



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Vitarte Lima 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Arroyo Rejano, Esthefany Isabel


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5053-6107>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Lima – Perú

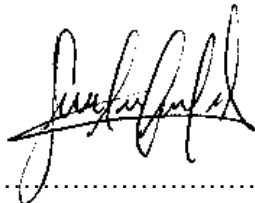
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/03/2025

Yo , ARROYO REJANO ESTHEFANY ISABEL egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Vitarte Lima 2024.” Asesorado por el docente: JAIME ALBERTO MORI CASTRO.... DNI ...07537045 ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de (VEINTIUNO) 21% con código 14912:530211315 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
 Arroyo Rejano Esthefany Isabel
 DNI: 71258197



.....
 Nombre: Jaime Alberto Mori Castro
 DNI: 07537045

Lima, 28 de Julio de 2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/03/2025

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 índice de similitud reportado por el sistema Turnitin no compromete la autenticidad ni la originalidad del presente trabajo de investigación, dado que corresponde, en su mayoría, a secciones estructurales y formales del documento, los objetivos, los índices de tablas y figuras. Asimismo, parte del porcentaje se vincula con la presentación de resultados en tablas y gráficos, así como con apartados del marco teórico que, por su naturaleza académica, contienen conceptos clave y terminología recurrente en la literatura científica.

De igual forma, en secciones como los objetivos, hipótesis y conclusiones, se identifican coincidencias textuales que responden a la reiteración de formulaciones esenciales para la coherencia interna del documento. En virtud de lo anterior, se aplicaron filtros y exclusiones específicos en el sistema Turnitin con el objetivo de obtener un análisis más preciso y ajustado al contenido sustantivo y original de la investigación, evitando sobreestimaciones derivadas de elementos comunes y técnicamente justificables.

Justifico que el excedente del 5 % en fuentes primarias, que actualmente alcanza un 9 % frente al máximo permitido de 4 %, se debe a que los términos coincidentes corresponden al marco metodológico propio de una investigación. En ese sentido, se confirma la originalidad de la investigación, sustentando que la fuente identificada (9%) proviene del repositorio uwiener.edu.pe, en el cual los títulos, subtítulos y términos detectados forman parte de la estructura metodológica establecida por la universidad. Asimismo, los demás términos coincidentes corresponden a expresiones de uso común en la redacción de investigaciones académicas.

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mis padres y hermano, por su apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos.

Agradecimiento:

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo, principalmente por darme las herramientas necesarias para mejorar a nivel profesional. A mis docentes, a mi asesor Mg. Mori Castro Jaime Alberto, quien con sus asesorías y sugerencias puedo materializar la elaboración del presente Proyecto de Investigación.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	iii
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPITULO I. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problemas generales.....	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivo de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivos generales	14
1.3.2. Objetivo específico.....	14
1.4. Justificación de las investigaciones.....	15
1.4.1. Teóricas	15
1.4.2. Metodológica	15
1.4.3 Práctica	16
1.5. Limitaciones de la investigación	16
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1 Antecedentes internacionales	17
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	18
2.2. Bases Teóricas.....	20
2.3 Formulación de hipótesis	27
2.3.1 Hipótesis general	27
2.3.2 Hipótesis específicas	27
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Método de las investigación.....	28
3.2. Enfoques de la investigación.....	28

3.3. Tipos de investigaciones	28
3.4. Diseños de las investigaciones	29
3.5. Población, muestra y muestreo.....	29
3.6. Variables y operacionalización	30
3.7. Técnica e instrumento de recolecciones de datos.....	32
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	33
3.9 Aspecto ético	34
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	35
4.1. Resultados	35
4.2 Prueba de hipótesis.....	39
4.3 Discusión de resultados.....	44
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
5.1. Conclusiones	47
REFERENCIAS	49
Anexos.....	59
Anexo 1. Matriz de consistencia	60
Anexo 2: Instrumentos de medición.....	61
Anexo 3: Aprobacion del comité de ética	69
Anexo 4: Consentimiento informado	70
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos	71
Anexo 6: Reporte turnitin.....	72

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	31
Tabla 2	Factores sociodemográficos	35
Tabla 3	Tabla cruzada de la dimensión potencial humano con la satisfacción laboral	36
Tabla 4	Tabla cruzada de la dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral.....	37
Tabla 5	Tabla cruzada de la dimensión cultura de la organizacional con la satisfacción laboral.....	38
Tabla 6	Tabla cruzada del clima organizacional con la satisfacción laboral.....	39
Tabla 7	Prueba de normalidad.....	40
Tabla 8	Prueba de hipótesis general	41
Tabla 9	Prueba de hipótesis 1	42
Tabla 10	Prueba de hipótesis 2	43
Tabla 11	Prueba de hipótesis 3	44

Resumen

El propósito de la investigación fue encontrar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del pacientes, debido a que, en los centros de salud pública debido a la sobrecarga laboral, los bajos recursos económicos y las precarias áreas de trabajo de además las relaciones interpersonales entre los enfermeros es bajo, estos problemas repercuten directamente en la satisfacción laboral. **Objetivo:** Determinar la relación del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Vitarte Lima 2024. **Metodología:** Se desarrolló enfoque de estudio cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional, de corte transversal; en la investigación se consideró un **muestreo censal** por lo cual el estudio se trabajó con 81 enfermeros. **Resultados,** se pudo comprobar que hay regular clima organizacional con regular satisfacción laboral en 35.8%, en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos. Además, los resultados inferenciales indican la existencia de un coeficiente de correlación de 0.880 el cual es muy alto además el p valor es 0.00, con lo cual **concluimos** que si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción, enfermeros.

Abstract

The purpose of the research is to find the relationship between the organizational climate and patient satisfaction, because in public health centers due to workload, low economic resources and precarious work areas in addition to interpersonal relationships between nurses is low, these problems directly affect job satisfaction. **Objective:** To determine the relationship of the organizational climate and its relationship with job satisfaction in nurses in the intensive care unit of a public hospital in Vitarte, Lima 2024. **Methodology:** A quantitative, applied, non-experimental, correlational, cross-sectional study approach was developed; in the research I consider a census sampling, **reason why** the study worked with 81 nurses. **Results,** it was possible to verify that there is a regular organizational climate with regular job satisfaction in 35.8%, in nurses in the intensive care unit. Furthermore, the inferential results indicate the existence of a correlation coefficient of 0.880, which is very high, and the p value is 0.00, from which we **conclude** that there is a relationship between the organizational climate and job satisfaction.

Keywords: *Organizational climate, satisfaction, nurses.*

Introducción

El clima organizacional en las instituciones de salud es muy importante, porque permite formar el liderazgo entre el personal de salud, mejorar las relaciones interpersonales, mejorar el nivel de eficiencia en las labores diarias y generar bienestar laboral, esta dinámica se ve reflejado de forma directa en la satisfacción laboral.

En este contexto, en el contexto de un hospital público de Ate, lamentablemente no existe un buen clima laboral, y esto se manifiesta por la baja relaciones interpersonales entre los enfermeros, no hay un clima laboral idóneo, los objetivos y metas planteadas no se cumplen en los tiempos establecidos; todo este acontecer se ve reflejado en la satisfacción laboral del personal quienes se siente hostigados, mal remunerados y no tienen la libertad de hacer su trabajo porque laboran más de lo permitido.

En función al contexto planteado la investigación está compuesta por 5 capítulos:

Capítulo 1 comprende el planteamiento del problema, la formulación del problema, el planteamiento del objetivo general y los específicos y justificación de la investigación.

Capítulo 2 aborda el marco teórico, contiene los antecedentes nacionales e internacionales, se sustenta el marco teórico y la formulación de la hipótesis general y específica.

Capítulo 3 consta de la Metodología, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de información, además se indica el procesamiento y los aspectos éticos.

Capítulo 4 analiza los resultados, detallando los aspectos descriptivos e inferenciales, a su vez se realiza la discusión.

Capítulo 5, aborda las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), indico que el 61% empleados muestran fuerzas laborales en los sectores sanitarios debido a condiciones de trabajo riesgosas, insatisfacción en el trabajo y ambiente laboral no saludable. Esto ha impactado negativamente en el desempeño como también en la productividad y el bienestar del personal (1).

Asimismo, en los estudios realizados en los hospitales tanto de los sectores públicos y privados se pudo evidenciar que uno de los factores principales en el clima organizacional es la sobrecarga del trabajo, esto se debe en gran medida a que muchos hospitales no están capacitados en recibir a número de pacientes que supera el límite de foro, esta sobrecarga laboral afecta de forma directa a las relaciones interpersonales, cumplimiento de tareas y en muchos de los casos afecta el bienestar de los trabajadores (2).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se reportaron casi 2 millones de fallecimientos anuales vinculados a accidentes laborales y enfermedad en profesional de salud, originados por condición de entornos físicos, psicosociales y ambientes adversos. Estos problemas afectan directamente en el cansancio, falta de integridad laboral, relaciones efectivas y conductas inadecuadas; este tipo de problemas es un grado insatisfacción provocado por factores externos (3).

Asimismo, en un diagnóstico realizado en México (4), se pudo evidenciar que el 56% de los enfermeros se siente insatisfechos por los problemas laborales, esto radica en la falta de un buen liderazgo por parte de la dirección estratégica, las políticas sobre el nivel de servicio no se cumplen, así como la falta de infraestructura y capacitaciones; en función a este problema el 76.4% indica que no percibe un clima favorable, el 40.1% indica falta de

recursos, el 42.7% indica que no tiene un ley que promueva sus derechos y el 51.2% menciona no hay profesionales capacitados en áreas específicas.

Trabajos cubanos, se examinó 16% de enfermero reportaron que los climas organizacionales a menudo son deficientes, impactando de manera adversa en el emprendimiento de los empleados. Estos muestran insatisfacción en el ámbito laboral, bajos rendimientos y escasas productividades, con problema en liderazgos y reciprocidades que resultan perjudiciales de los compromisos que realizan en las instituciones (5).

Respecto a la Organización Panamericana de la Salud (OPS), se evidenció 51% de enfermeros son las mayores fuerzas laborales en salud. Además, se detectó en Brasil que los enfermeros tienen climas organizacionales deficientes 69% en unidad de cuidados intensivos, los enfermeros no están satisfechos en la organización. Las enfermeras no están satisfechas con el entorno laboral, lo que impacta negativamente en el cuidado (6).

En Colombia, se demostró que el 57% de enfermeros en contexto hospitalario, particularmente de la unidad de cuidado intensivo, mostraron insatisfacción. El 99% de profesionales no tienen una conexión favorable con sus superiores, el 90% experimentaron insatisfacción con la labor desarrollada por sus colegas, y un 40% experimentaron insatisfacción por la rutina en el trabajo (7).

En Perú, se estimó que el 67% de los trabajadores sanitarios experimentaron regular ambiente laboral en infraestructuras insuficientes, en potenciales humanos constante, marcado por muchas horas de trabajo, inclusive categorías de profesionales que pertenecen. No obstante, el enfermero de las unidades de cuidados intensivos tiene insatisfacción al verse sometidos a demandas de cuidado del paciente en estado crítico, la rutina cotidiana (8).

El MINSA sostiene que los profesionales de la salud sienten una mayor gratificación cuando proporcionan un cuidado de alta calidad y sienten que su labor es apreciada por la comunidad, además de cuando se les concede autoridad para solucionar problemas y

optimizar la salud. Las evaluaciones son métodos que miden la calidad de las organizaciones y los servicios proporcionados, con la finalidad de alcanzar un mejoramiento en la calidad del servicio. Cuando los empleados acumulan años de trabajo, se puede notar un nivel de satisfacción bajo. Varias investigaciones han evidenciado que más del 90% de las enfermeras encuestadas consideran que el crecimiento personal y el rendimiento de sus labores son elementos cruciales en su satisfacción (9).

No hay muchas investigaciones vinculadas a este tema. Es crucial tener ambientes laborales positivos que promueva altas satisfacciones laborales reflejadas en compromisos institucionales. Es imprescindible los trabajos colaborativos equitativos en preservar relaciones interpersonales sanas entre los empleados para proporcionar el cuidado apropiado al paciente en estado crítico. La escasez de insumos y deficiente distribución del personal no contribuyen a un trabajo eficiente (10).

En nuestra problemática se ven climas en desconfianza entre los integrantes del equipo. El estrés que es unidad vital para el personal de enfermería, con falta de reconocimiento y respaldo por la dirección, provoca demoras en atención médica. Las enfermeras dicen: "la sobrecarga laboral debido a la escasez de personal ha provocado un caos en el servicio y la falta de cumplimiento a tiempo de los cuidados", "la elevada exigencia laboral y la presión por respetar los tiempos fijados y el peso emocional de lidiar con situaciones críticas de salud crean un entorno tenso y agotador", "La ausencia de comunicación eficaz entre sí genera desfase en coordinación de tareas y falta en el cuidado", Manifestaciones como las mencionadas impactan de manera directa en el bienestar del enfermero, reduciendo su habilidad en dar cuidado de alta calidad con sentimiento de desvalorización y apatía en cumplimiento de normas de calidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problemas generales

¿Cuál es la relación del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano con la satisfacción laboral?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con la satisfacción laboral?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivos generales

Determinar la relación del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima.

1.3.2. Objetivo específico

- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano con la satisfacción laboral.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral.

- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con la satisfacción laboral.

1.4. Justificación de las investigaciones

1.4.1. Teóricas

Este estudio aportará al saber científico a través de una recopilación detallada de investigaciones anteriores, para conectar las relaciones de los ambientes laborales y las satisfacciones en trabajo entre enfermeras. Asimismo, la primera variable clima organizacional se sustenta en la teoría de Peplau, quien indica que la enfermera emplea el principio interpersonal para solucionar problemas y explorar motivaciones humanas con crecimientos personales en ambiente de trabajo. Un modelo de investigación impactante en entorno laboral de organización indica donde el objetivo es establecer estrategias y directrices eficaces para conseguir ambientes laborales saludables para el profesional de unidades de cuidados intensivos. Un ambiente laboral positivo promueve la satisfacción total del personal mejorando la calidad de vida. Asimismo, respecto a la satisfacción laboral se sustenta en la teoría de las motivaciones higienes o de dos factores de Herzberg, quien indica que las motivaciones en el entorno laboral se segmentan en dos grupos de elemento vinculado a la emoción negativa o insatisfecha. Los profesionales experimentan con que consiguen en estos ámbitos laborales, estos contextos buscan el bien del colaborador.

1.4.2. Metodológica

La línea de investigación se amplió a través de la recopilación de datos, donde se emplearán herramientas ya verificadas por investigación a través de juez experto, para proporcionar los datos auténticos y fiables acerca de las poblaciones analizadas. Este análisis brinda una significativa contribución metodológica ya que, con los objetivos de evaluar la

variable de climas y satisfacciones de los trabajos, se empleó el cuestionario modificado de recolecciones y de los valorados; donde está disponible en ser utilizados por los demás.

1.4.3 Práctica

Se mostrarán el resultado de dos variables a estudiar, con la finalidad de dar estrategia de administración en favorecer la mejora de ambientes laborales y lograr satisfacciones totales en el área de trabajo. Estos resultados se reflejarán en la enfermera que impulsa sus avances profesionales, que lograra buenos desempeños en el equipo laboral. Es crucial en toda la población ya que se sostiene que las enfermeras con un ambiente organizacional favorable proporcionarán servicios de atenciones superior al paciente, familiares y entornos sociales, alcanzando mayores grados de satisfacciones en lo profesional y de los usuarios que reciben el servicio de salud del cuidado intensivo. La realización de este estudio resulta ventajosa en los equipos enfermeros que trabajan en hospitales en Lima, ya que promoverá un comportamiento reflexivo sobre el ambiente de trabajo y satisfacciones enfermeros como integrante esencial en equipos sanitarios. Las conclusiones del estudio se darán al responsable del hospital donde se realizarán, sugiriendo las creaciones e implementaciones de estrategia para optimizar el entorno de trabajo que favorezca elevados grados de satisfacción es y rendimientos de equipos enfermeros.

1.5. Limitaciones de la investigación

- Las bases teóricas y antecedentes no contaban autores actuales.
- Baja información en revistas indexadas a Scopus y Pudmet.
- Los procedimientos de la universidad toman largo plazo para indicar una respuesta.
- Durante la toma de la encuesta muchos de los enfermeros no querían participar.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Abdelrazek (11), en el 2020, en Egipto, con el objetivo “Analizar efectos de problemas laborales con clima organizacional en satisfacción de enfermeras”. Estudio, correlacional. Muestra de 120 sujetos. Métodos utilizaron cuatro herramientas: La Escala de Caras de Satisfacción; Escala de Empoderamiento Global; Escala de Compromiso Laboral de Utrecht; Medida de Clima Organizacional. Resultados, la eficacia y el compromiso en el trabajo fue predictor independiente de las satisfacciones es de enfermeros. Considerando que las relaciones humanas y objetivos racionales fue predictor independiente de la habilidad enfermero. Los efectos combinados de eficacia en trabajo y compromiso representaron 52% de varianza en las satisfacciones, los efectos de relaciones humanas y objetivos racionales representaron 17% de varianza en satisfacción es.

Almeida y col., (12), en el 2023, en Brasil, con el objetivo “Analizar la correlación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el burnout en trabajadores de enfermería”. Estudio, correlacional, cuantitativo. Muestra de 520 trabajadores. Método, el Cuestionario (S20/23) y el cuestionario de Burnout. Resultados, hay nivel moderado de agotamiento emocional, bajo nivel de despersonalización y alto en realización profesional. Hay correlación positiva entre las variables; hay correlación negativa del agotamiento emocional con clima organizacional con satisfacción laboral, y correlación negativa de despersonalización y satisfacción laboral.

Köroğlu y col., (13), en el 2024, en Turquía, “Analizar efectos del clima organizacional en la satisfacción laboral en enfermería y cómo este efecto se produce a través de confianza en colegas”. Estudio, correlacional, cuantitativo. Muestra de 400 enfermeras.

Método, utilizó cuestionarios de autoinforme para medir el clima ético, la satisfacción laboral y la confianza. Resultados, hay relaciones positivas significativas de climas organizacionales con satisfacciones laborales. La variable de confianza media completa la relación entre las variables. Hay necesidad de evaluar actitudes y comportamientos para promover comportamientos esperados en entorno de trabajo único e intenso de las enfermeras.

Jaradat y col., (14), en el 2024, en Palestina, “Analizar la relación del clima organizacional con satisfacción laboral entre enfermeras en unidades de cuidados intensivos (UCI) en Cisjordania. Estudio correlacional. Muestra de 220 enfermeras. Método, cuestionario auto estructurado. Utilizaron Escalas de clima organizacional con Cuestionarios de Satisfacciones Laborales Minnesota mide empoderamientos psicológicos con satisfacciones laborales. Resultado, la enfermera tienen moderados ($M=33,4\pm 9,2$) y satisfacciones laborales moderadas ($M=57,13\pm 6,87$). Hay correlaciones significativas positivas con satisfacciones laborales.

Barreto y col., (15), en el 2024, en Brasil, “Determinar clima organizacional del equipo enfermero en UCI”. Estudio, transversal, cuantitativo. Muestra de 30 enfermeros. Método, la recolección de datos se realizó mediante estadística descriptiva y análisis de datos bivariados. Resultados, los enfermeros tienen climas organizacionales bajos en sectores que laboran con los desarrollos profesionales y el beneficio fue los factores donde se consideran muy bajos en el trabajador.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Ñique (16), en el 2020, “El clima organizacional y su relación con satisfacción laboral en UCI de un Hospital Víctor Lazarte Echeagaray de Trujillo”. Estudios, cuantitativos, correlacionales, no experimentales, transversales. Muestras de 35 entrevistados. Métodos, usaron instrumentos como los cuestionarios con valoración Likert, luego coeficiente de

correlación de Pearson. Resultados, el nivel de relación entre las variables es de 0.831 el cual es alto.

Mariños y Rodríguez (17), en el 2020, “Analizar las relaciones del clima laboral con la satisfacción del personal de una institución de salud Trujillo”. Estudio, correlacional. Muestra de 45 enfermeros. Método, aplicó instrumento para tomar datos las Encuestas en Climas Laborales” y “Satisfacciones Laborales”. Resultado, climas laborales con satisfacciones en enfermeros hay correlación positiva moderada, siendo Coeficientes de Correlaciones Pearson 0.875 con significancias 0.000 indican altamente significativas.

Chanca (18), en el 2024, “Determinar la relación del clima organizacional con motivación laboral”. Estudios, correlacionales, cuantitativos, descriptivos, no experimentales, transversales. Muestras de 55 entrevistados. Métodos, los datos fueron con cuestionarios válidos. Resultado, el 87% con clima laboral neutral, el 57% con medio nivel de motivación laboral. Hay correlación significativa de variables, significancia 0.000 (<0.05) Rho de Spearman y coeficiente (r) 0.741. Prestar atención al clima laboral y motivación, como elemento crucial en lograr metas organizacionales.

Mendoza y Rodríguez (19), en el 2024, con el objetivo “Analizar la relación del clima organizacional con calidad de vida laboral de enfermeros”. Estudio, correlacional, cuantitativo, básica, transversales, no experimentales. Muestra de 27 enfermeras. Métodos, aplicaron cuestionarios validados. Resultado, 87% con buenas calidades en vida laboral, el 84% con buen clima organizacional, con Coeficiente Rho de Spearman fue 0.820, positivamente bueno y significancia estadística $p = 0001$.

Campos (20), en el 2020, con el objetivo “Determinar la relación del clima con satisfacción laboral de enfermeras”. Estudio, correlacional, cuantitativo, transversal. Muestra de 55 enfermeras. Método, aplico cuestionarios de climas laborales (CL – SPC), satisfacciones laborales (SL – SPC). En escalas de climas laborales tienen 50 ítems y en

satisfacciones laborales 36 ítems. Resultados el 37% tienen satisfacción laboral alta, el 51% media satisfacción y 15% con insatisfacción. En clima laboral el 54% percibe medio nivel de clima laboral, el 45% alto nivel y 5% bajo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Primera variable: Clima organizacional

Son todo lo que conforma el interior de una entidad, donde se vinculan entre sí la tecnología, política, objetivo institucional, documento de organizaciones internas (norma, protocolo, etc.) con la actitud, el sistema de valor y conducta de empleados, que puede ser estimulada o deslegitimada por las organizaciones. La mayoría de los empleados todavía desconocen la realidad de la unidad de cuidados intensivos, ya que no participan en la creación de políticas, objetivos institucionales y en los documentos internos (21).

Es el producto de los procesos de interacciones sociales del empleado, según el valor, actitud y creencia, también de ambientes externos de las compañías. Contribuyen a percepciones que se derivan de sus procedencias, llevan a visiones de organizaciones como unificados. Es clima emocional que percibe en la organización, se basa en interpretación de integrantes de organización y surge por impacto de elementos endógenos como exógenos (22).

Está vinculado con sistemas de lo organizacionales, los procesos estratégicos de búsquedas de legitimidades, en funcionalidades y sostenibilidades organizativos; impulsando proceso o con práctica que aporta constantemente a consecuciones del resultado institucional. Los progresos organizacionales se logran si el trabajador se vincula con las organizaciones y realizan los que logran alcanzar sus visiones y cumplir su misión diaria (23).

2.2.1.1 Característica de los climas organizacionales

Es elemento vinculado con entornos organizacionales donde el integrante trabaja y se desarrolla. Perduran y pueden variar por situación temporal, tienen impactos significativos los comportamientos y rendimientos del integrante de las organizaciones. Influencian los grados de dedicaciones y reconocimientos del integrante. Se ven afectadas por variable estructural como el método de administración, las directrices, los planes de administración, entre otros (24).

2.2.1.2 Dimensión de los climas organizacionales

Dimensión 1: Potenciales humanos

Son componentes de individuos, que son el núcleo de organización y depende el triunfo y metas. El potencial humano se distingue por tener organización con habilidades, destrezas y dedicación. Según los sistemas sociales internos de las organizaciones, compuestos por individuos, donde los sujetos residen, experimentan emociones, y donde los miembros de organización alcanzan metas, se tienen indicadores como: Gestión: Impacto que individuos, el líder, tiene conductas de demás para lograr el resultado, carecen de modelo definido y se basa en condiciones del ambiente social, tales como valores, reglas y procesos. Innovación: Se refiere a disposición de para experimentar con productos novedosos y modificar la manera que operan. Recompensa: Si la organización prioriza recompensas sobre sanciones genera ambiente apropiado. Mientras el trabajador no sea sancionado, sino incentivado a desempeñar buen trabajo, si lo realiza correcto, estará motivado en progresar a medio plazo. Confort: Son las iniciativas de la dirección para generar un entorno saludable y atractivo para los trabajadores (25).

Dimensión 2: Capacidad de Diseño Organizacional.

Los entornos de trabajo son sistemas compuestos por individuos que llevan a cabo tareas en conjunto para su beneficio y el de la compañía. Según el autor, las instituciones deben tener en cuenta cuatro factores compartidos: la coordinación, la separación del trabajo, el objetivo compartido y una estructura organizativa fundamentada en líneas de autoridad. Se refiere al sistema de coordinación entre los factores jerárquicos de la institución, este diseño tiene como función la estructuración de la segmentación del trabajo (26).

Exponen varios indicadores: Estructura: Expresa perspectivas de integrantes de organización acerca de normas, procedimientos, papeleo y restricciones a que enfrentan al desempeñar su labor. Las entidades tienen grado de burocracia en entorno laboral, informal y desorganizado. Toma de decisiones: analiza datos disponibles y empleados en la decisión de organizaciones, así como rol del trabajador, y examina cómo organizaciones solidas en las tomas de decisión según jerarquías. Comunicaciones en las organizaciones: Se fundamentan en las redes de comunicaciones existentes en las entidades y sencillez de los trabajadores para poder comunicar su reclamo a las direcciones. Remuneración: En este contexto, se fundamenta en cómo se remunera a los trabajadores (27).

Dimensión 3: Cultura organizacional:

Conjunto de valores, creencias relevantes que comparten integrantes de organizaciones, usualmente los sistemas significados compartidos del integrante de las mismas con sistemas dinámicos con valores que pueden variar resultan en aprendizaje constante del individuo que aprecia procesos delicados como un componente específico de cultura. Si una organización carece de respaldo de individuos dedicados a alcanzar metas, saber si los ambientes que forjan la relación, regla y patrón de conductas. Se transforman

para organizaciones culturales. Puede ser productiva o improductiva, dependiendo de la interacción entre componentes de la organización establecida desde el inicio (28).

2.2.1.3. Teoría

Las teorías interpersonales subrayan relación personal y social para la organización con tácticas para optimizar organizaciones, aumenta la satisfacción al crear entidades que asistan a las personas en el desarrollo de su potencial. Las motivaciones del trabajador son económicas y psicosociales, desconsideran necesidades de renovar el conocimiento y requerimiento vinculado a los rendimientos laborales. según Peplau, la enfermera emplea el principio interpersonal para solucionar problemas y explorar motivaciones humanas con crecimientos personales en ambiente de trabajo (29).

El papel líder del enfermero lleva a preservar la relación positiva con usuarios a través de colaboraciones y las implicaciones activas. Asimismo, asumen reemplazos que colocan al enfermero con actitud y comportamiento que provocan emoción en interacciones del paciente y sus colegas, según sus funciones profesionales. La variable clima organizacional se sustenta en la teoría de Peplau, quien indica que la enfermera emplea el principio interpersonal para solucionar problemas y explorar motivaciones humanas con crecimientos personales en ambiente de trabajo. Un modelo de investigación impactante en entorno laboral de organización indica donde el objetivo es establecer estrategias y directrices eficaces para conseguir ambientes laborales saludables para el profesional de unidades de cuidados intensivos (30).

2.2.2. Segundas variables: Satisfacciones laborales

Las Satisfacciones Laborales (SL), son vitales la administración del personal para garantizar que profesionales cubran necesidades de atención con estabilidad en el trabajo. La SL es actitud positiva que un individuo posee en su labor, tanto los elementos externos como internos son fundamentales en el ámbito de la salud, dado que están vinculados con

calidad de servicios. En América Latina, se ha detectado falta de personal de enfermería, lo que resulta crucial entender sus condiciones de trabajo y examinar causas de desigualdades presentes. Las organizaciones que implementan efectiva la gestión de calidad, con resultados dentro de organización que contribuyen a mejora del rendimiento (31).

Este análisis enfocado en la calidad total en el sector de la salud es un recurso útil que aspira a reconocer elementos esenciales y establecer tácticas para alcanzar metas personales como las de la organización, para incrementar el valor social y económico de la institución. La SL es elemento crucial en este proceso y se define como etapa emocional positiva que surge del pensamiento subjetivo de la experiencia laboral de cada individuo, caracterizada por las expectativas del puesto que desea ocupar y las tareas que al final cumplen (32).

La SL afecta todas las actividades humanas y entenderla es vital para el desempeño eficaz del personal de enfermería que dedica la mayor parte de su tiempo en el entorno laboral al cuidado de salud físicas y mentales del sujeto a cargo. La SL es como una percepción de bienestar emocional o satisfacción que surge de las experiencias personales en el entorno de trabajo y que puede tener un impacto en la perspectiva hacia el trabajo actual. Se considera un elemento de respaldo que incrementa su valor, emociones, relevancia y superación personal en las tareas que llevan a cabo los profesionales de enfermería (33).

Más del 50% de empleados en un hospital son enfermeras, es crucial entender elementos que influyen en su rendimiento. La atención directa y constante de pacientes con afecciones, que enfrentan situaciones de dolor y muertes, representa un entorno de trabajo complicado para estos expertos. Como profesión, se ajustan a cambios tecnológicos, sueldos bajos, relaciones interpersonales conflictivas y estímulos de diversa naturaleza. Analizar la SL es un tema complicado que no solo abarca las tareas establecidas, incluye el ambiente de

trabajo, reconocimiento, colaboración en equipo y qué oportunidades de promoción tienen (34).

Así, la SL es un componente de la inquietud por mejorar el comportamiento de los empleados y, sin duda, son factores que impactan en calidades de vida, dado que son individuos que interactúan con otras personas y, en el caso del personal de enfermería, presencian episodios muy personales de cuidado y atención. La satisfacción se define como condición de bienestar y felicidad emocional, donde los factores personales y organizativos influyen en actitudes positivas y dedicación al trabajo (35).

2.2.2.3 Dimensión de la satisfacción laboral

Dimensión 1: factores intrínsecos

Los elementos relacionados con la experiencia personal y directa en el entorno laboral abarcan la habilidad para tomar decisiones de forma independiente, la variedad de actividades, el sentido que se percibe en la labor desempeñada, la realización personal lograda y el reconocimiento por un trabajo ejecutado con excelencia. Estos factores influyen en una satisfacción profunda y duradera, ya que satisfacen las necesidades psicológicas y de autorrealización del empleado (36).

Se alude a las características intrínsecas del puesto laboral que fomentan la motivación del individuo. Dichas características comprenden la responsabilidad asignada, las oportunidades de desarrollo profesional y de crecimiento, el interés en las actividades que se realizan y la posibilidad de emplear las habilidades y capacidades personales. La satisfacción derivada de estos aspectos contribuye a un mayor compromiso y rendimiento del trabajador (37).

Dimensión 1: factores extrínsecos

Los elementos que constituyen el entorno laboral abarcan las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral y las compensaciones que recibe el empleado. Dentro de

estos elementos se incluyen la remuneración económica, los beneficios sociales, las normativas y procedimientos internos de la organización, la dinámica interpersonal entre colegas y supervisores, así como el ambiente laboral y las características físicas del espacio de trabajo (38).

Se hace alusión a los factores contextuales o ambientales que, si bien no constituyen elementos fundamentales del trabajo, afectan la comodidad y el bienestar del empleado. Ejemplos claros de esto son la estabilidad en el empleo, las oportunidades de desarrollo y promoción (si son percibidas como equitativas), el estilo de supervisión o liderazgo, así como la armonización entre la vida laboral y la vida personal (39).

2.2.2.4. Teoría

En este contexto, Watson señaló que las calidades de la atención no se limitan solo a la atención. Sino entender las necesidades básicas del usuario, basándose en su propia vivencia, su desarrollo espiritual, su trayectoria vital, y las posibilidades de desarrollo personal y profesional que surgen de sus interacciones con los demás, con el fin de completa satisfacción (40).

En contraposición, Watson indicó que subrayar la relación de enfermeras del cuidado que dan las satisfacciones en el trabajo como expectativas subjetivas, son esencias de trabajos del enfermero, como profesión con relevancia en el mundo (41).

En este contexto, la teoría formulada por Herzberg se conoce como "Teorías de las motivaciones higienes o teorías de dos factores", concluyendo que las motivaciones en el entorno laboral se segmentan en 2 grupos de elemento vinculado a la emoción negativa o insatisfecha. Los profesionales experimentan con que consiguen en estos ámbitos laborales, por lo que se incorporan la prevención de riesgos para la salud de los trabajadores (42).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional con la satisfacción laboral en enfermeros UCI de un hospital público de Vitarte Lima 2024.

H0: No hay relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en enfermeros en UCI de un hospital público de Vitarte Lima 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión potencial humano con la satisfacción laboral.

H2: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral.

H3: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con la satisfacción laboral.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1.Método de la investigación

El método utilizado en este estudio es el hipotético deductivo, se distingue por comenzar con la formulación de hipótesis y luego buscar confirmar o desmentir su validez al comprobar si las conclusiones lógicas derivadas de estas hipótesis están en consonancia con los datos empíricos obtenidos (43).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, dado que el trabajo se ha fundamentado en empleos de técnica estadística en ejecución, lo que posibilitó respaldos de la conclusión. Este consiste en contrastar la teoría que existe mediante hipótesis que surgieron de ellas para verificarlas midiendo las variables y análisis a través de métodos estadísticos en un contexto específico, ya que en el trabajo se utilizan mediciones asociadas a las variables, así como también el estudio de datos numéricos utilizados en cuestionarios que persiguen el objetivo de la investigación. El método se distingue por la recolección e interpretación de elementos, que opera con objetivo de cuantificar a partir de muestra concreta. Se piensa que las técnicas empleadas en este método marcan una notable diferencia en comparación con el otro (44).

3.3. Tipo de investigación

La investigación de la investigación fue aplicada, pues sus propósitos principales es aportar al incremento de los saberes científicos en relaciones con la variable a estudiar. Se distingue por la exploración y empleo de los conocimientos obtenidos para aplicarlos en la vida cotidiana del estudio de investigación (45).

3.4. Diseños de las investigaciones

El diseño fue no experimental, donde se concentraron en ver la variable sin implementar el proceso que lo alteran. Fue de corte transversal, se evaluaron a las personas en momentos dados. Además, es correlacional, puesto que su propósito fue establecer la correlación entre variables. Es no experimental, los esquemas no se alteran las variables y fenómenos se ven en estado natural para su adecuado análisis (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

El grupo de estudio está compuesto por una población de 81 profesional enfermero de las unidades de cuidado intensivo. Las poblaciones son grupos de sujetos que tiene característica similar en momentos específicos, que abarcan elementos, unidad de muestreos, alcances y tiempos con el criterio de inclusión y exclusión (47).

Criterio de inclusión:

- Profesional enfermero que cuenten con especialidades en las áreas y laboren mínimo unos 2 meses en la unidad de cuidados intensivos.
- Profesional enfermero que deseen ser parte de forma voluntaria para el trabajo de investigación
- Profesional enfermero que ya haya hecho la firma de los consentimientos informados

Criterio de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no desean firmar su inclusión en el estudio
- Profesional enfermero que no estén contando con una especialidad en las áreas y estén laborando menos de dos meses en la unidad de cuidados intensivos
- Profesional enfermero que no tengan interés de participar en el estudio.

Muestreo: El muestreo utilizado fue el censal. El muestreo censal, es un método no probabilístico, que permite al investigador realizar el estudio con toda la población, esto se debe a una decisión del investigador, cuando la cantidad evaluada sea finita (48). El estudio utiliza un muestreo no aleatorio, se tendrán 81 profesional enfermeros de las unidades del cuidado intensivo, escogido de manera aleatoria.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
V1: Clima organizacional	Es un conjunto de sentimientos que el profesional de enfermería dentro de una institución percibe en relación con el trabajo, el entorno físico en el que se desenvuelven, e incluso las normas e irregularidades del entorno de trabajo (21).	Se refiere a las visiones que la enfermera tiene dentro de las organizaciones en ambientes de trabajos en unidades del cuidado intensivo, que se componen de tres dimensiones.	Potenciales humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgos • Innovaciones • Recompensas • Conforts 	Nominal
			Capacidades de diseños organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Estructuras • Tomas de decisión • Comunicaciones organizacionales • Remuneración 	
V2: Satisfacción laboral	Se trata de una valoración positiva o negativa del equipo de enfermería, evidenciando una reacción eficaz que proviene de los procesos emocionales en el trabajo donde se desempeña en su cotidianidad (31).	Se refiere a las actitudes o emociones que el enfermero muestra en el espacio laboral donde lleva a cabo sus labores para sentirse a gusto al asistir al paciente en estado crítico.	Culturas de las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Identidades • Conflictos y cooperaciones • Motivaciones 	Ordinal
			Factores extrínsecos o factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisiones • Beneficio laboral • Condición ambiental y física • Compañero del trabajo • Comunicaciones 	
			Factores intrínsecos o motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Recompensa • Reconocimientos • Promociones 	

3.7. Técnica e instrumento de recolecciones de datos

3.7.1. Técnicas

Para ambas variables, se aplicó el método de la encuesta, utilizando como herramienta un cuestionario que consiste en recolección sistemática de datos por cuestiones estandarizadas dirigidas a un grupo representativo de la población de interés. El método que se utilizará será la encuesta, que implica recopilar datos mediante un cuestionario diseñado para recolectar información pertinente que permita confirmar la hipótesis; mientras que el instrumento será el cuestionario, lo que simplificará la recolección de datos de manera rápida y eficaz (49).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional

Este dispositivo evaluará la variable "Clima organizacional", que fue desarrollada por el MINSA del 2012 con documentos metodologías del estudio de climas Organizacionales, R.M. N° 468-2011/ MINSA. Este abarca 34 elementos segmentados en tres dimensiones: i) Potencial humano, ii) Habilidad para diseño organizacional, iii) Cultura organizacional. Las respuestas disponibles se fundamentan en la escala de Likert con las siguientes alternativas: Jamás (1), En ocasiones (2), A menudo (3) y Siempre (4).

Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Se elaboró en España por Aranaz (1998) para evaluar la satisfacción laboral en el contexto hospitalario, utilizando 26 preguntas distribuidas en nueve dimensiones: i) Satisfacción laboral, ii) Tensión vinculada al trabajo, iii) Habilidad profesional, iv) Presión laboral, v) Incremento profesional, vi) Relación interpersonal con el superior, vii) Relación interpersonal con colegas, viii) Característica extrínseca de posiciones, ix) Monotonías. Las respuestas del instrumento se fundamentan en escala de Likert, con las siguientes alternativas: Nunca (1), casi nunca (2), en ocasiones (3), casi siempre (4), siempre (5).

3.7.3 Validación y Confiabilidad

Para determinar la validación de la variable clima organizacional. De acuerdo con el coeficiente de V de Aiken, se utilizaron el criterio de 5 juicio de expertos, especialistas en el campo de le enfermería, elegidos en validez de los instrumentos que evalúan los climas organizacionales en un Hospital de Lima Este. Para el índice de confiabilidad se realizó a través del coeficiente alfa de Cronbach, lo que resultó en un resultado de 0,960 el cual es muy alto (50).

Para determinara la validación de la variables satisfacción en el trabajo, se utilizaron el criterio de 5 juicio de expertos, especialistas en el campo de le enfermería, elegidos en validez de los instrumentos que evalúan la satisfacción laboral en un Hospital de Lima Este. Para el índice de confiabilidad se realizó a través del coeficiente alfa de Cronbach, lo que resultó en un resultado 0,870 cual es muy alto (51).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1 Autorizaciones y coordinaciones previas para las recolecciones de datos

Para la aplicación del cuestionario fue necesario, la autorización del Hospital Público de Vitarte. Donde se enviaron las cartas de presentaciones y autorizaciones de la Universidad, el cual fue revisado por el área de investigación del Hospital Público de Vitarte, donde lo revisaron y emitieron observaciones que fueron levantadas en su momento, finalmente el Hospital Público de Vitarte dio por aprobado el tomado de las encuestas, mediante una constancia.

3.8.2 Aplicaciones de los instrumentos de recolección de datos

Durante la aplicación de la encuesta, se recopiló la información de las enfermeras del área de hospitalización donde se aplicó el cuestionario con el consentimiento informado. De igual manera, los datos se recolectaron y tabularon en el programa Microsoft Excel 2019 con

análisis estadísticos en SPSS vs 25. En este estudio, se presentaron los resultados mediante tabla y gráfico estadístico que ilustra interpretaciones y confirmación de la hipótesis propuesta que se ajuste a la finalidad del estudio.

3.9 Aspecto ético

Principio de autonomía

Establece que cada enfermero de unidades de cuidado intensivo participará de forma voluntaria, con respeto a las decisiones de aceptarlas o rechazarlas el estudio con los consentimientos informados firmados que autorizan sus participaciones voluntarias.

Principios de beneficencias

Se comunicará al entrevistado que acepta ser parte del trabajo a investigar de la ventaja indirecta que generan al llevar a cabo el trabajo. o favorecerá al enfermero de las unidades de cuidado intensivo que optimiza ambientes laborales y satisfacciones en lugar de trabajo.

Principios de no maleficencias

Fundamenta la integridad de los participantes. La meta de la investigación será recolectar toda la información requerida, salvaguardando las integridades del enfermero sin provocar perjuicios a sus bienestares.

Principios de justicias

Cada entrevistado involucrado en la investigación serán tratado con respeto y equidad, proporcionándole un trato justo, sin prejuzgar a nadie y sin mostrar preferencias. recibirán tratos dignos y respetuosos, no se discrimina al participante que es parte del estudio, no se hacen distinción al involucrado del trabajo.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 2

Factores sociodemográficos

Grupo ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	25	30.9
Asistencial	56	69.1
Condición		
Nombrado	27	33.3
Contratado	54	66.7
Sexo		
Femenino	48	59.3
Masculino	33	40.7
Edad		
De 20 a 30 años	33	41
De 31 a 40 años	26	32
Más de 41 años	22	27

Fuente. Propia

Se analizan a los 81 entrevistados enfermeros en UCI de un hospital público, la que mostramos en la tabla 1, de las características sociodemográficos, teniendo Grupo ocupacional en Administrativo 30.9%, Asistencial 69.1%; en Condición hay Nombrado 33.3%, Contratado 66.7%; en Sexo hay Femenino 59.3%, Masculino 40.7%; en Edad de 20 a 30 años 41%, de 31 a 40 años 32% más de 41 años 27%.

En el primer objetivo específico se determina la relación de la dimensión potencial humano con la satisfacción laboral.

Tabla 3

Tabla cruzada de la dimensión potencial humano con la satisfacción laboral

Potencial humano	Satisfacción						TOTAL	
	Malo		Regular		Bueno		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Malo	0	0.0	5	6.2	2	2.5	7	8.6
Regular	18	22.2	33	40.7	12	14.8	63	77.8
Bueno	2	2.5	7	8.6	2	2.5	11	13.6
TOTAL	20	24.7	45	55.6	16	19.8	81	100.0

Análisis relativo a la dimensión potencial humano con la satisfacción laboral en enfermeros en UCI de un hospital público de Vitarte Lima 2024, mostramos que hay satisfacción regular con regular clima organizacional en 40.7%, según tabla 2.

En el segundo objetivo específico se determina la relación de la dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral.

Tabla 4

Tabla cruzada de la dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral.

Capacidad de diseño organizacional.	Satisfacción						TOTAL	
	Malo		Regular		Bueno		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Malo	2	2.5	2	2.5	2	2.5	6	7.4
Regular	14	17.3	36	44.4	13	16.0	63	77.8
Bueno	4	4.9	7	8.6	1	1.2	12	14.8
TOTAL	20	24.7	45	55.6	16	19.8	81	100.0

Análisis de la dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral en enfermeros en UCI de un hospital público de, mostramos que hay satisfacción regular con regular clima organizacional en 44.4%.

En el tercer objetivo específico se determina la relación de la dimensión cultura de la organización con la satisfacción laboral.

Tabla 5

Tabla cruzada de la dimensión cultura de la organizacional con la satisfacción laboral.

Cultura de la organización	Satisfacción						TOTAL	
	Malo		Regular		Bueno		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Malo	0	0.0	6	7.4	1	1.2	7	8.6
Regular	18	22.2	30	37.0	8	9.9	56	69.1
Buen o	2	2.5	9	11.1	7	8.6	18	22.2
TOTAL	20	24.7	45	55.6	16	19.8	81	100.0

Análisis de la dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral en enfermeros en UCI de un hospital público, mostramos que hay satisfacción regular con regular clima organizacional en 37.0%, según tabla 4

En el objetivo general determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral.

Tabla 6

Tabla cruzada del clima organizacional con la satisfacción laboral.

Clima organizacional	Satisfacción						TOTAL	
	Malo		Regular		Bueno		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Malo	1	1.2	6	7.4	3	3.7	10	12.3
Regular	15	18.5	29	35.8	9	11.1	53	65.4
Bueno	4	4.9	10	12.3	4	4.9	18	22.2
TOTAL	20	24.7	45	55.6	16	19.8	81	100.0

Análisis de la dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, mostramos que hay satisfacción regular con regular clima organizacional en 35.8%, según tabla 5.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad

Prueba de normalidad es un método estadístico que se aplica a la muestra, para determinar si el conjunto de datos tiene una distribución normal o no, en función a ello respecto a un estudio específico se puede determinar con que estadística se debe realizar la prueba de la hipótesis (52).

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,430	81	,0.00	,590	81	,000
Satisfacción laboral	,347	81	,000	,636	81	,000

En la tabla se evidencia que la cantidad del estudio es de 81, un valor que es mayor que cincuenta, por tal motivo se realizara un análisis en función a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde observamos que el nivel de significancia es 0, un valor menos que 0.05; con lo cual podemos indicar que el conjunto de datos no tiene una distribución normal, en ese sentido para realizar la prueba de las hipótesis lo realizaremos mediante la estadística de Rho Sperman.

4.2.2 Hipótesis general

Ho: No existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 8

Prueba de hipótesis general

			Clima organizacional	Satisfacción
Rho de	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,880
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81

En la tabla se evidencia que el índice de correlación entre las variables analizadas tiene un coeficiente de 0.820 el cual tiene una interpretación de ser muy alto, además es positivo con lo cual se indica que hay una variación directa; además dentro del análisis al p valor este es numéricamente 0.000 un valor que es menor al 0.05, en ese sentido se asume la hipótesis alerta, donde se concluye que el clima organización si se relaciona con la satisfacción.

4.2.3 Hipótesis específica 1

HO: No existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral.

H1: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral.

Tabla 9

Prueba de hipótesis 1

		Potencial humano	Satisfacción
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,878
Potencial humano	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81

En la tabla se evidencia que el índice de correlación entre las variables satisfacción y dimensión potencial humano tiene un coeficiente de 0.820 el cual tiene una interpretación de ser muy alto, además es positivo con lo cual se indica que hay un variación directa; además dentro del análisis al p valor este es numéricamente 0.000 un valor que es menor al 0.05, en ese sentido se asume la hipótesis alerta, donde se concluye que el clima organización si se relaciona con la satisfacción.

4.2.4 Hipótesis específica 2

Ho: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional y la satisfacción laboral.

H1: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 10

Prueba de hipótesis 2

			Capacidad de diseño	Satisfacción
		Coefficiente de		
Rho de	Capacidad	de correlación	1,000	,877
Spearman	diseño	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81

En la tabla se evidencia que el índice de correlación entre las variable satisfacción y dimensión capacidad de diseño tiene un coeficiente de 0.877 el cual tiene una interpretación de ser muy alto, además es positivo con lo cual se indica que hay un variación directa; además dentro del análisis al p valor este es numéricamente 0.000 un valor que es menor al 0.05, en ese sentido se asume la hipótesis alerta, donde se concluye que el clima organización si se relaciona con la satisfacción.

4.2.5 Hipótesis específica 3

H0: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral.

H1: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con la satisfacción laboral.

Tabla 11

Prueba de hipótesis 3

		Cultura de la organización	Satisfacción
	Coefficiente de		
Rho de	Cultura de la	1,000	,887
Spearman	organización	.	,001
	Sig. (bilateral)		
	N	81	81

En la tabla se evidencia que el índice de correlación entre las variables satisfacción y dimensión cultura de organización tiene un coeficiente de 0.887 el cual tiene una interpretación de ser muy alto, además es positivo con lo cual se indica que hay un variación directa; además dentro del análisis al p valor este es numéricamente 0.001 un valor que es menor al 0.05, en ese sentido se asume la hipótesis alerta, donde se concluye que el clima organización si se relaciona con la satisfacción.

4.3 Discusión de resultados

Se tiene la discusión según los fundamentos del hallazgo encontrados de acuerdo con el antecedente de esta investigación.

Hay regular potencial humano con regular satisfacción laboral en 40.7%, en enfermeros en UCI de un hospital público. Para Abdelrazek en el 2020, en Egipto, los efectos combinados de eficacia en trabajo y compromiso representaron 52% de varianza en las satisfacciones, los efectos de relaciones humanas y objetivos racionales representaron 17%

de varianza en satisfacción. Según Ñique en el 2020, el análisis de confiabilidad tiene Alfa de Cronbach de 0.893 de clima organizacional y 0.831 para satisfacción laboral. Hay relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral. Para Barreto y col., en el 2024, en Brasil, los enfermeros tienen climas organizacionales bajos en sectores que laboran con los desarrollos profesionales y el beneficio fue los factores donde se consideran muy bajos en el trabajador.

Hay regular capacidad de diseño organizacional con regular satisfacción laboral en 44.4%, en enfermeros en UCI de un hospital público. Para Almeida y col., en el 2023, en Brasil, hay nivel moderado de agotamiento emocional, bajo nivel de despersonalización y alto realización profesional. Hay correlación positiva de satisfacción laboral con clima organizacional; hay correlación negativa de agotamiento emocional con clima organizacional con satisfacción laboral, y correlación negativa de despersonalización y satisfacción laboral. Según Mariños y Rodríguez en el 2020, los climas laborales con satisfacciones en enfermeros hay correlación positiva moderada, siendo Coeficientes de Correlaciones Pearson 0.875 con significancias 0.000 indican altamente significativas.

Hay regular cultura de la organización y regular satisfacción laboral en 37%, en enfermeros en UCI de un hospital público. Para Koroğlu y col., en el 2024, en Turquía, hay relaciones positivas significativas de climas organizacionales con satisfacciones laborales. La variable de confianza media completa la relación del clima organizacional con satisfacción laboral. Hay necesidad de evaluar actitudes y comportamientos para promover comportamientos esperados en entorno de trabajo único e intenso de las enfermeras. Según Chanca, en el 2024, el 87% con clima laboral neutral, el 57% con medio nivel de motivación laboral.

Hay regular clima organizacional con regular satisfacción laboral en 35.8%, en enfermeros en la UCI de un hospital público. Para Jaradat y col., en el 2024, en Palestina,

las enfermeras tienen moderados ($M=33,4\pm 9,2$) y satisfacciones laborales moderadas ($M=57,13\pm 6,87$). Hay correlaciones significativas positivas con satisfacciones laborales ($p < 0,05$). Según Mendoza y Rodríguez, en el 2024, el 87% con buenas calidades en vida laboral, el 84% con buen clima organizacional, con Coeficiente Rho de Spearman fue 0.820, positivamente bueno y significancia estadística $p = 0001$. Para Campos en el 2020, el 37% tienen satisfacción laboral alta, el 51% media satisfacción y 15% con insatisfacción. En clima laboral el 54% percibe medio nivel de clima laboral, el 45% alto nivel y 5% bajo.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera. – Existe relación entre la variable clima organizacional y la satisfacción con un coeficiente de 0.880 y p valor 0.000.

Segunda. – Existe relación entre la dimensión potencial humano y la satisfacción con un coeficiente de 0.820 y p valor 0.000.

Tercero. – Existe relación entre la dimensión cultura de organización y la satisfacción con un coeficiente de 0.877 y p valor 0.001.

Cuarto. – Existe relación entre la dimensión potencial humano y la satisfacción con un coeficiente de 0.820 y p valor 0.000.

5.2. Recomendaciones

Se recomiendan la implementación de programas de formación dirigidos al personal de enfermería tiene el potencial de optimizar la calidad del cuidado proporcionado.

- Se sugiere la instauración de programas de motivación que promuevan un entorno laboral armónico, potenciando el bienestar de los trabajadores y enfatizando las relaciones interpersonales y la colaboración grupal.
- Se recomiendan desarrollar estrategias destinadas a fomentar la satisfacción laboral en el personal de enfermería, mediante la implementación de reconocimientos periódicos por la excelente labor realizada.
- Se sugieren realizar la ejecución de investigaciones que tomen en cuenta las variables de motivación y el estilo de liderazgo para complementar los datos proporcionados.
 - La implementación de estrategias y políticas orientadas a robustecer el ambiente organizacional para que el personal de enfermería se sienta motivado, valorado y, principalmente, satisfecho. Esto asegurará la eficiencia laboral y una atención de alta calidad.
- Se debe mejorar la distribución física para proporcionar a los profesionales de Enfermería la comodidad requerida para llevar a cabo sus tareas asignadas; adicionalmente, se deben instaurar programas de incentivos económicos y no económicos, o cualquier otro beneficio laboral que contribuyan a las mejoras de las satisfacciones laborales.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud de los trabajadores. [Internet]. Washington: United states of America, 2020 [consultado 1 de agosto del 2024]. Disponible en <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
2. García Y., Martínez M., Rivera M., Gutiérrez G. Satisfaction in the workplace among nursing staff of two public health institutions: Case Hidalgo, Mexico. Rev. Salus. [Internet] 2016; 1(1): 26-42. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
3. Anaya A. Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones. Rev. Ciencia y trabajo. [Internet] 2017; 19(59): 24-49. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000200095
4. Salazar A., Fernández C., Santes M., Hernández H., Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Rev. Enfermería universitaria. [Internet] 2020; 17(3): 16-65. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166570632020000300273
5. Iglesias A., Torres J., Mora, Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Rev. Redalyc. [Internet] 2020; 18(6): 1189-1197. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571015/html/>
6. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Internet]. Washington: United states of America, 2019 [consultado 10 de agosto del 2024]. Disponible en:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursingstaff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

7. Barreto F. Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. Rev. Enfermería Global. [Internet] 2021; 20(62): 18-60. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
8. Herrera G., Manrique, F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. Rev. Duazary. [Internet] 2019; 16(2): 74-86. Disponible en: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
9. Puitiza C., Tejada S., Morales E., Chávez S., Sánchez T. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú. Rev. Universidad del Zulia. [Internet] 2020; 11(31): 71-85. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044/35877>
10. Macedo L., Vivanco I. Satisfacción laboral del profesional enfermero especialista en cuidados intensivos en una institución de salud privada. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2015. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3627/Satisfaccion_MacedoCaceres_Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Abdelrazek F. Work Issues and Organizational Climate: Their Effect on Nurses' Satisfaction. 2020. En internet

https://ejhc.journals.ekb.eg/article_288309_9add93e74e42c32b523060201a22b138.pdf

f accedido el 12 de junio del 2024

12. Almeida M., Barros V., da Silva S., da Silva F., Yamassake R., Telles A., Pereira R., Baptista P. Organizational climate, job satisfaction, and burnout in nursing workers. *Rev Bras Med Trab.* 2023 Aug 8;21(2): e2022867. doi: 10.47626/1679-4435-2022-867. PMID: 38313086; PMCID: PMC10835401. En internet <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10835401/> accedido el 12 de junio del 2024
13. Koroğlu Ö., İrfan A., Ömer T., Abdullah Ç., Müzeyyen Ç., Cem K., Güney G., Halil A. 2024. "El efecto del clima ético organizacional en la satisfacción laboral entre las enfermeras: el papel mediador de la confianza en los colegas" *Sostenibilidad* 16, no. 10: 4179. <https://doi.org/10.3390/su16104179>
14. Jaradat N., Ayed A., Batran A., Ejheisheh M., Alassoud B. Relación entre empoderamiento y satisfacción laboral entre enfermeras en unidades de cuidados intensivos: perspectiva palestina. 2024. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 18 (5), e07892. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-190>
15. Barreto F., Filgueira C., de Lima F., Tuani P., dos Santos M., Pereira V. Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. 2024 En internet https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n62/en_1695-6141-eg-20-62-390.pdf accedido el 12 de junio del 2024
16. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud Trujillo. 2020. En internet https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/%c3%91ique_M_MI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y accedido el 12 de agosto del 2024

17. Mariños M., Rodríguez F. Relación del clima laboral y el grado de satisfacción del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Institución de Salud de Trujillo. 2020. En internet <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28065/Mari%C3%B1os%20Vannini%2C%20Marisol%20Araceli%20-%20Rodríguez%20Arteaga%2C%20Flor%20de%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accedido el 12 de agosto del 2024
18. Chanca J. Clima organizacional y su relación con la motivación laboral de los empleados de un instituto privado de turismo y gastronomía, de Lima Perú 2024. En internet https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/9214?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIhNfnqLfKiQMVGhJECB0zzzz0EAMYASAAEgLmDvD_BwE&gclsrc=aw.ds accedido el 15 de agosto del 2024
19. Mendoza R., Rodríguez M. Clima organizacional y calidad de vida laboral de enfermeros del centro quirúrgico del hospital Víctor Lazarte Echegaray. 2024. En internet <https://dspace.unitru.edu.pe/collections/9cf35987-cf3c-4e42-b849-41bc51eb3f6c> accedido el 15 de agosto del 2024
20. Campos E. El clima y la satisfacción laboral de los enfermeros en un nosocomio estatal de Lima 2020. En internet https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4438/MENF-T030_43234522_M%20%20%20CAMPOS%20EGUI%20DE%20CANDELA%20MILAGRITOS%20VICTORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 15 de agosto del 2024

21. Díaz A., Rodríguez A., Acosta S., Van P. Clima organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. Rev. Cubana de enfermería. [Internet] 2017; 32(3): 15-61. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/967/187>
22. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. [Tesis para optar el título maestría en administración en enfermería]. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2022. Disponible en: <http://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Fierro M. Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito. [Tesis para optar el título profesional de psicología]. Ecuador: Universidad Internacional SEK, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4635/1/Fierro%20Escalante%20Mariella%20Abigail.pdf>
24. Salazar A. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Rev. de enfermería. [Internet] 2020; 17(3): 16-65. Disponible en: <https://revistaenfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>
25. Noriega C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud Unidad de Cuidados Intensivos Covid-19 de un hospital Chiclayo. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81752/Noriega_CCMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud Trujillo. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/%c3%91ique_M_MISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Bautista E. Clima organizacional con la satisfacción laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos cardiovascular del instituto del niño. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12198/UPbafle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Peña H. Clima organizacional. [Tesis para optar el grado profesional de maestría]. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2018. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
29. García M., Vesga J., Gómez C. Clima organizacional teoría y práctica. 1ª ed. Caracas, Colombia: universidad Católica; 2020 [Revisado 2022, consultado 2022 nov 2]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_practica
30. Elgegren U. Strengthening the organizational climate in health facilities. Rev. Psicológica. [Internet] 2016; 23(1): 87-102. Disponible en: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf

31. Yong L., Hui H., Chen Y. Clima organizacional, satisfacción laboral y rotación en trabajadores voluntarios de bienestar infantil. Rev. Elsevier [Internet] 2020; 3(1): 10-16. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740920320636>
32. Ministerio de salud. Metodología para el estudio del clima organizacional. [Internet]. Perú: Minsa, 2012 [consultado 12 de agosto del 2024]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
33. Flores, M. Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. Rev. Espacios [Internet] 2015; 26(2): 24. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas%20considera%20que%20las%20motivaciones,la%20realizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20mismo.>
34. Cisneros F. teorías y modelos de enfermería. [Internet]. Ecuador: Universidad de Cuaca, 2012 [consultado 17 de octubre del 2024]. Disponible en: <http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/TeoriasYModelosDeEnfermeriaYSuAplicacion.pdf>
35. Fernández M. Bases Históricas y Teóricas de la Enfermería. Internet]. Ecuador: Universidad de Cantabria, 2020 [consultado 22 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1149/course/section/1385/EnfermeriaTema11%2528II%2529.pdf>
36. García M., Ibarra L. Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación. México: Universidad de Guanajuato, 2020 [consultado 27 de agosto del 2024]. Disponible en:

https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/caracteristicas_de_clima_organizacion.html

37. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta (1era edición). In. México: Mc Graw Hill; 2018. 148 – 151 pp.
38. Hernandez R., Fernandez C., Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.). In. Mexico: Mc Graw Hill; 2016. 122 - 124 pp.
39. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2021]
40. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodologia de la investigación [Internet]. 3º Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2021]. 656 p. Disponible en:
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
41. Castillo C., Espinoza N. Clima organizacional. México: editorial Trillas, 2020 [consultado 19 de agosto del 2024]. Disponible en:
<https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>
42. Gonzales A. Dimensiones del clima organizacional. [Internet]. Latinoamérica: SLC, 2019 [consultado 15 de agosto del 2024]. Disponible en:
<http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

43. Ministerio de Salud del Perú. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, R.M. N° 468-2011/ MINSA. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
44. Aranaz M. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital*, 1998. 52, 63-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3561583>
45. Gamboa, E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Rev. Psicología [Internet]* 2016; 12(16): 2-8. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccionlaboral-determinantes/>
46. Noguera E. [External factors conditioning function of a pediatric department (author's transl)]. *An Esp Pediatr.* septiembre de 1974;7 Suppl 1(0):174-85. Disponible en <https://colombia.manualmoderno.com/informes-de-investigacion-en-enfermeria-9786074488425-1.html>
47. Pintrich R, Schunk H. *Motivación en contextos educativos*. Madrid: Pearson Educación; 2021. Disponible en: https://books.google.com.pe/books/about/Motivaci%C3%B3n_en_contextos_educativos.html?id=ik0dAAAACAAJ&redir_esc=y
48. Ayala J. *Centennials: su motivación laboral*. Buenos Aires: Pluma Digital Ediciones; 2020. Disponible en: <http://www.plumadigitaledicion.com.ar/#!/producto/78/>
49. Ramos M, Rennó S. Formação na residência de enfermagem na Atenção Básica/Saúde da Família sob a ótica dos egressos. *Rev Gaúcha Enferm [Internet]*. 30 de agosto de 2018 [citado 2 de mayo de 2024];39(0). Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472018000100449&lng=pt&tlng=pt

50. Anzola E. Administración: innovación y conectividad. Primera edición. Bogotá: Ecoe Ediciones; 2018. Disponible en:
<https://www.perlego.com/es/book/3273587/administracin-innovacin-y-conectividad-pdf>.
51. Urrego H. Configuración de las políticas públicas de salud para pueblos indígenas en Colombia, 1971-2017 [Internet]. 1. ed. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2022. 408 p. (Colección Obra selecta). Disponible en:
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75671/19494312.2019.pdf?sequence=1>
52. Yungán L, Garcés G, Velástegui G. Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato. 4 de octubre de 2022 [citado 26 de septiembre de 2023]; Disponible en:
<https://zenodo.org/record/7626043>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	IPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima 2024? • ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024? • ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024? 	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar la relación del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Vitarte Lima 2024 • Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024. • Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024. H0: No hay relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión potencial humano con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024. H2: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión capacidad de diseño organizacional con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024. H3: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lima, 2024.</p>	<p>V1= Clima organizacional V2= Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo y nivel de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada Diseño de investigación: No experimental. De corte: Transversal. Nivel de investigación: correlacional. Población: El grupo de estudio estará por 81 profesional enfermero de la unidad de cuidados intensivos. Esta población se define como un grupo de personas u objetos que comparten características de formas similares en un lugar o momento específico, que abarca los elementos, unidades de muestreo, alcance y tiempo que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.</p>

Anexo 2: Instrumentos de medición

Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del Clima Organizacional. Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud. Antes de responder, considerar lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en o qué sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- Llenar el cuestionario con bolígrafo.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.
- Asegúrese de responder todos los enunciados.
- Responder, posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.
- La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su organización.

6. Edad:

7. Sexo: [1] Femenino [2] Masculino

8. Grupo Ocupacional: [1] administrativo [2] Asistencial

9. Profesión:

10. Condición: [1] Nombrado [2] Contratado

11. Tiempo trabajando en la Institución:

1: Nunca, 2: A veces, 3: Frecuentemente, 4: Siempre

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados en los cuales usted elegirá la opción que cree conveniente.

Valores

Nunca = 1

A veces = 2

Siempre = 3

N	Potencial humano	Nunca	A veces	Siempre
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.			
2	Me río de bromas.			
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.			
4	La innovación es característica de nuestra organización.			

5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.			
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.			
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.			
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
9	Las cosas me salen perfectas.			
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.			
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.			
	Capacidad de Diseño Organizacional			
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.			
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.			
14	En mi organización participo en la toma de decisiones.			
15	Estoy sonriente.			

16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.			
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.			
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.			
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.			
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.			
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.			
22	Cometo errores.			
	Cultura de la Organización			
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.			
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.			
25	En términos generales me siento satisfechos con mi ambiente de trabajo.			

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

Cuestionario para el Estudio de Satisfacción Laboral

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio de la Satisfacción Laboral.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados en los cuales usted elegirá la opción que cree conveniente.

N		Nunca	A veces	Siempre
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.			
2	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.			
3	La relación con mis jefes es muy cordial.			
4	Se lo que se espera de mí en mi trabajo.			
5	Mi trabajo en el centro es el mismo de todos los días, no varía nunca.			
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.			
7	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado.			
8	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.			

9	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.			
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.			
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.			
12	Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro.			
13	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.			
14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.			
15	Con frecuencia la competitividad o él está a la altura de los demás, me causa estrés o tensión.			
16	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.			
17	Creo que mi trabajo es excesivo.			
18	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.			

19	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.			
20	La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.			
21	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.			
22	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.			
23	El sueldo que percibido es adecuado.			
24	Estoy convencido de que ocupado el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.			
25	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.			
26	Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o las horas de sueño.			

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!

Anexo 3: Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 24 de Febrero de 2025

Investigador(a)
ESTHEFANY ISABEL ARROYO REJANO
Exp. N°: 1120-2024

De mi consideración:

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

- Protocolo titulado: **“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de vitarte lima 2024.” Versión 02 con fecha 22/02/2025.**

El cual tiene como investigador principal a : Esthefany Isabel Arroyo Rejano.

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

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

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

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

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 4: Consentimiento informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: **Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Vitarte Lima 2024**

Nombre de la investigadora: ARROYO REJANO Esthefany Isabel

Propósito del estudio: “Analizar la relación del nivel de conocimiento con las prácticas en las técnicas de reanimación cardiopulmonar (RCP) en respuesta a emergencias cardíacas en personal de salud no especializado en laboratorios Pharmed Corporation Lima 2024”

Beneficio por participar: “Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.”

Inconvenientes y riesgos: “Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.”

Costos por participar: “No se realizará pago alguno por su participación.

Renuncia: “Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.”

Participación voluntaria: “La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.”

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, “los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.”

“Nombres y apellidos del participante”	“Firma o huella”
“Documentos de identidad”	

“Doy fe y conformidad de haber recibo una copia del documento”

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de
Lima Este - Vitarte

DIRECCIÓN GENERAL

OFICINA DE DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y
CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Lima, 09 de setiembre del 2025

CÓDIGO DE APROBACIÓN: **N° 068-2025-CIEI/HLEV**

Investigador(es)

Arroyo Rejano Esthefany Isabel

Asunto: DICTAMEN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

APROBADO

TÍTULO DEL PROYECTO:

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN ENFERMEROS EN LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE VITARTE LIMA 2024"**

Le informamos que su proyecto de referencia ha sido evaluado por el Comité y las opiniones acerca de los documentos presentados se encuentran a continuación:

	N° y/o Fecha Versión	Decisión
PROTOCOLO	Versión 1	Aprobado
CONSENTIMIENTO INFORMADO	Si Aplica	Aprobado

Este proyecto tiene vigencia de setiembre 2025 a agosto del 2026.

En caso de requerir una ampliación, le rogamos tenga en cuenta que deberá enviar al Comité un reporte de progreso al menos 30 días antes de la fecha de término de su vigencia. Lo anterior forma parte de las obligaciones del Investigador las cuales vienen descritas al reverso de esta hoja.

Atentamente,



M.C. SERGIO IVAN ENDO RAMOS

PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL DE LIMA ESTE - VITARTE



Av. José Carlos Mariátegui N° 364
Ate, Teléfono 01 - 417-2923
www.hlev.gob.pe

Anexo 6: Reporte Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 6% 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	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	3%
2	uwiener on 2024-05-26 Submitted works	3%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-06 Submitted works	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
5	uwiener on 2023-10-14 Submitted works	1%




21% 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

- 19%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  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

- 19% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 14% 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	9%
2	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	3%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Trujillo on 2025-06-18	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-28	<1%
7	Trabajos entregados	Submitted on 1690995346447	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-23	<1%
9	Internet	repositorio.utesup.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-05-22	<1%