manera constructiva”					
10	“El trabajo que realizo me gusta”					
11	“El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de sus trabajadores.”					
12	“Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.”					
13	“Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo”.					
14	“En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios”.					

15	“Cada trabajador es considerado como conector de su trabajo y se le trata como tal”.					
16	“Las condiciones físicas de trabajo son buenas”.					
17	“Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución”.					
18	“Existe armonía en la relación entre el jefe y el equipo de trabajo”.					
19	“los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos”.					
20	“En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos”.					
21	“Se dedica tiempo revisar que se requiera para mejorar el desempeño de las personas”.					
22	“La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores”.					
23	“El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución”.					
24	“Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución”.					
25	“Las acciones de control se realizan de forma planificada”.					
26	“Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad de trabajo”.					
27	“El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente”.					

28	“Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo”.					
29	“En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento”.					
30	“Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización”.					
31	“En la solución a sus problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores”.					
32	“Cuando se inicia una tarea se explica el por qué”.					
33	“Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos”.					
34	“Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas”.					
35	“Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución”.					
36	“Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permitan dar solución a los problemas”.					
37	“la información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida”.					
38	“La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización”.					

39	“En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores”.					
40	“Existe correspondencia entre los objetivos de la organización el trabajo que se realiza”.					
41	“A la hora de realizar el trabajo se tiene en cuenta las propuestas del colectivo”.					
42	“Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo”.					
43	“Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular”.					
44	“Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras”.					
45	“Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran”.					
46	“En la institución se estila el saludo cordial y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo”.					
47	“Existe satisfacción en el ambiente físico en la que se trabaja en la institución”.					
48	“La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo”.					
49	“Se propician cambios positivos en función al desarrollo de la institución”.					
50	“Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización”.					

ENCUESTA - SATISFACCIÓN LABORAL

El cuestionario presenta una serie de preguntas referidas a su percepción en relación a la satisfacción laboral. Gracias por su colaboración.

1	2	3	4	5
Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: “SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO”					
1	“En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a”					
2	“Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.”					
3	“Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena”					
4	“Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.”					
	DIMENSIÓN 2: “TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO”					
4	“Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.”					

5	“Al final de jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.”					
6	“Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.”					
7	“Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.”					
8	“Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.”					
	DOMENSIÓN 3: “COMPETENCIA PROFESIONAL”					
9	“Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.”					
10	“Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.”					
11	“Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.”					
	DIMENSIÓN 4: “PRESIÓN DEL TRABAJO”					
12	“Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.”					
13	“Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.”					

	DIMENSIÓN 5: “PROMOCIÓN PROFESIONAL”					
14	“Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.”					
15	“Generalmente el reconocimiento que tengo por mi trabajo es muy reconfortante.”					
16	“Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.”					
	DIMENSIÓN 6: “RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS”					
17	“La relación con mis jefes/as es cordial.”					
18	“Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mí por parte de mis jefes/as.”					
	DIMENSIÓN 7: “RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS COMPAÑEROS”					
19	“Las relaciones con mis compañeros/as son muy buenas.”					
	DIMENSIÓN 8: “CARACTERÍSTICAS EXTRÍNSECAS DE ESTATUS”					
20	“Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.”					
21	“El sueldo que percibo es muy adecuado.”					
	DIMENSIÓN 9: “MONOTONÍA LABORAL”					

22	“Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.”	
23	“Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.”	

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Doza Solórzano, Mishell Karla

Título: “Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional-2026”

Finalidad:

Lo invitamos a participar en un estudio denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional-2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Doza Solórzano, Mishell Karla. El estudio contribuirá a cubrir una brecha científica y a sustentar futuras decisiones de mejora en la gestión del cuidado, su ejecución permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando estudios.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se realizará los siguiente:

-Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente.

-Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta.

-Firmar el consentimiento informado.

La entrevistada(do) puede demorar 20 a 30 minutos, además usted forma parte de los 60 encuestados para la ejecución de la investigación, datos que serán exportarlos al software

SPSS versión 26 para su correspondiente análisis expresados en gráficos en gráficos y tablas. Los resultados de las encuestas se le entregarán a usted de forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio no expone riesgos para usted. Para su participación solo es necesario su autorización, completar el cuestionario de clima organizacional de 50 preguntas, y de satisfacción laboral de 23 preguntas.

Beneficios:

Usted se beneficiará en conocer e identificar las percepciones sobre las condiciones estructurales, relacionales y de liderazgo del clima organizacional en la unidad de cuidados intensivos y cómo influye en la satisfacción laboral del enfermero para el desempeño y bienestar, de tal formar brindar un cuidado de calidad. Al finalizar el estudio, se compartirá los resultados.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación, de igual forma sus datos personales no serán mostrados a ninguna persona ajena del estudio.

Derechos del paciente:

En caso usted se siente incómodo durante la encuesta podrá retirarse en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el investigador Mishell Karla Doza Solorzano (indicar número de teléfono: 938 153 120) o al comité que, valido el presente estudio, Dra. Angélica Karina Minaya Galarreta, presidenta del

Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. 939513820. E-mail: comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en esta investigación, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto y también entiendo que puedo decidir o no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres: Mishell Karla Doza Solórzano.

DNI:76645024

Lima,...de...del 2026.

Anexo 4. Documento de autorización del hospital

	PERU	MINISTERIO DE SALUD	HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE	OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
---	-------------	----------------------------	--	---

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

El Agustino, 24 de febrero de 2026

CARTA N° 90 - 2026-DG- OADI-N°033- HNHU

Señorita
MISHELL KARLA DOZA SOLORZANO
Investigadora Principal
Presente.-

Asunto : Aprobación de Proyecto de Tesis

Referencia : CARTA N°018-2026-CIEI-HNHU
Expediente N° 26-005101-001

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y comunicarle que, a través del documento de la referencia, el Comité Institucional de Ética en Investigación informa que en sesión ordinaria de fecha lunes 23 de febrero del año 2026, se **APRUEBA** el Proyecto de Tesis titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN EL HOSPITAL NACIONAL, 2026**"

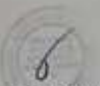
En este sentido, y visto el expediente presentado, esta Dirección General **AUTORIZA** la ejecución del Proyecto de Investigación, recomendando que el periodo de vigencia de esta aprobación se considera por un año, el mismo que caducará el 23 de febrero del 2027. Asimismo, la investigadora reportará cada tres (03) meses el avance del Proyecto y alcanzar al término de este estudio un informe final.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional "Hipólito Unanue"

DR. CARLOS SOTO LINARES
Director General (e)
CMP 25793



CSL/RGM/mchp
c.c. OADI-HNHU
c.c. Archivo

02 MAR 2026

1426



www.hnhu.gub.pe
Av. César Vallaja 1398
El Agustino
Tel: 3629700, 3627777

" ¡ EL PERÚ A TODA MÁQUINA !"

Anexo 5. Informe de originalidad



12% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



12% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-10-02	<1%
5	Internet	www.cienciayeducacion.com	<1%
6	Internet	repositorio.unaat.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.fucsalud.edu.co	<1%
8	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
9	Internet	repositorio.ues.edu.sv	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-05-23	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Santiago de Cali on 2019-06-12	<1%