



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en
un hospital público del Callao – 2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados
de Enfermería

Presentado por:

Autora: Taco Arrasco, Mercedes Victoria


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5980-5586>

Asesor: Dr. Mendoza Arana, Pedro Jesus

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2750-1804>

Lima – Perú

2024

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

Yo, MERCEDES VICTORIA TACO ARRASCO, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que la tesis **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL PUBLICO DEL CALLAO -2023.**” Asesorado por el docente: PEDRO JESUS MENDOZA ARANA Con DNI 08284946 Con ORCID 0000-0002-2750-1804 tiene un índice de similitud de 12 (doce)% con código oid:14912:416511238 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
 MERCEDES VICTORIA TACO ARRASCO
 DNI: 08057791



.....
 Firma del asesor
 PEDRO JESUS MENDOZA ARANA
 DNI: 08284946

Lima, 16 de diciembre de 2024

DEDICATORIA

A mi querida familia: Esposo, hijos, nieto y a mis padres quienes, con su constante aliento y comprensión, han sido mi faro en los momentos más desafiantes de este largo viaje académico. Desde el primer día, ustedes han estado a mi lado, compartiendo no solo las alegrías de los logros, sino también los desafíos y obstáculos que encontramos juntos. Su confianza inquebrantable y su amor sincero han sido el combustible que ha impulsado cada palabra de esta tesis. A través de sus sonrisas y palabras de aliento, me han recordado constantemente que el esfuerzo y la perseverancia son la clave para alcanzar nuestros sueños. Gracias por ser mi inspiración y por enseñarme, una vez más que, con determinación y pasión, ningún objetivo es inalcanzable. Este logro también es de ustedes.

Taco Arrasco, Mercedes Victoria

AGRADECIMIENTO

Quiero dedicar un sincero agradecimiento a las personas que han sido fundamentales en el camino hacia la culminación de esta tesis:

A mi familia, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración y apoyo incondicional a lo largo de este viaje académico. Su constante aliento y sacrificios han sido el motor que impulsó cada paso que di. A mis respetados profesores, con su invaluable orientación y dedicación han enriquecido enormemente mi experiencia de aprendizaje. Sus enseñanzas han sido la base sobre la cual construí este trabajo de investigación.

A mi estimado asesor de tesis, por su valiosa orientación y apoyo continuo a lo largo de este proceso. Sus consejos y comentarios han sido cruciales para el desarrollo y la calidad de este trabajo. Y, por último, pero no menos importante, a la Universidad Norbert Wiener, por proporcionarme un entorno de aprendizaje estimulante y los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación. Agradezco profundamente el compromiso de la universidad con la excelencia académica, que ha sido fundamental en mi formación.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento *por su contribución a este logro.*

Taco Arrasco, Mercedes Victoria

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
1.1 Planteamiento del problema.....	6
1.2 Formulación del problema.....	10
1.2.1 Problema general	10
1.2.2 Problemas específicos.....	10
1.3 Justificación del estudio	11
1.4 Objetivos de la investigación.....	13
1.4.1 Objetivo general.....	13
1.4.2 Objetivos específicos.....	13
1.5 Limitaciones de la investigación	13
II. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	16
2.2 Bases teóricas de las variables.....	22
2.2.1 Variable 01: Clima organizacional	22
2.2.2 Variable 02: Satisfacción laboral.....	33
III. METODOLOGIA	45
3.1 Hipótesis de la investigación	46
3.1.1 Hipótesis general	46
3.1.2 Hipótesis específicas	46
3.2 Variables de estudio.....	46
3.2.1 Definición conceptual.....	46
3.2.2 Definición operacional	47
3.3. Tipo y nivel de la investigación	48
3.3.1. Tipo de investigación	48
3.3.2. Nivel de investigación	48
3.3.3. Método de Investigación.....	49
3.4. Diseño de la investigación	49

3.5. Población y muestra de estudio.....	50
3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	52
3.7. Validez del instrumento	53
3.7.1. Validez del instrumento	53
3.7.2. Confiabilidad del instrumento	54
3.8. Métodos de análisis de datos	55
3.9. Aspectos éticos	55
IV. RESULTADOS.....	56
4.1. Prueba de Hipótesis	57
4.1.1. Prueba de Hipótesis General	57
4.1.2. Prueba de Hipótesis específicas	58
4.2. Estadística descriptiva	61
V. DISCUSIÓN	67
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	68
VI. CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS.....	84
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	85
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	86
Anexo 3: Instrumentos	88
Anexo 4: Validación de instrumentos	91

INDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Escala de Likert del cuestionario de las variables Capacitación y Productividad..... ***¡Error! Marcador no definido.***
- Tabla 2. Validación del instrumento..... ***¡Error! Marcador no definido.***
- Tabla 3. Escala de confiabilidad de Cronbach..... ***¡Error! Marcador no definido.***
- Tabla 4. Confiabilidad de la variable clima organizacional ***¡Error! Marcador no definido.***
- Tabla 5. Confiabilidad de la variable satisfaccion laboral ***¡Error! Marcador no definido.***

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles de clima organizacional	61
Figura 2: Niveles de satisfaccion laboral	62

RESUMEN

El propósito principal de este estudio fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao en el año 2023. Desde la perspectiva metodológica, se optó por emplear un enfoque de investigación básica con un método deductivo, utilizando un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo con nivel explicativo. La población incluyó a 42 trabajadores de enfermería, por lo que se realizó un muestreo censal, y la recopilación de datos se ejecutó mediante encuestas que emplearon un cuestionario como instrumento.

Los resultados destacan una correlación significativamente alta y sólida entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral, determinada por el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .879^{**}$). En consecuencia, se concluye que la mejora del clima organizacional está directamente relacionada con un aumento en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Esta relación es bidireccional, sugiriendo que un aumento en la satisfacción laboral también indica un clima organizacional propenso a ser positivo. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar estas interrelaciones al implementar políticas y prácticas destinadas a optimizar el entorno laboral, buscando mejorar el bienestar y rendimiento de los profesionales de enfermería en este hospital.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, involucramiento laboral, compromiso laboral y percepción de respaldo laboral.

ABSTRACT

The main purpose of this study was to analyze the relationship between organizational climate and job satisfaction in nursing professionals in a Public Hospital in Callao in 2023. From the methodological point of view, a basic research approach with a deductive method was adopted, using a non-experimental design and a quantitative approach with an explanatory level. The population included 42 nursing workers, so a census sampling was carried out, and data collection was carried out through surveys that used a questionnaire as an instrument.

The results highlight a significantly high and solid correlation between the variable organizational climate and job satisfaction, determined by Spearman's correlation coefficient ($\rho = .879^{**}$). Consequently, it is concluded that the improvement of the organizational climate is directly related to an increase in the job satisfaction of nursing professionals. This relationship is bidirectional, suggesting that an increase in job satisfaction also indicates an organizational climate prone to being positive. These findings underscore the importance of considering these interrelationships when implementing policies and practices aimed at optimizing the work environment, seeking to improve the well-being and performance of nursing professionals in this hospital.

Key words: Organizational climate, job satisfaction, work involvement, work commitment and perception of work support.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima y la satisfacción laboral son temas destacados en el ámbito laboral, particularmente en el sector de la salud. Los hospitales públicos en el Callao, Perú, también se ven afectados por esta situación, motivo por el cual se emprendió una investigación en el año 2023 para comprender la opinión del personal de atención médica sobre estos dos aspectos.

La atmosfera organizacional hace referencia a la impresión que los trabajadores tienen acerca del entorno laboral en el cual llevan a cabo sus tareas y cómo este ambiente afecta su bienestar, motivación y desempeño en el trabajo. La satisfacción laboral, por otro lado, se refiere al grado de felicidad y plenitud que los trabajadores experimentan en su trabajo. La labor de enfermería se posiciona como una de las ocupaciones más vitales como complejas y es crucial asegurar un clima organizacional adecuado y una alta satisfacción laboral para garantizar una atención de calidad para los pacientes.

El entorno laboral, en términos de clima organizacional, hace referencia al ambiente en el cual los profesionales de enfermería desempeñan su labor, y cómo este ambiente influye en su bienestar y rendimiento en el trabajo. En el contexto actual, la relevancia del ambiente laboral en el ámbito de la salud resulta esencial, especialmente en los hospitales públicos donde los trabajadores de atención experimentan elevados niveles de estrés y carga laboral. Los cuidadores de la salud, como una de las ocupaciones más cruciales en la atención de pacientes, subraya la importancia de que los profesionales en esta área dispongan de un entorno laboral idóneo que facilite el desempeño efectivo y eficiente de sus tareas. Adicionalmente, un entorno organizacional apropiado puede influir de manera considerable en la retención del personal y en su nivel de satisfacción laboral.

Además, es fundamental reconocer que un alto nivel de satisfacción no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye positivamente a la calidad de la atención al paciente, fomentando un ambiente propicio para la colaboración y la excelencia en el cuidado médico. Dadas las circunstancias vigentes, se subraya la importancia de abordar estos problemas no solo desde la perspectiva del bienestar individual de los profesionales, sino también reconociendo que la satisfacción laboral incide directamente en la calidad de la asistencia médica. La insatisfacción laboral puede dar lugar a una disminución en la productividad, la moral y la retención del personal, lo que a su vez podría afectar la continuidad y consistencia en la atención al paciente. La investigación en el Hospital Público del Callao proporcionará una visión más profunda de las experiencias de los trabajadores de enfermería, permitiendo identificar áreas de mejora y posibilitando la implementación de medidas que favorezcan un entorno laboral más satisfactorio.

En este contexto, se ha evidenciado que un buen entorno laboral se traduce en un compromiso y desempeño más sólidos, lo que contribuye a un cuidado más efectivo y centrado en el paciente. Siendo que la enfermería es una profesión vital en el cuidado y atención de pacientes, por lo que resulta fundamental que los profesionales de enfermería encuentren satisfacción en su labor y que cuenten con un ambiente laboral favorable que facilite la ejecución eficaz y eficiente de sus funciones.

Por ello, el presente estudio busca determinar el grado de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un hospital público del Callao mediante la aplicación de encuestas a los profesionales de enfermería. Asimismo, se identificarán las principales fortalezas y debilidades en estos dos aspectos, lo que

permitirá implementar medidas para mejorar la calidad laboral de los especialistas en enfermería y, por consiguiente, el servicio de atención ofrecido a los pacientes.

Con el fin de alcanzar este propósito, se llevará a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, haciendo uso de cuestionarios validados para evaluar tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos de este estudio pueden tener un valor significativo para los líderes y administradores del hospital, ya que les permitirán identificar áreas que requieren mejoras y desarrollar estrategias destinadas a aumentar la satisfacción laboral y mejorar el clima organizacional en el entorno laboral.

En última instancia, la investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Público del Callao, Perú, durante el año 2023, se revela como un componente crucial para elevar la calidad del trabajo de estos profesionales y, en consecuencia, mejorar la atención proporcionada a los pacientes.

En el primer capítulo, se detalla la planificación del problema, se formula la problemática y se plantea la pregunta que orientará la investigación. Además, se argumenta la relevancia de llevar a cabo el estudio y se establecen los objetivos a fin de explorar la relación entre las variables de interés.

El segundo capítulo aborda el marco teórico, que comprende los antecedentes tanto a nivel internacional como nacional, las bases teóricas y los conceptos clave relacionados con las variables de estudio. También se incluyen definiciones relevantes para una comprensión profunda del contenido de la investigación.

En el tercer capítulo, se describe la metodología empleada y los recursos utilizados en la investigación. Se formulan tanto la hipótesis general como las

específicas, se describe minuciosamente las variables examinadas y se planifica la operacionalización del estudio. Se determina la población y muestra de estudio, se describen las técnicas de recolección de datos, se evalúa la validez y confiabilidad del instrumento utilizado y se establece el método de análisis de datos pertinente. Además, se consideran los aspectos éticos y deontológicos de la investigación.

El cuarto capítulo presenta los hallazgos preliminares de la investigación, describiendo de manera individual cada resultado y evaluando la correspondencia con las hipótesis formuladas.

En el quinto capítulo, se desglosan los principales resultados a la luz de los fundamentos teóricos y la experiencia directa, y se determina la validez de estos.

El sexto capítulo presenta las conclusiones basadas en los hallazgos estadísticos adquiridos en relación con los objetivos previamente establecidos para el estudio.

En el séptimo capítulo, se plantean recomendaciones específicas relacionadas con las variables investigadas, en consonancia con los objetivos determinados anteriormente.

Finalmente, en la sección de cierre, se detallan las referencias bibliográficas y se incluyen los anexos correspondientes a la investigación, tales como la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización, el instrumento utilizado, la validez del instrumento y la matriz de datos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La realidad problemática de la tesis "Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un hospital público del Callao, Perú año 2023" se puede analizar desde una perspectiva internacional, nacional y local, y se pueden presentar aportes que permitan una mejor comprensión del problema.

A nivel internacional, en el informe de la Organización Mundial de la Salud (2020), se estima que más del 40% de los trabajadores de la salud, incluido el personal de enfermería, trabajan más de 40 horas a la semana, lo que puede conducir a la fatiga crónica, el agotamiento y un mayor riesgo de cometer errores médicos. La carencia de personal, las jornadas de trabajo prolongadas, tienen un impacto adverso en la satisfacción laboral y la retención de estos especialistas a escala mundial. El documento también resalta la importancia de mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción en la labor de los enfermeros como medida fundamental para asegurar la calidad del cuidado y mejorar la salud de las poblaciones.

La escasez de personal y la carga laboral excesiva son problemas comunes en los servicios de enfermería de muchos países, así lo destaca Trinidad (2020) la insuficiencia de personal en los entornos hospitalarios es una preocupación crítica, manifestada por el 72% de los enfermeros, quienes sienten que esta carencia les impide brindar la atención adecuada a los pacientes y sus familias. Este déficit de personal tiene un impacto negativo significativo o considerable en la atención al paciente, según el 34% de los enfermeros, resultando en errores y elevadas tasas de morbilidad y mortalidad. Para compensar esta escasez, el 52% de los enfermeros trabajan turnos prolongados, lo que aumenta el riesgo de fatiga y la probabilidad de cometer errores. Esto es especialmente alarmante dado que se recomienda que los

enfermeros no trabajen más de 40 horas semanales ni más de 12 horas al día para prevenir errores. Estos problemas reflejan los bajos índices de satisfacción laboral, subrayando la necesidad de abordar estas cuestiones para mejorar tanto las condiciones laborales de los enfermeros.

Asimismo, el estudio de Camacuari (2020) proporciona datos reveladores sobre la prevalencia de enfermedades ocupacionales entre el personal de enfermería. Se encontró que el 43,3% de los casos presentan enfermedades ocupacionales, con un predominio alarmante de enfermedades músculo esqueléticas, afectando al 96,7% de los casos. Este alto porcentaje de enfermedades músculo esqueléticas puede estar directamente relacionado con la sobrecarga de trabajo y la insuficiencia de personal, factores que deterioran el clima laboral y reducen la satisfacción laboral. La presencia de enfermedades ocupacionales no infecciosas, pero sí debilitantes, sugiere que las condiciones físicas y ergonómicas en el entorno de trabajo son deficientes, lo que contribuye a un entorno laboral desfavorable y afecta negativamente el bienestar y la moral del personal de enfermería.

Por último, según Havaei et al. (2020) señalan que la insatisfacción laboral y el burnout son problemas comunes entre los profesionales de enfermería en todo el mundo, y pueden estar relacionados con factores como la carga de trabajo, la atmósfera organizacional y la carencia de recursos y respaldo. En este contexto, se puede plantear que la realidad problemática a nivel internacional se relaciona con la importancia la atmosfera laboral y el grado de satisfacción relativo a la salud y el bienestar de los especialistas en enfermería, y de qué manera esto puede incidir en su rendimiento y en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes.

A nivel nacional, en Perú, acorde con el Ministerio de Salud (2021), "la escasez de personal de enfermería es una de las principales problemáticas en el sector salud, lo que genera una mayor carga de trabajo y estrés para los especialistas de enfermería, afectando nivel de contentamiento en el trabajo y la excelencia en el servicio a quienes reciben cuidados médicos. El plan nacional de desarrollo de enfermería 2020-2030 del Ministerio de Salud establece la necesidad de abogar para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los profesionales de enfermería para asegurar la oferta de servicios de calidad. Un estudio realizado en Perú por Pizarro et al. (2019) encontró que la falta de recursos y la sobrecarga laboral son los principales elementos que impactan en el contenido laboral de los enfermeros a nivel nacional, lo cual podría incidir en la excelencia del servicio que ofrecen. Según Gallegos et al. (2019), en el Perú, la carencia de recursos y la insuficiencia de personal son problemas frecuentes en los hospitales públicos, lo que puede generar un ambiente laboral poco favorable para los profesionales de enfermería y afectar su satisfacción laboral.

De igual manera, Echevarria et al. (2021) revelan problemas significativos entre el personal de enfermería. Al examinar a 175 enfermeros profesionales mediante el cuestionario Nursing Work Index, se encontró que el 57,1% de los enfermeros manifestó discrepancia acerca de la presencia de oportunidades para el crecimiento profesional. Además, el 71,4% expresó desacuerdo en aspectos cruciales como la fundamentación de los cuidados a los pacientes en un modelo enfermero, la disponibilidad de tiempo y oportunidades para abordar problemas de cuidados con el equipo de trabajo, y la suficiencia de personal para llevar a cabo eficientemente las labores asignadas. Estas deficiencias en oportunidades de crecimiento profesional y en la implementación de modelos de cuidado adecuados, así como la falta de tiempo

y personal suficiente, impactan negativamente en la satisfacción laboral y contribuyen a un clima laboral desfavorable. La percepción de un entorno que no apoya el desarrollo profesional ni la calidad del cuidado, además de la sobrecarga de trabajo, disminuye la moral y la motivación del personal, subrayando la necesidad de mejoras estructurales y de gestión en el entorno hospitalario.

Desde una perspectiva local, en el Callao, según un estudio realizado por Pérez et al. (2019), Los trabajadores de enfermería en el hospital público del Callao se encuentran con diversos obstáculos en sus labores, tales como la escasez de recursos, la carga laboral excesiva, la ausencia de reconocimiento y la limitación en las oportunidades de crecimiento profesional. Estos factores inciden de manera desfavorable en su contentamiento en el trabajo y en su motivación para continuar desempeñándose en el hospital. La investigación también resalta la necesidad de mejorar el mejoramiento de las circunstancias laborales y el índice de satisfacción de los especialistas de enfermería resulta crucial para asegurar la excelencia en la atención y la retención del personal en el entorno hospitalario. Según el Colegio de Enfermeros del Perú (2021), profesionales de enfermería en el Callao y en todo el país se enfrentan a una serie de desafíos, incluyendo la ausencia de aprecio y la insuficiencia de medios y la sobrecarga laboral, lo que puede generar un ambiente de trabajo poco favorable y afectar su satisfacción laboral", según Pérez et al. (2019), los expertos en enfermería, que laboran en el hospital público ubicado en la región del Callao, se enfrentan a diversos desafíos en su quehacer diario como la insuficiencia de recursos, la carga laboral excesiva, la falta de reconocimiento y la limitación en las oportunidades de progreso profesional. Estos estudios subrayan la importancia de afrontar la situación del ambiente organizacional y la complacencia en el trabajo en el personal de enfermería a nivel local, dado que esto podría tener un impacto inmediato

en la calidad del cuidado otorgado a los pacientes en los hospitales públicos del Callao.

Por lo tanto, es necesario realizar investigaciones más profundas para identificar las principales causas de esta problemática y buscar soluciones efectivas para mejorar la situación. Los autores sugieren la aplicación de tácticas destinadas a mejorar la atmósfera laboral y el contentamiento en el trabajo de los enfermeros, tales como fortalecer el liderazgo, facilitar la comunicación efectiva y mejorar las condiciones laborales. Se demuestra que el tema de la complacencia laboral y el ambiente organizacional entre los profesionales de enfermería es una preocupación global, presente también en Perú a nivel nacional y local. Esto confiere relevancia a la elaboración de esta tesis en el marco del hospital estatal del Callao.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023?

1.2.2 Problemas específicos

Problema específico 01

¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023?

Problema específico 02

¿Cómo el trato interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023?

Problema específico 03

¿Cómo el respaldo del líder se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023?

1.3 Justificación del estudio

1.3.1 Justificación Teórica

El propósito de este estudio es hallar soluciones y aportar al entendimiento de la influencia que la complacencia en el trabajo tiene en el entorno organizacional de los profesionales de la salud en un hospital público situado en Callao durante el año 2023. Se busca contribuir con conocimientos teóricos a la comunidad científica acerca de la importancia del análisis de variables críticas en la gestión de talento humano en el sector de la salud, aspirando a ser un referente para investigaciones futuras que amplíen el avance en los estudios de las disciplinas de las ciencias administrativas.

1.3.2. Justificación Práctica

Este estudio que investigará el clima y la satisfacción laboral en la atmósfera de trabajo de los profesionales en salud de un hospital público en Callao - 2023, es crucial en el área de implementación por la importancia de estas variables del entorno empresarial y de la gestión del talento del personal de salud, por lo que se recopila información con la finalidad de proporcionar conocimientos prácticos que sean relevantes para encontrar soluciones y ayudar a los demás centros de salud a mejorar su clima organizacional.

1.3.3. Justificación Metodológica

La metodología y los conocimientos construidos, aplicados en el contexto de investigación, pueden emplearse para estudios sobre experiencias en el

entorno hospitalario y comprender la realidad intrínseca de los usuarios en cualquier entidad de salud, generando nueva información que enriquezca la base de conocimientos sobre la satisfacción del paciente y la excelencia en la atención enfermera.

Este estudio proporciona datos válidos y fiables para las autoridades del Hospital público del Callao, que adopten una perspectiva crítica y reflexiva, y tengan la capacidad de mejorar la eficacia de la institución para mantener a los usuarios satisfechos y elevar la calidad de la atención. Se llevó a cabo esta investigación con la intención de destacar la relevancia de ofrecer a los pacientes un servicio de salud de calidad, acorde con sus necesidades y expectativas, y evaluando en qué medida estas se cumplen. Se aborda principalmente la satisfacción general de los pacientes con la atención recibida y en cómo perciben la calidad del servicio brindado.

La investigación es factible; se recibió respaldo por parte de la líder del servicio de enfermería, las enfermeras asistenciales y los pacientes que satisfacían los criterios de inclusión que fueron seleccionados para la muestra, aceptando participar en el estudio. Asimismo, destacamos la utilidad de los resultados obtenidos para comprender la situación actual y tomar medidas para mejorar la valoración de los usuarios acerca de su grado de satisfacción y la calidad de atención brindada por los profesionales de enfermería; los costos fueron cubiertos por el autor de esta investigación.

1.3.4. Justificación Social

Este estudio tiene como propósito ofrecer información que contribuya a mejorar el ambiente laboral en los establecimientos de salud, ya que esto repercute positivamente en el entorno organizacional de los especialistas del

sector salud en un hospital público en Callao - 2023. También implica un avance en la calidad de los empleos al proporcionar entornos propicios para el desarrollo de habilidades, contribuyendo al crecimiento y bienestar personal de los trabajadores.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 01

Determinar cómo el trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

Objetivo específico 02

Determinar cómo el trato interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

Objetivo específico 03

Determinar cómo el respaldo del líder se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

1.5. Limitaciones del estudio

Una de las principales limitaciones del estudio radica en su enfoque en un hospital del sector público, donde las dinámicas laborales y los recursos pueden diferir significativamente de los del sector privado, lo que limita la generalización de los

resultados a otros contextos hospitalarios. Asimismo, debido a que los procesos administrativos para obtener permisos formales en el sector público son largos y complejos, se optó por realizar el estudio y aplicar las encuestas de forma anónima. Además, se encuestó únicamente al personal de enfermería del área de Nefrología, dado el alto nivel de estrés y demanda laboral característicos de esta especialidad, lo que restringe la representación de otros departamentos del hospital. La disponibilidad de los participantes también representó un desafío importante, ya que la sobrecarga de trabajo, típica del sector público, limitó el tiempo que los profesionales de enfermería podían dedicar a la participación en el estudio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

La investigación sobre la satisfacción de los pacientes abarca diversos niveles debido a su relevancia en la optimización de los procesos. Se han llevado a cabo estudios que reconocen la significancia de la calidad de los servicios en la evaluación completa de la satisfacción. Algunas investigaciones específicas han abordado este tema, destacando su importancia.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Huarancca (2018) El objetivo de esta investigación es evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Puesto de Salud Collazos en Ica, durante junio en 2018. El estudio tiene enfoque no experimental y de diseño descriptivo y correlacional, que contó con una selección de la muestra de 50 trabajadores mediante un método no probabilístico. Se empleó un formulario para la recolección de la información sobre las dos variables a investigar, aplicados mediante una encuesta. Los resultados obtenidos indican que el clima organizacional influye 54,02% significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de estudio. Además, se tuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r_s=0,735$ y como resultado, se pudo concluir, de que el clima organizacional posee una correlación directa, alta y significativa con la satisfacción organizacional, es decir a buenos niveles de clima laboral buena satisfacción laboral.

Saravia (2018) planteó examinar cómo el Clima Organizacional influye en la Satisfacción Laboral en dicha empresa. La metodología empleada se clasifica como básica y aplica un diseño no experimental, de correlación y de

corte transversal. La población y muestra fueron conformadas por 90 empleados de la sucursal Ovalo de APM Terminals Inland Services. Para los hallazgos del estudio indican que se observa una conexión significativa entre las dos variables, con un índice de correlación de Spearman ($\rho=0,724$) y un p-valor igual a 0,000, lo cual indica que a medida que mejora el Clima Organizacional, aumenta la Satisfacción Laboral en los empleados de APM Terminal Inland Services.

Ramos (2018) pretende identificar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca, 2018. La estructura de la investigación no es experimental y se clasifica como correlacional, puesto que el propósito es identificar la conexión entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral. La población objeto de análisis incluyó a la totalidad de los empleados del centro municipal investigado. La evaluación de la confiabilidad de los cuestionarios reveló un índice de alfa de Cronbach de 0,845 para el grado de clima organizacional y 0,821 para la satisfacción laboral. Los hallazgos en relación con la conexión entre la variable independiente y dependiente señalan que hay una relación altamente significativa directa con un valor de $r=0,739$ y un valor de Sig. $< 0,05$. Se deduce que si el clima organizacional mejora, aumenta la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca.

Huamaní (2018), tuvo como objetivo principal establecer la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa RHD impresiones Cercado de Lima, 2018. La muestra censal incluyó a 30

trabajadores, tanto operativos como administrativos, y se aplicó el enfoque hipotético-deductivo. El diseño utilizado fue no experimental y de corte transversal, lo que indica que los datos fueron recolectados durante un intervalo de tiempo concreto. Después de procesar los datos estadísticamente, se pudo verificar un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,914, lo que sugiere una fuerte correlación entre las variables. En conclusión, se demuestra que hay evidencia significativa para afirmar que se verifica una conexión significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el centro investigativo.

García (2018) buscó establecer la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo-Cusco. Para este fin, se utilizó un diseño correlativo descriptivo, dado que implica una investigación no experimental. El conjunto de individuos analizado estaba integrado por 30 trabajadores del centro de salud y se aplicó un muestreo censal para seleccionar al total de población. Respecto a la recolección de datos, se creó un formulario acerca del clima organizacional y otro sobre satisfacción laboral, además, se emplearon técnicas estadísticas descriptivas y la inferencial para procesar los datos y comprobar las hipótesis. Los resultados presentaron una conexión significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del centro sanitario, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,634$. En conclusión, puede afirmarse que un clima organizacional positivo se correlaciona con una alta satisfacción laboral y viceversa.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Trávez (2021) tuvo como propósito analizar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones de educación superior (IES) en Ecuador, utilizando el Instituto Superior Tecnológico Vicente León como caso de estudio en el período académico 2020-II. Se realizó un análisis de la literatura de investigaciones previas similares para establecer su relevancia en la comunidad. La metodología empleada fue cualitativa, basada en una revisión documental no experimental y correlacional. Los participantes en el estudio fueron docentes y personal administrativo del instituto, el cual sumaron un total de 75 empleados de los que se obtuvieron 60 respuestas, con una participación del 80%. Los hallazgos muestran una alta correlación entre las variables examinadas en el IST Vicente León, con nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.665. Por consiguiente, se puede concluir que existe una relación directa y fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el centro de estudio, lo que indica la urgencia de implementar estrategias destinadas a mejorar la satisfacción laboral tanto del personal docente como administrativo en la institución.

Palomino (2020) tuvo como objetivo examinar los elementos principales del clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores en una institución de salud. Se aplicó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y de tipo exploratoria, descriptiva y correlacional. La población de estudio consistió en los 222 empleados del, y se seleccionó una muestra de 66 empleados del área administrativa de la institución de salud utilizando el muestreo estratificado, basado en la facilidad

de acceso de los sujetos de estudio para el investigador. En la variable del clima organizacional, se encontró un clima positivo en la institución en todas las subvariables, como comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, entre otros, lo que resultó en un clima organizacional muy favorable con un promedio general del 79,3%. En relación con la variable de satisfacción laboral, los hallazgos indicaron muy satisfactorios, con los empleados percibiendo un ambiente laboral muy positivo en un 84,9%, lo que se considera muy aceptable. En resumen, se evidencia una conexión sólida entre ambos factores de estudio ya que los empleados perciben un excelente clima laboral y una adecuada satisfacción laboral por parte de todos los empleados de la institución de salud.

Burgos et al. (2019) planteó establecer e identificar la conexión entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una universidad pública en Chile. El enfoque metodológico adoptado fue el cuantitativo. La población y muestra consistió en 42 trabajadores administrativos. Se ejecuto un análisis para evaluar las correlaciones entre los instrumentos, específicamente en relación con el clima organizacional y la satisfacción laboral de los participantes del estudio. La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral arrojó un valor de 0,702 ($p < 0,001$). Al examinar las correlaciones más robustas entre las dimensiones, se destacó la relación en la dimensión confianza completa con supervisión total, con un valor de 0,804 ($p < 0,001$), así como la relación en la dimensión de apoyo total con supervisión total, con un valor de 0,802 ($p < 0,001$). Es importante señalar que se identificaron conexiones positivas y significativas entre diversas dimensiones de ambas variables sugiriendo en términos generales que una

percepción más positiva del clima laboral se asocia con una mayor satisfacción laboral.

Wilches (2018) analizó la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minera Texas Colombia. Los participantes en este estudio incluyen 40 trabajadores, definidos claramente en términos de sus características, contenido, lugar y tiempo, quienes conformaron la población y muestra del estudio. En términos metodológicos, esta investigación adopta un enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas, y su alcance es descriptivo y correlacional. Los hallazgos muestran que el 50 % de los participantes está de acuerdo en que la información fluye rápidamente entre los diferentes procesos y grupos de trabajo, el 40 % de los empleados está de acuerdo en que la empresa reconoce y felicita a quienes realizan un buen trabajo, y el 50 % está de acuerdo en comunicarse constantemente con su jefe. En conclusión, estos resultados sugieren una impresión positiva del clima organizacional en la empresa, caracterizada por un entorno laboral positivo, camaradería, colaboración en equipo y consideración, elementos que inciden de manera efectiva en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Choque y Martínez (2021) buscó examinar de qué forma el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal de la Oficina Central La Paz de YPF. El estudio emplea un enfoque metodológico mixto que integra enfoques tanto cuantitativos como cualitativos, mediante un diseño de investigación descriptivo y correlacional. La población estuvo compuesta por 425 trabajadores de YPF en la Oficina Central de La Paz, de los cuales se

seleccionó una muestra de 203 participantes. Después del análisis de información, concluyó que hay una conexión positiva, aunque débil entre las dos variables del estudio con un nivel del 26.86%. Por consiguiente, se puede concluir que el clima organizacional tiene un impacto débil en la satisfacción laboral de los trabajadores en YPFB de la Oficina Central La Paz.

2.2 Bases teóricas de las variables

2.2.1 Variable 01: Clima organizacional

Definiciones

Según Cardona y Buitrago (2019) manifiesta:

El clima organizacional alude a las interpretaciones que los colaboradores tienen acerca de las particularidades del entorno laboral en una organización, incluyendo las políticas, procedimientos, prácticas, estructuras y sistemas que la conforman. Estas percepciones pueden influir en su comportamiento y actitudes en el trabajo, así como en su satisfacción laboral y rendimiento.

Hernández y Hernández (2020) señalan que el clima organizacional es definido como el entorno laboral que los integrantes de una organización experimentan, abordando elementos como la comunicación, motivación, estructura, liderazgo y la gestión de conflictos. Estas variables impactan directamente en el desempeño individual de los miembros.

Hernández et al (2020), el clima organizacional se define al ambiente psicológico que se vive en una empresa, y que se ve afectada por elementos como las políticas de la empresa, las relaciones interpersonales, la

comunicación, los sistemas y procesos organizacionales, entre otros. Este ambiente psicológico tiene el potencial de influir en la conducta y las actitudes de los trabajadores, así como su rendimiento laboral y satisfacción en el trabajo.

Finalmente, según Hernández et al. (2021), "la totalidad de las interpretaciones que los trabajadores poseen acerca del entorno laboral generado por la interacción de factores organizacionales, interpersonales y personales, que influyen en sus actitudes, comportamientos y satisfacción en el trabajo".

El clima de perdón

Según Guchait et al. (2019), señala que:

Se define cómo los empleados perciben la disposición de la organización hacia los errores en el desempeño laboral, y a la creencia de que los trabajadores no son castigados por cometer errores y pueden solucionar problemas cuando surgen. Diferentes investigaciones han demostrado que es un importante factor organizacional que puede fomentar el perdón entre los empleados y conducir a buenos resultados. Asimismo, este concepto se utiliza para describir un enfoque en el que se promueve la reconciliación y la curación en lugar de la culpa y el castigo en situaciones de conflicto o daño interpersonal. La meta es establecer un entorno que promueva la compasión y la empatía en lugar de la venganza y la retribución.

Cultura organizacional

Según señalan Palafox et al (2019) lo define como un conjunto de significados entrelazados entre los individuos, lo cual distingue a la empresa de

otras organizaciones. Este fenómeno representa un patrón de principios esenciales que son compartidos por los integrantes de la entidad y se desarrollan a medida que la entidad aborda desafíos de adaptación externa e integración interna.

Dado el peso significativo de la cultura organizacional, es esencial comprender los componentes que la constituyen y su importancia fundamental para alcanzar los objetivos establecidos. Esto posibilita que las organizaciones operen de manera eficiente y perduren a lo largo del tiempo.

Comunicación organizacional

Según Contreras et al (2020) la eficacia de la comunicación en una organización es crucial para potenciar el involucramiento de las partes interesadas. En consecuencia, los medios de comunicación deben facilitar la difusión de información en diversos niveles dentro de la estructura organizativa, con el propósito de promover la participación. Estos canales pueden adoptar formas formales, al seguir una jerarquía vertical y restringirse a tareas específicas, o informales, caracterizados por una dirección menos estricta y la posibilidad de omitir niveles de autoridad.

Clima innovador

De acuerdo con Fernández et al (2020) la detección del clima de innovación en una organización se puede llevar a cabo mediante las opiniones de los empleados. Este se distingue por estimular la implicación de cada integrante para originar nuevas ideas, la adopción de una estructura adaptable, la formación de equipos interdisciplinarios y el otorgamiento de autoridad a los trabajadores en el proceso de decisiones.

Para mejorar este entorno, es vital que áreas de recursos humanos adopten medidas que fomenten el compartir de conocimientos y la colaboración entre las diferentes sectores funcionales de la empresa..

Políticas y prácticas de los Recursos Humanos

Según Armijos et al.(2019) determinan que las directrices y acciones en el ámbito del departamento de recursos humanos tienen que estar dirigidas a consolidar el sentimiento de pertenencia de los trabajadores hacia la entidad, incrementar el trabajo en equipo y coordinar los objetivos de los empleados con la empresa. Estos elementos colaboran en mejorar la satisfacción de los colaboradores y en establecer un entorno organizacional favorable dentro de la entidad.

Esta sección engloba las principales funciones convencionales en el departametro de Recursos Humanos, que incluyen labores como el reclutamiento, la formación y el crecimiento profesional, la evaluación del desempeño, la implementación de incentivos, entre otras. En este conjunto de actividades, resulta fundamental proporcionar una retroalimentación efectiva sobre los procesos realizados por los empleados, permitiéndoles identificar las áreas en las que pueden mejorar.

Gestión de la comunicación

Según Ledezma (2022) señala que:

La aplicación de este concepto es crucial para el buen funcionamiento de una empresa. Implica establecer canales efectivos de comunicación interna, promoviendo la transparencia y la retroalimentación constante entre los integrantes del equipo. Además, se centra en crear un entorno laboral

favorable, donde los empleados se sientan motivados, comprometidos y cómodos. La gestión eficaz de la comunicación contribuye a evitar malentendidos, fomentar la colaboración y fortalecer la cohesión en el equipo.

Al mismo tiempo, el cuidado del clima organizacional busca mantener un entorno positivo que tenga un impacto directo en la satisfacción y productividad de los empleados, impactando así en el rendimiento global de la organización.

Métodos y técnicas dirigidos a intervenir las unidades de comportamiento humano en la organización (uch)

Gran parte de las intervenciones en el clima organizacional se enfocan en la capacitación, la cual es un proceso fundamental en la gestión de recursos humanos y su propósito es optimizar las habilidades laborales (Chiavenato, 2020, p. 81). En muchos casos, estas capacitaciones se realizan en grupos, ya que, los aprendizajes más significativos ocurren a través de la interacción social. Por lo general, las capacitaciones grupales se llevan a cabo en respuesta a las necesidades identificadas en procesos de evaluación y diagnóstico, convirtiéndose así en una estrategia para optimizar la conducta de las personas en entornos organizacionales.

El cambio organizacional

Según García et al. (2020), define que:

El proceso de cambio organizacional implica persuadir a la mayoría de los miembros de una entidad para modificar sus perspectivas y ejecutar el cambio. Además, se puede alcanzar mediante una acción continua en las empresas que puede ser impulsada a causa de factores externos

como el mercado, consumidores, talento humano o por decisiones de los líderes. La modificación puede tener lugar en la totalidad de la organización o en un área determinada. (p. 44)

La transformación en una organización es un procedimiento esencial para que una organización pueda adaptarse a las demandas del mercado y mejorar su desempeño. La planificación cuidadosa, la comunicación efectiva y la participación de los colaboradores son elementos clave para ejecutar un cambio organizacional exitoso.

Teoría de la Equidad

La teoría de la equidad de John Stacey Adams sostiene que los empleados evalúan sus aportes en el trabajo en función de las recompensas que reciben, y luego comparan esta relación con la de sus compañeros. En un entorno que fomenta el trabajo en equipo, la percepción de equidad resulta esencial para facilitar la cooperación efectiva. Cuando los empleados perciben justicia en el trato interpersonal, una comunicación abierta y clara, así como una asignación equitativa de responsabilidades, se genera un ambiente donde los individuos se sienten valorados y motivados para colaborar de manera productiva y eficiente. (Adams, 1963)

Un desequilibrio percibido puede generar insatisfacción, afectando negativamente el clima laboral. Los empleados que sienten que son tratados de manera justa tienden a experimentar un clima laboral más positivo, mientras que aquellos que perciben injusticias (por ejemplo, en términos de salario o reconocimiento) pueden desmotivarse.

DIMENSIONES

Dimensión 01: Trabajo en Equipo

En este caso se trata de la existencia de políticas o prácticas en la empresa que fomentan la colaboración para lograr objetivos. Para que el trabajo en equipo genere resultados de calidad, se necesitan ciertas condiciones previas. Por ejemplo, es esencial fomentar el trabajo en equipo por encima del individualismo, motivando al personal a trabajar juntos para realizar las tareas, convirtiéndose en el modo preferido de hacer las cosas en la organización. También es importante contar con una comunicación efectiva y evitar los conflictos para que la colaboración en equipo opere de manera efectiva. Otro aspecto importante de esta variable es el impacto positivo que el trabajo en equipo tiene en la empresa, ya que contribuye a obtener resultados favorables y beneficiosos para la organización.

Desde la perspectiva de la gerencia de salud, el trabajo en equipo es esencial para asegurar la mejor atención al paciente y mejorar la eficiencia y la productividad en el entorno de la salud. Es crucial promover una cultura que favorezca la colaboración en equipo y colaboración en toda la organización para garantizar el éxito en la gestión de la atención médica (Toro y Sanín, 2018).

Indicador 01: Comunicación efectiva

la comunicación eficaz posibilita la transmisión de información clara y precisa, previniendo malentendidos y conflictos, al mismo tiempo que facilita tomar decisiones y la resolución de problemas. Además, una comunicación efectiva

fomenta relaciones saludables y armoniosas entre individuos, contribuyendo así a fortalecer el respeto, colaboración y confianza.

Indicador 02: Responsabilidad

La responsabilidad involucra aceptar las ramificaciones de nuestras acciones y elecciones, y estar dispuestos a hacer lo necesario para corregir cualquier error o problema que surja como resultado de nuestras acciones. Ser responsable implica también cumplir con las obligaciones y compromisos que hemos adquirido, y hacerlo con diligencia y seriedad.

Indicador 03: Coordinación

La coordinación implica la capacidad de trabajar de manera conjunta y organizada con otras personas, estableciendo objetivos y metas comunes y utilizando los recursos de manera efectiva para lograrlos. En el ámbito laboral, la coordinación es esencial para la eficiencia y productividad de la empresa. También puede ayudar a fomentar una atmósfera que fomente la colaboración y la labor conjunta dentro de la organización.

Dimensión 02: Trato interpersonal

Se puede describir como la percepción de hasta qué punto los miembros del equipo colaboran y se respetan mutuamente en sus relaciones interpersonales. Cuando los trabajadores se sienten valorados y respetados, es más probable que se comprometan con su trabajo y se esfuercen hasta alcanzar los objetivos propuestos. Adicionalmente, un entorno laboral favorable puede disminuir la tensión y potenciar la salud mental de los empleados, lo cual, a su vez, podría incrementar la eficiencia y la retención del personal. Contrariamente, un ambiente de trabajo adverso, caracterizado por relaciones

tensas, conflictos y carencia de respeto, podría ejercer un efecto perjudicial tanto en la salud mental como física de los trabajadores. (Toro y Sanín, 2018)

El personal de salud, al colaborar con individuos que enfrentan situaciones de fragilidad, requiere de habilidades y destrezas para interactuar de manera efectiva y empática con sus pacientes y compañeros de trabajo. El trato interpersonal laboral desde la perspectiva del personal sanitario es esencial para alcanzar una atención de calidad y humanizada. La capacidad para comunicarse efectivamente, trabajar en equipo y cuidar su propia salud emocional son habilidades clave que deben desarrollar la capacidad de proporcionar un servicio de alta calidad y efectiva a sus pacientes.

Indicador 01: Cooperación

La cooperación implica trabajar juntos de manera colaborativa, respetando las opiniones y habilidades de los demás, y buscando soluciones que beneficien a todos los involucrados. La cooperación entre los empleados puede generar un ambiente de trabajo más productivo, creativo y agradable, lo cual podría generar un efecto beneficioso en la calidad del desempeño laboral y en la satisfacción de los empleados.

Indicador 02: Ayuda mutua

Es un proceso en el que cada persona contribuye con sus habilidades, conocimientos y recursos para apoyar a los demás, mientras que también recibe ayuda y apoyo de ellos a cambio. La ayuda mutua es un modelo de colaboración que promueve la participación activa y la cooperación entre individuos con el objetivo de lograr objetivos comunes y construir relaciones más sólidas y justas entre las personas.

Indicador 03: Respeto

El respeto implica tratar a los demás con consideración, escuchar sus opiniones y puntos de vista, reconocer su trabajo y aportes, y mantener un comportamiento adecuado y profesional en todo momento. La promoción de una comunicación eficiente y la resolución constructiva de conflictos propician el trabajo colaborativo y consolidan los vínculos interpersonales en el entorno laboral.

Dimensión 03: Respaldo del líder

Se refiere a cómo los colaboradores perciben el apoyo, motivación y oportunidades de participación que su jefe les brinda. La forma en que el jefe actúa hacia sus colaboradores influye en gran medida en la calidad del ambiente de trabajo, ya que estas acciones son percibidas por el personal como motivadoras, inspiradoras y orientadoras. El respaldo del líder puede manifestarse de diversas formas, como brindar orientación y retroalimentación constructiva, reconocer y valorar el trabajo de los miembros del equipo, promover un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso, y brindar recursos y los recursos esenciales para llevar a cabo las labores. Además, el respaldo del líder contribuye a establecer un entorno de confianza y seguridad que propicie que los integrantes del equipo se sientan a gusto al expresar sus ideas, opiniones y preocupaciones sin temor a ser juzgados o reprimidos. (Toro y Sanín, 2018)

Es crucial que los profesionales de la salud perciban un apoyo adecuado de sus superiores, ya que esto puede tener un efecto inmediato en la calidad del servicio proporcionado a los pacientes y en el bienestar general de los profesionales de la salud. Además, el respaldo del liderazgo puede incidir en la

motivación, compromiso y satisfacción laboral, lo cual, a su vez, puede disminuir la rotación del personal y incrementar la retención. Esto propicia un entorno laboral saludable y eficiente, contribuyendo a mejorar el cuidado médico como el bienestar emocional del personal del sector de la salud.

Indicador 01: Apoyo

Hace referencia a las opiniones que los empleados tienen acerca del grado de apoyo, guía y dirección que su jefe les brinda en relación con sus tareas laborales. Una perspectiva positiva en este sentido tiene un impacto favorable en la calidad del ambiente laboral. Asimismo, se ha evidenciado que un buen instructor o mentor contribuye a una mejor ejecución del trabajo por parte de los empleados, eleva su grado de fidelidad y compromiso emocional, y reduce la tasa de rotación del personal. (Toro y Sanín, 2018)

Indicador 02: Estímulo

Se trata de las percepciones que tienen los colaboradores sobre el reconocimiento que su superior le da a su desempeño. Este reconocimiento tiene dos objetivos: fomentar un desempeño adecuado y promover la mejora continua. Es fundamental que los empleados perciban que su superior se comporta con ética, responsabilidad y coherencia, generando confianza y demostrando interés por el desarrollo de los demás. (Toro y Sanín, 2018)

Indicador 03: Participación

Este concepto se refiere a cómo los empleados perciben la disposición de su superior para escuchar abiertamente sus ideas, propuestas y opiniones. Esto no solo influye en la calidad del ambiente de trabajo, sino que promueven el aprendizaje y gestión del conocimiento. Además, se establece un ambiente

confiable que facilita el intercambio de información y conocimientos entre los empleados. (Toro y Sanín, 2018)

2.2.2 Variable 02: Satisfacción laboral

Definiciones

De acuerdo con Al-Hashmi, Z (2018), se refiere al sentimiento de bienestar o placer de un trabajador hacia su empleo, que proviene de su opinión personal sobre la calidad de su trabajo, así como de su evaluación de distintos elementos relacionados con este, como pueden ser el salario, las circunstancias laborales, las interacciones con colegas, el entorno laboral y las posibilidades de crecimiento profesional.

Molina y Cárdenas (2019), connota que es un nivel de contento o felicidad que atraviesa un colaborador con su trabajo. Esta satisfacción surge de la valoración subjetiva que hace el trabajador de diferentes aspectos relacionados con su trabajo, como las condiciones laborales, el salario, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la posibilidad de crecimiento profesional, entre otros factores. Asimismo, puede influir en la motivación, el compromiso y la productividad del trabajador en su desempeño laboral.

Leal et al (2021), define como “la respuesta emocional y evaluativa de un individuo hacia su trabajo y las diferentes facetas del mismo, que se traduce en sentimientos de placer, felicidad y bienestar en el trabajo”.

Hernández y López (2019), expresan que es una actitud emocional favorable que un trabajador experimenta, derivada de su evaluación personal y subjetiva acerca de cómo su trabajo cumple con sus expectativas y necesidades. Es

decir, se trata del estado emocional positivo que sucede cuando la percepción del trabajador sobre su trabajo es congruente con lo que espera obtener de él. Márquez y Suárez (2020), la satisfacción laboral como la reacción emocional positiva que un empleado experimenta en relación con su labor y ambiente laboral, que surge al comparar sus expectativas con su percepción de la realidad laboral. Es decir, se trata de una respuesta emocional agradable que se produce cuando la percepción del trabajador sobre su trabajo y ambiente laboral se ajusta a sus expectativas y necesidades.

Productividad

Obando (2020) señala que la productividad y rendimiento laboral del personal en una empresa son conductas fundamentales para sus metas, centrándose principalmente en las habilidades y la contribución de cada empleado a la organización. A través de la formación, los trabajadores se dirigen hacia un desempeño efectivo.

De este modo, la productividad y rentabilidad de una organización se ven en su productividad laboral, un indicador clave que puede ser afectado por diversos elementos como la formación y habilidades de los empleados, la tecnología y procesos de producción, así como las políticas de gestión y motivación del personal, siendo crucial y del grado de contento de los empleados dentro de la organización.

Comportamiento organizacional

Dailey (2012) asevera que:

Es el estudio del rendimiento y las actitudes de las personas dentro de las organizaciones. Este campo se enfoca en analizar cómo el trabajo

de los empleados impacta en la eficacia y productividad de la organización.

A su vez, se refleja directamente el ambiente laboral, tanto en materia de un rendimiento profesional, así como un entorno sano y colaborativo. Asimismo, esto ocasiona que se presenten mejores niveles de desempeño y compromiso con la organización, resultando en un crecimiento de la empresa.

Ausentismo

Tatamuez et. al (2019) citando a Becker y Oliveira, definen ausentismo como el total de horas en las que los empleados de una organización están ausentes del trabajo, excluyendo la ausencia por desempleo, enfermedad prolongada o licencia.

Además, puede ser ocasionado por distintos factores como el estado de salud, motivación y satisfacción del trabajador. Un ausentismo frecuente disminuye notablemente los niveles de rendimiento de los colaboradores. Es recomendable analizar con cautela las razones del ausentismo laboral ya sea si parte de alguna urgencia de fuerza mayor o de una decisión consciente por parte del trabajador.

Rotación de Personal

Hernández y Durán (2022) citando a Flores mencionan que la rotación de personal la rotación del personal en cualquier organización puede ocurrir debido a una falta de motivación, descontento y descontento laboral.

Este factor puede ser ocasionado por una mala gestión de los recursos humanos en la organización como el trato hacia ellos o el ambiente laboral que presenta. Esto puede partir desde la comunicación interna, que va de la mano con la capacidad de gestión de personal y cómo trabaja la empresa para mantenerlos satisfechos; así como una mala gestión en las contrataciones, ya que puede ocasionar que el personal no termina siendo el más idóneo para ese puesto.

Motivación

Loayza et. al (2022) citando a la Real Academia de la lengua española menciona que la motivación se refiere a un conjunto de fuerzas, tanto internas como externas, que dirigen y energizan el comportamiento de una persona, impulsándola a llevar a cabo ciertas acciones.

La motivación representa un factor fundamental para el trabajador, ya que este le genera mayor satisfacción en el trabajo. Asimismo, la motivación del personal puede reflejarse por la gestión de personal que realice la empresa como un programa de incentivos, oferta al colaborador desde la gestión de contrataciones, así como actividades que lo incluyan y hagan formar parte al trabajador de la cultura organizacional.

Participación laboral

Según Robbins, Coulter y DeCenzo (2018), la participación laboral es la colaboración activa de trabajadores en la toma de decisiones, permitiendo tener un mayor control sobre su trabajo y aumentar su compromiso con la organización.

La participación laboral es un factor que muestra el nivel de satisfacción que tiene un colaborador con su centro de trabajo. El nivel de participación puede ser influenciado por factores como la cultura organizacional, la relación con los colegas y superiores, la percepción de la calidad del trabajo y el sentido de propósito y significado en el trabajo.

Capacitación laboral

Porta y Tarrió (2019) mencionan que la formación del personal es esencial para alcanzar los objetivos y procesos que determinan el logro de la misión del centro. Esto se debe a que son los trabajadores quienes influyen en el éxito de la entidad, y si no tienen claros los objetivos, pueden obstaculizar dicho éxito. La capacitación facilita el desarrollo de habilidades dentro de la entidad, permitiendo a los empleados contribuir a sus resultados, fomentando la innovación y respaldando los procesos de cambio y mejora.

La capacitación laboral desempeña una función crucial en la administración de recursos humanos, y, como consecuencia, contribuye a un nivel de satisfacción más elevado. Proporcionar capacitación a los empleados constituye una oferta de la empresa, creando un sentimiento de pertenencia y, a su vez, generando un compromiso que va más allá de lo meramente económico por parte del colaborador.

Teoría de los dos factores

Frederick Herzberg propuso la teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de la motivación higiene. Según Herzberg (1959), la satisfacción laboral está influenciada por dos grupos de factores:

- Factores motivacionales: relacionados con el contenido del trabajo, como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal. Estos factores, cuando están presentes, generan satisfacción laboral.
- Factores higiénicos: relacionados con el contexto del trabajo, como el salario, las políticas de la empresa y las condiciones laborales. Aunque estos factores no generan satisfacción, su ausencia provoca insatisfacción.

Herzberg establece que, para lograr una alta satisfacción laboral, es necesario centrarse en mejorar los factores motivacionales, mientras que los factores higiénicos deben estar cubiertos para evitar la insatisfacción. En resumen, los empleados estarán satisfechos cuando se sientan reconocidos y desafiados en su trabajo, más allá de las condiciones externas.

DIMENSIONES:

Dimensión 01: Involucramiento laboral

El involucramiento laboral para Robbins y Judge (2018), evalúa el nivel en que una empresa se identifica psicológicamente con su trabajo y percibe que desempeño es beneficioso para ella. Asimismo, el involucramiento laboral engloba aspectos como la facultad de decisión otorgada hacia los colaboradores, siendo clave para su desempeño en el trabajo.

El involucramiento laboral se refiere al nivel de dedicación y entusiasmo que un empleado tiene hacia su trabajo y su organización. Se trata de una actitud positiva y proactiva que un trabajador tiene hacia su organización, que va más allá de simplemente cumplir con las responsabilidades y tareas

asignadas. El involucramiento laboral puede ser influenciado por diferentes factores como la retroalimentación, oportunidades de desarrollo y crecimiento.

Indicador 01: Identificación con el empleo

Robbins y Judge (2018) mencionan que la identificación con el empleo se al grado en que el colaborador se siente personalmente conectado con su trabajo y la organización para la que trabaja.

Indicador 02: Nivel de desempeño

Robbins y Judge (2018) mencionan que la identificación con el empleo se al grado en que el colaborador se siente personalmente conectado con su trabajo y la organización para la que trabaja.

Indicador 03: Facultad de decisión:

Robbins y Judge (2018) lo relacionan con la con la confianza otorgada sobre la capacidad de los trabajadores de influir en el ambiente laboral.

Dimensión 02: Compromiso laboral

Robbins y Judge (2018) lo definen el compromiso laboral como el nivel en el que un empleado se identifica con su organización y sus objetivos, junto con el deseo de mantener una relación continua con ella. Es la conexión personal del individuo con la organización que lo emplea.

Es una disposición positiva y proactiva hacia el trabajo que trasciende simplemente cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas.

El compromiso laboral puede ser influenciado por diferentes factores, como el clima laboral, el liderazgo, la comunicación, la retroalimentación y el

reconocimiento. Cuando un empleado está comprometido con su trabajo y su organización, es más probable que sea productivo, innovador y esté dispuesto a colaborar con otros miembros del equipo.

Indicador 01: Compromiso afectivo

Robbins y Judge (2018) lo definen como un tipo de carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores.

Los trabajadores que experimentan un alto nivel de compromiso laboral afectivo están emocionalmente involucrados en su trabajo y en la organización, sienten una conexión personal con los colegas con los que trabajan, y están comprometidos con los objetivos y valores de la empresa.

Indicador 02: Compromiso para continuar

Robbins y Judge (2018) lo definen como el valor percibido al permanecer en una organización en comparación con el de abandonarla. Es decir, el factor económico es lo que motiva al colaborador a permanecer en la empresa. (p.80)

Indicador 03: Compromiso normativo

Robbins y Judge (2018) mencionan que el compromiso normativo se refiere a la sensación de obligación del colaborador de permanecer con la organización debido a las morales o éticas.

Los trabajadores que experimentan un alto nivel de compromiso laboral normativo se sienten obligados a permanecer en su trabajo y a hacer esfuerzos adicionales para apoyar a la organización a alcanzar sus metas, no solo porque les gusta su trabajo o porque reciben incentivos financieros, sino porque sienten

una responsabilidad moral y un sentido de lealtad hacia la organización y hacia sus compañeros de trabajo.

Dimensión 03: Percepción de respaldo laboral

Robbins y Judge (2018) mencionan que la percepción de este es el valor en que los trabajadores creen que la empresa en la que trabajan toma en consideración la contribución y tiene en cuenta su bienestar.

Cuando un empleado percibe que cuenta con un alto grado de respaldo laboral, es más probable que se sienta motivado, comprometido y satisfecho con su trabajo, permitiendo un impacto favorable en la productividad y el rendimiento.

Por otro lado, cuando un empleado percibe un bajo nivel de respaldo laboral, puede sentirse desmotivado, frustrado y menos comprometido con su trabajo y su organización, ocurriendo un impacto desfavorable en el rendimiento y la retención de empleados.

Indicador 1: Reconocimiento por sus acciones

Robbins y Judge (2018) mencionan que el reconocimiento por las acciones del trabajador se refiere al grado de valoración del esfuerzo que realiza el empleado en la organización.

Puede manifestarse de diferentes maneras, como felicitaciones verbales, premios, bonificaciones, promociones u oportunidades de desarrollo. Es una forma importante de recompensar y motivar a los trabajadores, ya que les hace sentir valorados y apreciados por su trabajo.

Indicador 02: Compromiso con el bienestar de los trabajadores

Robbins y Judge (2018) se refieren a la obligación moral de la empresa de velar por la seguridad y satisfacción de los colaboradores.

Este indicador puede manifestarse de diferentes maneras, como la provisión de programas de bienestar, horarios flexibles, permisos pagados, seguro médico, atención psicológica, entre otros. Además, puede ser un factor clave en la atracción y retención de talentos, ya que los trabajadores valoran cada vez más un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.

Indicador 03: Respaldo en las decisiones

Robbins y Judge (2018) mencionan que el respaldo en las decisiones es el apoyo otorgado a los trabajadores para incentivar su crecimiento y el de la organización.

El respaldo en las decisiones laborales puede ser crítico para la motivación y el desempeño de un empleado, ya que le permite sentirse seguro y confiado en la toma de decisiones. Además, el respaldo también puede fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo.

2.3. Definición de términos básicos

Cambio Organizacional: Este proceso está vinculado con la persuasión ya que su objetivo es alcanzar al mayor número de integrantes de una organización con el propósito de cambiar sus perspectivas hasta un punto en el que sean significativas y trasciendan un límite determinado.

Cultura organizacional: Conjunto de valores, normas y creencias que comparten los miembros de una organización y que guían su comportamiento y decisiones.

Comunicación: Proceso de intercambio de información entre los integrantes de una organización, que influye en la perspectiva del clima organizacional y en la efectividad de la organización.

Liderazgo: Habilidad de los líderes para influir en la percepción del clima organizacional y en el comportamiento de los miembros de la organización.

Participación: Grado en que los empleados tienen poder de hablar y decidir en las actividades que afectan su trabajo y la organización en general.

Satisfacción laboral: Nivel de satisfacción que siente un empleado con su trabajo y el ambiente laboral en el que se desempeña.

Productividad: Medida de la eficacia cuando utilizan recursos de la organización para lograr sus objetivos.

Trabajo en equipo: El progreso de una labor en equipo requiere la existencia de un líder que pueda dirigir a un conjunto de individuos comprometidos, cuyo papel es ser un promotor de la integración del equipo de forma eficaz.

Clima laboral: Ambiente físico y emocional en el que se desempeñan los empleados, que influye en su bienestar y en su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva.

Bienestar psicológico: Estado emocional y mental de los empleados, que se ve influido por el clima organizacional y puede afectar su desempeño laboral.

Desempeño Organizacional: El desempeño organizacional también permite identificar puntos claves de una organización, y detectar áreas en las que se pueden realizar mejoras y buscar oportunidades para crecer.

Conflicto: Percepción de diferencias que da lugar a una oposición.

Recompensas Laborales: Son los incentivos laborales que las organizaciones les dan a sus empleados para mantenerlos motivados.

Retroalimentación: Comentarios constructivos en base al desempeño laboral dentro de la organización.

Compromiso Organizacional: Es el grado de identificación y apego que se tiene al lugar de trabajo.

III. METODOLOGIA

3.1 Hipótesis de la investigación

3.1.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

El trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

Hipótesis específica 02

El trato interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

Hipótesis específica 03

El respaldo del líder se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

3.2 Variables de estudio

3.2.1 Definición conceptual

Variable 01: Clima organizacional

Cardona y Buitrago (2019) manifiestan que el clima organizacional se refiere a las percepciones que los trabajadores sostienen sobre las características de su entorno de trabajo en una organización, incluyendo las políticas, procedimientos, prácticas, estructuras y sistemas que la conforman. Estas

percepciones pueden influir en su comportamiento y actitudes en el trabajo, así como en su satisfacción laboral y rendimiento.

Variable 02: Satisfacción laboral

Acorde con Hernández y López (2019), la satisfacción laboral se define como una actitud emocional favorable que experimenta un empleado, la cual surge de la evaluación personal y subjetiva acerca de cómo su trabajo cumple con sus expectativas y necesidades.

3.2.2 Definición operacional

Definición operacional del clima organizacional

La variable de clima organizacional, de carácter cualitativo, está compuesta por las dimensiones de trabajo en equipo, trato interpersonal y respaldo del líder, las cuales son los atributos del cuestionario de evaluación del clima organizacional.

Definición operacional de satisfacción laboral

La variable de satisfacción laboral, de carácter cualitativo, está compuesta por las dimensiones involucramiento laboral, compromiso laboral y percepción de respaldo laboral, las cuales son los atributos del cuestionario de evaluación del sistema de satisfacción laboral.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Aplicada

Conforme a Hernández et al. (2019), refiere que:

La investigación de tipo aplicada es aquella que se centra en la resolución de problemas prácticos mediante la utilización de conocimientos teóricos y científicos. A diferencia de la investigación básica, que busca ampliar el conocimiento general sobre un fenómeno, la investigación aplicada tiene un enfoque práctico y busca ofrecer soluciones concretas a situaciones reales.

En este contexto se proporcionará recomendaciones basadas en los resultados obtenidos para mejorar el ambiente laboral con el fin de proponer estrategias de gestión efectivas para incrementar el bienestar del personal y, por ende, su desempeño profesional.

3.3.2. Nivel de investigación

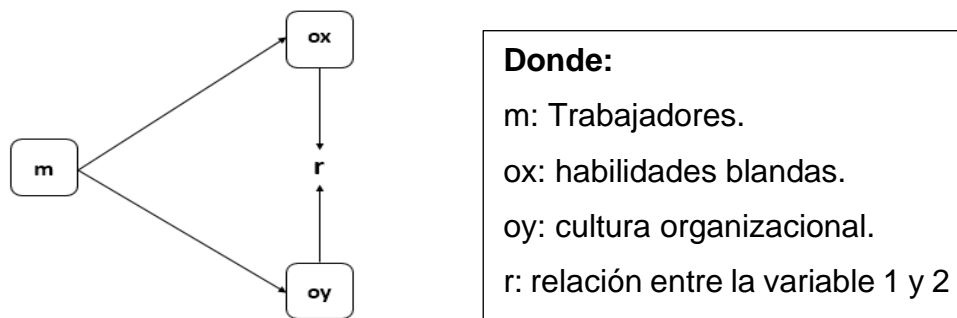
Correlacional

Según lo señalado por Fernández (2023):

La investigación correlacional se dedica a identificar y evaluar la relación entre dos o más variables sin intervenir experimentalmente en ellas, utilizando herramientas estadísticas para su análisis. Este estudio se propone medir la correlación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral.

Figura 1.

Diseño de la investigación



3.3.3. Método de Investigación

Hipotético - deductivo

Tal como expresa Sánchez (2019), la investigación hipotético-deductiva es un tipo de enfoque que se caracteriza por formular hipótesis y aplicar el razonamiento lógico para desarrollar y comprobar teorías o interpretaciones acerca de un fenómeno o área de estudio específica.

Esta investigación presenta un enfoque de investigación hipotético-deductivo, ya que empleará un análisis estadístico cuantitativo para contrastar la validez de sus hipótesis.

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Diseño no experimental

La investigación es de diseño no experimental, en virtud de que se centra únicamente en analizar el contexto y no existe manipulación en las variables de estudio. En concordancia, Ochoa et al. (2020) indican que se trata de un tipo de estudio caracterizado por no realizar manipulaciones intencionadas de las variables ni introducir intervenciones controladas en el ámbito estudiado. En cambio, el investigador se limita a observar, recopilar y

analizar datos sin alterar las condiciones naturales del fenómeno bajo investigación.

3.4.2. Enfoque de la investigación

Enfoque Cuantitativo

Esta investigación es de enfoque cuantitativo y según lo establecido por Jiménez et al. (2020) este enfoque implica el uso de herramientas de análisis matemático y estadístico con el fin de emplear datos numéricos para describir, comprender y prever fenómenos.

Además, se fundamenta en la recopilación y posterior evaluación de información que puede expresarse en términos de cantidades para examinar hipótesis previamente formuladas.

Corte transversal

Según Wang y Cheng (2020) establecieron que el diseño de corte transversal o transaccional representa una modalidad de investigación observacional que examina datos de variables recabados en un momento específico acerca de una muestra de población o un conjunto predefinido.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1 Población

Según Robles (2019) señala que:

La población en un estudio hace alusión al conjunto completo de individuos, elementos u objetos que constituyen la unidad de análisis en una investigación específica. La diversidad de la población, en términos de tamaño

y características, dependerá de la amplitud de la investigación y los objetivos planteados.

En el presente caso, la población estuvo conformada por 42 trabajadores de enfermería del área de nefrología.

3.5.2. Muestra censal

Para el presente estudio, se ha decidido emplear una muestra censal, lo cual implica que la totalidad de la población objeto de análisis será considerada en la investigación dado que el tamaño de la población es pequeño. Esto asegura que todos los individuos pertenecientes al grupo de interés serán incluidos, proporcionando una visión exhaustiva y precisa de los datos recolectados, eliminando así cualquier sesgo que pudiera surgir de una muestra parcial y permitiendo obtener resultados representativos y concluyentes.

3.5.3 Muestreo

Hernández y Carpio (2019) explican que, en una investigación, el muestreo consiste en elegir un grupo más pequeño de individuos, elementos o unidades, denominado muestra, extraído de la población de interés. En el caso de esta investigación no se aplica ningún tipo de muestreo ya que se incluye a toda población por lo cual no hay necesidad de aplicar algún criterio de selección.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

La encuesta

Se empleará la técnica de encuesta, debido a que permite una adecuada recolección de datos para posteriormente realizar un análisis sobre ello. Esta

encuesta ayudará a medir la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los profesionales en salud de un hospital público en Callao – 2023.

Ante lo mencionado, Salvador et al (2021) señalan que una encuesta constituye un medio para recolectar datos que implica obtener información directa de individuos mediante preguntas estructuradas o no estructuradas. Estas encuestas son una herramienta ampliamente empleada en la investigación social, de mercado y en varios campos para recabar datos sobre actitudes, opiniones, comportamientos y características demográficas de una población o muestra.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento: Cuestionario

Sánchez (2022) se refiere al cuestionario como una herramienta de investigación que consta de un conjunto de ítems o preguntas formuladas con el fin de obtener información y datos específicos de los participantes en una investigación.

El método apropiado para recopilar información para el estudio será mediante un cuestionario, el cual constará de un total de 36 preguntas que abordan las variables investigadas en general.

Escala de Likert

Romero y Álvarez (2022) manifiestan que la escala Likert, es una forma habitual de escala empleada en encuestas y cuestionarios para evaluar actitudes, opiniones o percepciones de los participantes. Esta escala se utiliza extensamente en investigaciones sociales y de mercado, suele incluir

enunciados o afirmaciones a los cuales los participantes responden indicando su grado de acuerdo o desacuerdo.

Bajo este método se limitan las preguntas a las repuestas representadas en 5 niveles, lo que facilita una interpretación más precisa de cada ítem.

Tabla 1. Calificación y evaluación del cuestionario

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Fuente: elaboración Propia

3.7. Validez del instrumento

3.7.1. Validez del instrumento

La validez, según Carrillo et al (2020) constituye un concepto esencial en la investigación y hace referencia a la extensión en la que un instrumento de medición efectivamente evalúa lo que se espera que mida. En otras palabras, la validez se vincula con la precisión y exactitud de las inferencias o conclusiones que se pueden derivar a partir de los resultados de una medición.

Este enfoque se sustenta mediante el juicio de expertos calificados de distintas universidades, ello con el fin de analizar y observar si las preguntas de la encuesta son aplicables en el estudio.

Tabla 2. Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Reyna Isabel Pérez Díaz	Temático	Aplicable
Mg. Pilar del Carmen Martínez Ampuero	Temático	Aplicable
Lic Esp. Yessica Choquecondo Mora	Temático	Aplicable
Lic. Esp. Marianela Chávez Mata	Temático	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos

3.7.2. Confiabilidad del instrumento

En base a Medina y Verdejo (2020), la confiabilidad en investigación se refiere a la coherencia y estabilidad de las medidas o instrumentos empleados para recopilar datos en diferentes situaciones y a lo largo del tiempo.

En la presente investigación, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach para garantizar la confiabilidad de la escala de medición. Este coeficiente se utiliza para evaluar la consistencia interna de la escala. El cálculo se efectuó utilizando el software estadístico SPSS 25.

Criterio de confiabilidad

Magnitud	Rangos		
Excelente	> 0.90		
Bueno	0.80	a	0.89
Aceptable	0.70	a	0.79
Cuestionable	0.60	a	0.69
Pobre	0.50	a	0,59

Inaceptable

< 0.50

Tabla

3. Rangos establecidos para interpretar el alfa de Cronbach.

Fuente: George y Mallery (2003. p.231)

3.8. Métodos de análisis de datos

Para investigar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, se realizará un análisis estadístico descriptivo y correlacional de la data recopilada. En este sentido, se empleará la prueba de correlación y el coeficiente de Rho de Spearman a fin de plantear la evaluación de la relación entre las variables, y se comprobará si los datos respectivos cumplen con el supuesto de normalidad. Además, se utilizará el software estadístico SPSS v25 para generar tablas y gráficos que representen las frecuencias absolutas y porcentuales.

3.9. Aspectos éticos

Se respeta el principio de autonomía al permitir a los participantes decidir libremente si quieren participar en el estudio después de ofrecerles el consentimiento informado. Se cumple el principio de no maleficencia al garantizar a los participantes que su integridad y situación laboral no serán comprometidas, y al proteger la confidencialidad de la data recolectada. Se aplica el principio de justicia al seleccionar a los participantes que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos previamente. Se cumple el principio de beneficencia al llevar a cabo el estudio con el objetivo de beneficiar al grupo en estudio, y al comprometerse a compartir los resultados con las autoridades del hospital para buscar mejoras.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de Hipótesis

4.1.1. Prueba de Hipótesis General

H0: El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

H1: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

Tabla 6

Nivel de correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral.

		Correlaciones		
			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6, se puede ver la alta correlación entre las variables especificadas en el presente estudio ($\rho = 0.879^{**}$), señalando un vínculo substancial. El sig. bilateral 0.000 menor a 0.05 despeja cualquier duda sobre la relevancia estadística, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula en favor de la hipótesis principal propuesta. En este escenario que se presenta en el Hospital Público

del Callao en 2023, se observa una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal médico.

4.1.2. Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01:

H0: El trabajo en equipo no se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

H1: El trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

Tabla 7

Nivel de correlación de trabajo en equipo y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Trabajo en equipo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	0,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis de la tabla 7, se contempla una asociación notable entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral ($p= 0.794^{**}$) indica una conexión robusta lo que implica que cambios en una variable están vinculados a cambios importantes en la otra. La significancia estadística, respaldada por el sig. bilateral 0.000 menor a 0.05, refuerza la solidez de esta relación y, en consecuencia, se descarta la idea de que esta asociación de la hipótesis nula. Con el rechazo de la hipótesis nula, se concluye que, efectivamente, el trabajo

en equipo y la satisfacción laboral de los asistentes de la salud médica están directamente relacionados en este contexto hospitalario específico.

Hipótesis específica 02:

H0: El trato interpersonal no se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

H1: El trato interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral en

Correlaciones				
			Trato Interpersonal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Trato Interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	0,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

Tabla 8

Nivel de correlación de trato interpersonal y satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8, se puede visualizar un índice de correlación alta entre la dimensión trato interpersonal y la variable satisfacción laboral, el cuál fue determinada por el ($\rho = 0.825$), revela una asociación notable, indicando que cambios en el trato interpersonal están estrechamente vinculados a cambios importantes en la satisfacción laboral. La presencia del sig. bilateral $0.000 < 0.05$ refuerza la robustez de esta correlación, sugiriendo que este hallazgo no

es resultado del azar. Con el rechazo de la hipótesis nula, se respalda la hipótesis propuesta, lo que lleva a la conclusión de que, de hecho, se presenta una relación significativa entre el trato interpersonal y la satisfacción laboral en este grupo específico de asistentes de la salud médica.

Hipótesis específica 03:

H0: El respaldo del líder no se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

H1: El respaldo del líder se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.

Tabla 9

Nivel de correlación de respaldo del líder y satisfacción laboral.

Correlaciones				
			Respaldo del líder	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Respaldo del líder	Coeficiente de correlación	1,000	0,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,857**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis de la tabla 9, se denota una correlación particularmente sólida entre la dimensión de calidad percibida y la satisfacción laboral ($\rho = 0.857^{**}$) destaca una conexión notoria, sugiriendo que la percepción de calidad en el liderazgo está estrechamente vinculada a niveles sustanciales de satisfacción laboral. La presencia de un sig. bilateral $0.000 < 0.05$ refuerza la robustez de esta correlación, indicando que este hallazgo no es producto del azar. Con el

rechazo de la hipótesis nula, se respalda la hipótesis propuesta, lo que lleva a la conclusión de que se presenta una relación significativa entre la calidad percibida del liderazgo y la satisfacción laboral de los asistentes de la salud médica del hospital.

4.2. Estadística descriptiva

Tabla 10. Niveles de Clima organizacional

Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	50,0
	Medio	9	21,4
	Alto	12	28,6
	Total	42	100,0

Fuente: Elaboración propia.

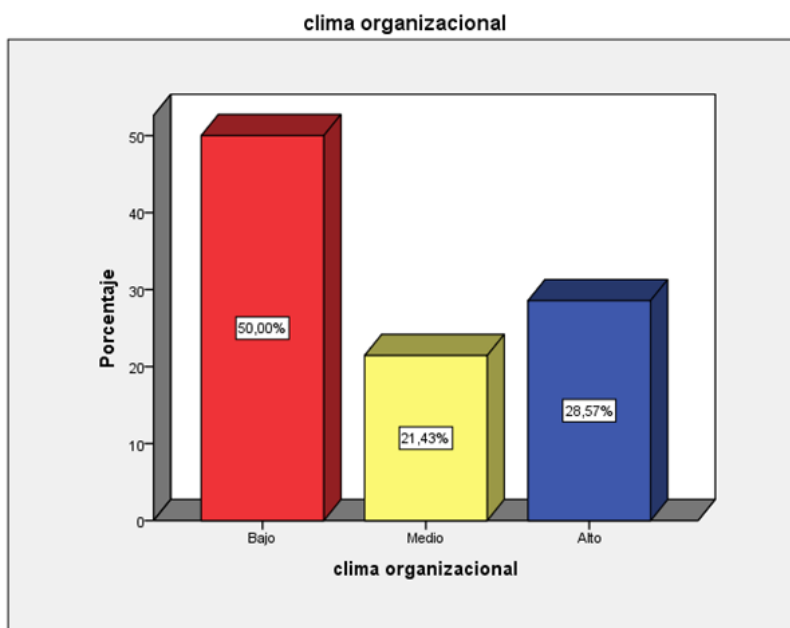


Figura 1: Niveles de Clima organizacional

Según la información presentada en la tabla 10 y figura 1, es posible constatar que, de los 42 asistentes de la salud médica participaron en la encuesta en un Hospital Público del Callao – 2023, se observa en su minoría que 9 (21,43%) profesionales manifiestan

que aprecian un nivel moderado. No obstante, en su mayoría 21 (50,00%) profesionales indicaron apreciar bajos niveles de clima organizacional.

Tabla 11. Satisfacción laboral

Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	64,3
	Medio	9	21,4
	Alto	6	14,3
	Total	42	100,0

Fuente: Elaboración propia.

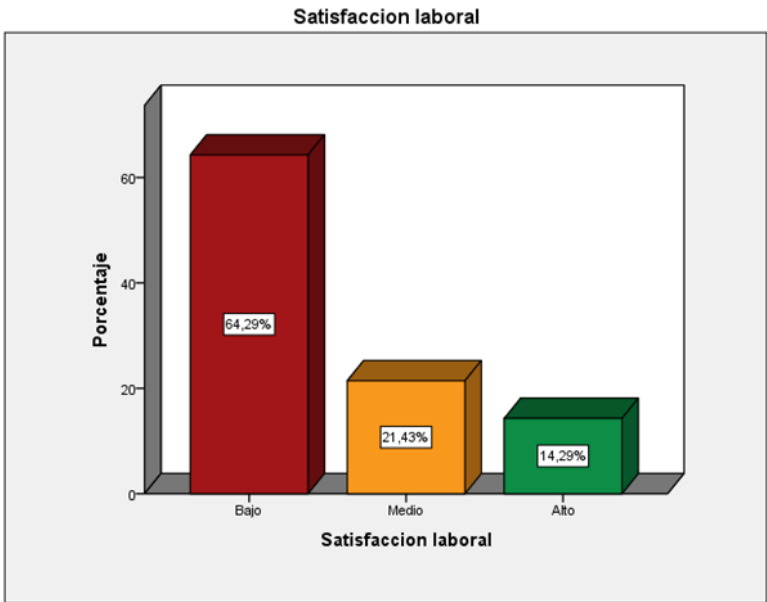


Figura 2: Niveles de satisfacción laboral

Según la información presentada en la tabla 11 y figura 2, es posible constatar que, de los 42 de los asistentes de la salud médica participaron en la encuesta en un Hospital Público del Callao – 2023, se observa en su minoría que 6 (14,29%) profesionales manifiestan que aprecian un nivel alto. En contraste, en

su mayoría 27 (64,29%) profesionales indicaron apreciar bajos niveles de satisfacción laboral.

Tabla 12. Niveles de Trabajo en equipo

Trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	47,6
	Medio	14	33,3
	Alto	8	19,0
	Total	42	100,0

Fuente: Elaboración propia.

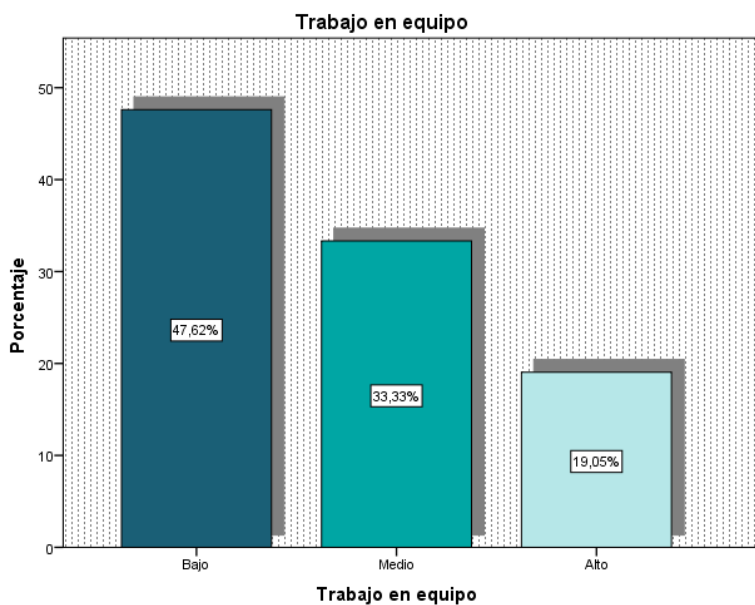


Figura 3: Niveles de Trabajo en equipo

Según la información presentada en la tabla 12 y figura 3, es posible constatar que, de los 42 asistentes de la salud médica participaron en la encuesta en un Hospital Público del Callao – 2023, se observa en su minoría que 8 (19,05%) profesionales manifiestan que aprecian un nivel alto. Por otro lado, en su

mayoría 20 (47,62%) profesionales indicaron apreciar niveles bajos de trabajo en equipo.

Tabla 13. Niveles de Trato interpersonal

Trato interpersonal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	64,3
	Medio	10	23,8
	Alto	5	11,9
	Total	42	100,0

Fuente: Elaboración propia.

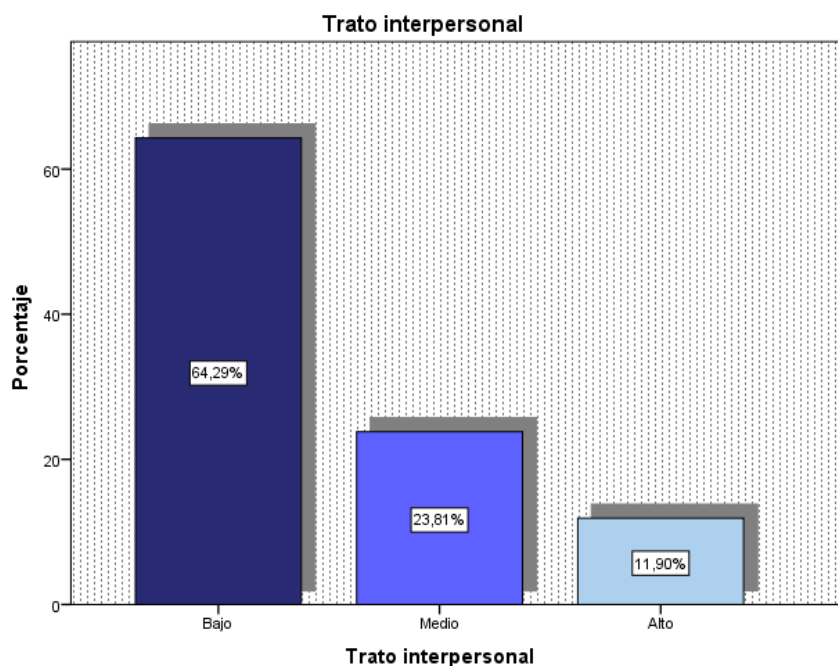


Figura 4: Niveles de Trato interpersonal

Según la exploración de los datos de la tabla 13 y figura 4, es posible constatar que, de los 42 asistentes de la salud médica participaron en la encuesta en un Hospital Público del Callao – 2023, se observa en su minoría que 5 (11,90%)

profesionales manifiestan que aprecian un nivel alto de trato interpersonal. Por otro lado, en su mayoría 27 (64,29%) profesionales indicaron apreciar bajos niveles de trato interpersonal.

Tabla 14. Niveles de Respaldo del líder

Respaldo del líder			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	14,3
	Medio	22	52,4
	Alto	14	33,3
	Total	42	100,0

Fuente: Elaboración propia.

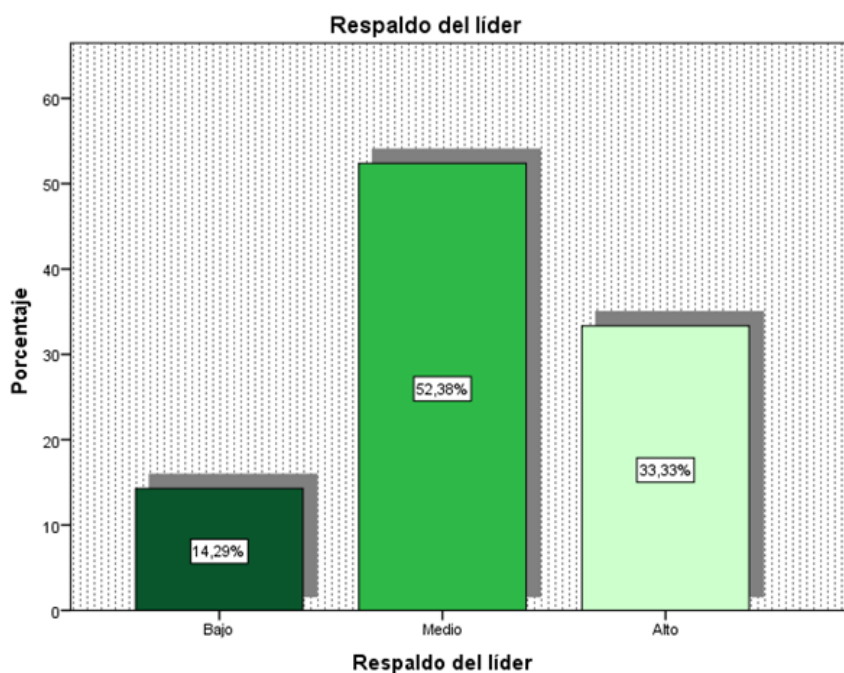


Figura 5: Niveles de respaldo del líder

Al examinar los datos expuestos en la tabla 14 y figura 5, es posible constatar que, de los 42 enfermeros de profesión que participaron en la encuesta en un Hospital Público del Callao – 2023, se observa en su minoría que 6 (14,29%)

profesionales manifiestan que apreciar un nivel bajo de respaldo del líder. Por otro lado, en su mayoría 22 (52,4%) profesionales indicaron apreciar niveles moderados de respaldo del líder.

Tabla 15. Nivel de confiabilidad de Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Una encuesta ejecutada 42 especialistas de enfermería que participaron en la encuesta en un Hospital Público del Callao – 2023. En la primera parte del cuestionario, compuesta por 18 preguntas, se obtuvo un puntaje promedio de 0.936. Este resultado sugiere que la escala utilizada en la encuesta posee una confiabilidad con índice alto.

Tabla 16. Nivel de confiabilidad de Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.911	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Una encuesta efectuada a 42 profesionales de enfermería que participaron en la encuesta en un Hospital Público del Callao – 2023. En la segunda parte del cuestionario, compuesta por 18 preguntas, se obtuvo un puntaje promedio de 0.911. Este resultado sugiere que la escala utilizada en la encuesta posee una alta confiabilidad.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

El objetivo general de esta investigación fue explorar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Público del Callao en 2023. Los resultados obtenidos brindan una confirmación concluyente de la hipótesis general planteada, revelando una correlación significativa entre ambas variables, representada por un sólido coeficiente de Rho de Spearman (ρ) de 0.879**. Esta asociación robusta, impulsa el rechazo de la hipótesis nula y respalda la hipótesis alterna. En términos simples, se establece que el clima organizacional guarda una relación sustancial con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en este contexto hospitalario específico del Callao en 2023. Estos resultados no solo validan la importancia de abordar el clima organizacional en el ámbito de la enfermería, sino que también ofrecen un fundamento sólido para implementar estrategias que fomenten un entorno laboral más positivo y gratificante para estos profesionales.

Así pues, en los antecedentes previamente expuestos, aportan evidencia sólida que respalda la confirmación de una correlación entre las variables investigadas en este estudio.

La comparación entre los resultados de nuestra investigación acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao en 2023, y el estudio realizado por Huarancca (2018) en el Puesto de Salud Collazos en Ica, revela tanto similitudes notables como diferencias significativas. Ambas investigaciones coinciden en la presencia de una correlación positiva entre las variables analizadas, respaldando la noción de que un entorno de trabajo favorable contribuye a la satisfacción de los empleados. No obstante, divergen en la magnitud de esta correlación. Mientras que nuestra investigación arrojó un coeficiente de 0.879, indicando una correlación alta, Huarancca obtuvo un coeficiente de $r_s=0.735$, sugiriendo también una correlación alta, aunque con un valor ligeramente inferior.

Estas diferencias podrían deberse a factores contextuales y específicos de cada estudio, como las características de la muestra, el periodo de tiempo y las particularidades del entorno laboral. Además, es importante destacar que la investigación de Huarancca se centró en un centro de salud específico, mientras que la nuestra se realizó en un hospital público, lo que podría influir en la variabilidad de los resultados. En resumen, ambos estudios corroboran la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Sin embargo, resulta crucial tener presente los aspectos distintivos de cada escenario y muestra al interpretar estos hallazgos.

En la etapa de discusión, resulta esencial contextualizar los resultados mediante la comparación con investigaciones previas que aborden la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en diversos entornos. En este contexto, el trabajo de Saravia (2018) en APM Terminals Inland Services, Callao, emerge como un punto de referencia valioso. Aunque existan diferencias notables en el ámbito de estudio, dado que se enfocó en una empresa específica, los resultados en su estudio respaldan de manera general nuestra conclusión de que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Tanto en nuestro estudio hospitalario como en la empresa privada analizada por Saravia, se observaron coeficientes de correlación de Spearman (ρ) significativos, con valores de 0,879 en nuestra investigación y 0,724 en el estudio de Saravia. Este paralelismo sugiere que, ya sea en el sector hospitalario o en una entidad privada como APM Terminals Inland Services, la mejora del clima organizacional se asocia con un incremento en la satisfacción laboral de los colaboradores.

No obstante, es crucial tener en cuenta que las características específicas de cada contexto pueden modular la intensidad de esta relación, subrayando así la importancia de abordar la investigación considerando el entorno y muestra. En resumen, estos estudios respaldan la necesidad de fomentar un clima organizacional positivo para potenciar la satisfacción laboral, y recalcan la relevancia de adaptar las estrategias de gestión del clima según las particularidades de cada sector y organización.

Referente al análisis, resulta imperativo contrastar con investigaciones previas que aborden la dinámica entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en entornos diversos. La investigación de Trávez en 2021 en el Instituto Superior

Tecnológico Vicente León en Ecuador se erige como un referente esclarecedor. A pesar de las notables discrepancias en el ámbito de estudio, al enfocarse en una institución educativa superior en lugar de un hospital público, sus resultados respaldan la conclusión general de nuestra propia investigación. Ambos estudios ponen de manifiesto una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Mientras que Trávez obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.665, en nuestro estudio conseguimos un valor ligeramente superior de 0.879. Esta consistencia sugiere que, sin importar el sector o el contexto específico, un clima organizacional favorable guarda relación con una mayor satisfacción laboral entre los colaboradores.

Además, la conclusión de Trávez que resalta la necesidad imperativa de desarrollar estrategias para fomentar el contentamiento laboral del personal educativo tanto como administrativo. Este punto clave se alinea con una implicación fundamental identificada en ambos estudios: la vital importancia de una gestión efectiva del clima organizacional para el estado de ánimo y la eficiencia de los empleados. En síntesis, estos resultados respaldan de manera consistente la premisa de que cultivar un ambiente laboral positivo se erige como un factor crucial en diversas instituciones y sectores, demostrando ser un catalizador significativo para optimizar la satisfacción y rendimiento de los empleados.

Con respecto a los resultados de esta investigación es esencial situar con estudios previas que aborden la dinámica entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio de Palomino (2020), centrado en una institución de salud en Guayaquil, presenta un contraste interesante. A pesar de las notables disparidades en el entorno geográfico, el tamaño de la muestra, ambos estudios respaldan la noción de una relación positiva y significativa entre ambas variables. Tanto en este estudio como en la investigación de Palomino, se observaron niveles muy positivos de las variables, aunque con ligeras variaciones numéricas. En este caso, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.879, mientras que en el estudio de Palomino se destacó una sólida relación en las variables sin proporcionar un valor de correlación específico. Este paralelismo refuerza la idea de que, independientemente de las particularidades contextuales, la mejora del clima

organizacional está vinculada positivamente a la satisfacción laboral de los empleados.

Sin embargo, ambas investigaciones subrayan la importancia de crear un entorno laboral favorable para optimizar la contentura de los empleados sector de la salud. Aunque los contextos difieran, los hallazgos sugieren que promover un clima positivo puede incidir positivamente en el bienestar en el trabajo, lo que es fundamental tanto para la retención del personal como para la optimización en la prestación de servicios respecto al área de salud. En resumen, estos estudios respaldan la importancia de tácticas orientadas a potenciar el ambiente laboral y, por ende, la gratificación en el ámbito médico.

VI. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Primera.

Predomina el nivel bajo de la variable clima organizacional con un 50,00%, seguido del nivel alto con un 28,6% y el nivel medio con un 21,4%, en cuanto a la variable satisfacción laboral predomina el nivel bajo con un 64,3%, seguido del nivel medio 21,4% y el nivel alto con un 14,3. Además, existe relación significativamente alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023. Con un $p= 0.879$ y un sig. de 0.000, lo que indica que el buen clima organizacional mejora la satisfacción laboral de profesionales de enfermería.

Segunda.

Predomina el nivel bajo de la dimensión trabajo en equipo con un 47,6%, seguido del nivel medio con un 33,3% y el nivel alto con un 19%. Además, existe una relación alta entre la variable satisfacción laboral y la dimensión del trabajo en equipo en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023, según $p= 0.794$ y una significancia de $0.000 < 0.05$, esto indica que a un mayor índice de satisfacción laboral logrará una mejora en el trabajo en equipo en profesionales de enfermería.

Tercera.

Predomina el nivel bajo de la dimensión trato interpersonal con un 64,3%, seguido del nivel medio con un 23,8% y el nivel alto con un 11,9%. Además, existe relación significativamente alta entre la variable satisfacción laboral y la dimensión trato interpersonal en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023, según $p= 0.825$ y una significancia de $0.000 < 0.05$, entonces, se infiere que a mayor satisfacción laboral se logrará un mejor trato interpersonal en profesionales de enfermería.

Cuarta.

Predomina el nivel medio de la dimensión respaldo del líder con un 52,4%, seguido del nivel alto con un 33,3% y el nivel bajo con un 14,3%. Además, existe relación significativamente alta entre la satisfacción laboral y la dimensión respaldo del líder, con un $p= 0.857$ y un sig. de $0.000 < 0.05$, entonces, se deduce que a mayor satisfacción laboral se lograrán mayores índices de respaldo en los profesionales de enfermería.

RECOMENDACIONES

Primera.

Se sugiere realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional a través de encuestas y retroalimentación de los empleados para reconocer aspectos a perfeccionar y realizar ajustes correspondientes. Estas acciones no solo pueden contribuir a la complacencia laboral de los cuidadores de salud, sino que también pueden propiciar un efecto positivo en la calidad del servicio de atención al paciente y en la retención del personal.

Segunda.

Se sugiere ofrecer eventos de entrenamiento y mejora que ayuden a los profesionales de enfermería a adquirir las habilidades necesarias para colaborar de manera efectiva. Esto puede incluir la interacción exitosa, manejo de confrontaciones y la decisión conjunta.

Tercera.

Se sugiere establecer protocolos de resolución de conflictos para desarrollar procedimientos formales para abordar y resolver conflictos interpersonales de manera eficaz y equitativa. Un proceso claro para la resolución de disputas puede mejorar las relaciones interpersonales.

Cuarta.

Se sugiere que la gestión del hospital implemente y fortalezca políticas y programas que fomenten un liderazgo de apoyo y reconocimiento hacia el personal de enfermería. Esto podría incluir capacitaciones en liderazgo para los supervisores del área de enfermería, sistemas de retroalimentación constructiva, y la creación de un entorno laboral que valore y promueva el bienestar de los profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Burgos, A., Vidal, Y., & Chiguay, C. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública regional chilena. *Revista Inclusiones*, 312-326. <https://revistainclusiones.org/pdf32/19%20VOL%206%20NUM%204%20GIRALDO2019OCTUBDICIEMB19INCL.pdf>
- Camacuari-Cárdenas, F. S. (2021). FACTORES DE RIESGO LABORAL Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2019. *Revista médica panacea*, 10(2), 89-93. <https://www.revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/431>
- Cardona, P., & Buitrago, N. (2019). Clima organizacional: revisión conceptual y tendencias en investigación. *Revista Internacional de Administración, Finanzas y Economía*, 10(1), 1-14.
- Carrillo, B. A., Sánchez, M., & Leenen, I. (2020). El concepto moderno de validez y su uso en educación médica. *Investigación en educación médica*, 9(33), 98-106. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572020000100098&script=sci_arttext

- Cerezo, V., Ortiz-Marcos, I., & Cardenete-Reyes, C. (2019). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention in nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 478-485. <https://doi.org/10.1111/jonm.12693>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Ed. McGraw Hill.
- Choque, R. y Martínez, J. (2021) “*El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores*” (Caso YPF de la oficina central La Paz). Universidad Mayor de San Andrés. Pregrado. La Paz-Bolivia. <https://www.umsa.bo/revista/T-2958.pdf>
- Colegio de Enfermeros del Perú. (2021). *Plan estratégico institucional 2021-2023*. Lima, Perú: revista. https://cepcusco.org.pe/wp-content/uploads/2020/11/Lista_12.pdf
- Contreras, O.E., & Garibay, N.G. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. <https://revistas.ort.edu.uy/inmediaciones-de-la-comunicacion/article/view/3018>
- Echeverría, K., Romero, H., & Nuccette, L. (2021) Factores intervinientes en la calidad de atención de los profesionales de enfermería del hospital general de Babahoyo, Ecuador. REDIELUZ, 55. https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Polanco-2/publication/358351657_Fitoplancton_asociado_a_un_floramamiento_de_Ruppia_maritima_en_el_sistema_del_lago_de_Maracaibo_Venezuela/links/61fd2cf4007fb50447363059/Fitoplancton-asociado-a-un-floramamiento-de-Ruppia-maritima-en-el-sistema-del-lago-de-Maracaibo-Venezuela.pdf#page=55
- Fernández, A., Sánchez, M.C., y Almodóvar, M. (2020). «Análisis del impacto de la innovación, las TIC y el clima empresarial sobre los ingresos de las PYMES».

- Revista Internacional de Organizaciones = International Journal of Organizations*, 24, 183-209, <https://raco.cat/index.php/RIO/article/view/376271>.
- Fernández, C. (2023). Revisión exploratoria de la investigación empírica sobre el disfrute en el aprendizaje de lenguas extranjeras (2014-2021): panorama, medición y red nomológica. *RLA. Revista de lingüística teórica y aplicada*, 61(1), 13-48. <https://dx.doi.org/10.29393/rla61-1recf10001>
- Gallegos, D. A., Herrera, E. G., & Rojas, G. L. (2019). Satisfacción laboral en enfermería en el Perú: una revisión sistemática. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(1), 131-137. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.361.4196>
- García Rubiano, M. Vesga Rodríguez, J. J. & Gómez Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica Universidad Católica de Colombia*. <https://elibro.net/es/ereader/biblioua/197110?page=11>
- García, A. (2018) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores Del Centro De Salud Lobo Tahuantinsuyo- Cusco*. Universidad César Vallejo. Maestría. Cusco- Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37538>
- García, M., Vesga, J. J., & Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Guchait, P., Abbott, L., Lee, K., Back, J., & Manoharan, A. (2019). The influence of perceived forgiveness climate on service recovery performance: The mediating effect of psychological safety and organizational fairness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 94-102. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.06.007>

- Havaei, F., MacPhee, M., Dahinten, V. S., & Zumbo, B. D. (2020). Work-related factors contributing to nurses' burnout and perceived quality of care: A study in the emergency departments of Iran. *International Journal of Nursing Studies*, 103, 103487. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103487>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, J. ., Prats, G. ., & Hernández, F. . (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias De La Documentación*, 66-77. <https://cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
- Hernández, J. A., Sánchez, J. A., & López, J. R. (2019). La satisfacción laboral y su relación con la motivación y el desempeño en el contexto organizacional. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 9(2), 43-56.
- Hernández, J. A., Sánchez, J. A., & López, J. R. (2020). Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 10(2), 51-62.
- Hernández, R. Ángel, & Durán, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1–22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Huamaní, B. (2018) *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores*, Empresa RHD Impresiones, Cercado de Lima 2018. Universidad César Vallejo. Pregrado. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24600>

- Huarancca, L. (2018) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Puesto de Salud Collazos, Ica, junio 2018*. Universidad César Vallejo. Maestría. Ica - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29464>
- Jiménez, J. A., Contreras I. de J., & López, M. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico. *Revista Humanidades*, 12(2). <https://doi.org/10.15517/h.v12i2.5141>
- Leal, E. F., Vázquez, E. G., & Rodríguez, A. M. (2021). Satisfacción laboral, compromiso organizacional y desempeño laboral en empleados del sector de la salud. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 14(2), 285-296.
- Ledezma, D. R. (2022). Gestión de la comunicación y su relación con el clima organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 4084-4094. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3376
- Loayza , L. J. ., Marujo , M. D. P. ., Primo, J. ., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista De Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- Márquez, V. V., Cuéllar, L. F., & Suárez, J. E. (2020). Satisfacción laboral en el personal de salud: revisión sistemática de la literatura. *Revista de Salud Pública*, 22(2), 109-119.
- Medina, M. del R., & Verdejo,A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2), 270-283. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>

- Ministerio de Salud. (2021). *Plan Nacional de Desarrollo de Enfermería*.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/708030-plan-nacional-de-desarrollo-de-enfermeria-2020-2030>)
- Molina, M., & Cárdenas, D. (2019). Satisfacción laboral y factores asociados en trabajadores de una universidad pública en Colombia. *Revista Salud UIS*, 51(3), 191-199.
- Mucha, L. F., Chamorro, R., Oseda, M. E., & Alania, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57.
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Obando, M.P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11 (2), 166-173.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2254>
- Ochoa, J., y Yunkor, Y. (2020). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta jurídica peruana*, 2(2).
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Ochoa, R., Nava, N., y Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del Tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 45 (15), 13-22.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>

- Palafox , M. O., Ochoa, S., & Jacobo, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 1(35).
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Palomino, V. (2020) *Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil*. [Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, pregrado]
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1497>
- Pérez, Y., Perales, A., & Carhuaricra, J. (2019). Satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. *Revista Científica de Enfermería*, 6(1), 54-60. <https://doi.org/10.29393/RCE.v6i1.425>
- Pizarro, M., Valderrama, M., & Reyes, M. (2019). Satisfacción laboral en enfermeros de hospitales públicos de Lima, Perú. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 27, 3229. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3032.3229>
- Porta, S., y Tarrió, C.O. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Revistas Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona*, 17 (1).
<http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752>
- Ramos, A. (2018) *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2018* [Universidad Peruana Unión, pregrado] Junín - Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/1220>
- Ríos, J. A., Vásquez, R. Y., y Mendoza, A. C. (2023). Métodos emergentes de auditoría en integridad de datos en la nube: una revisión sistemática de las últimas tendencias. *Investigación & Desarrollo*, 23(1), 107-116.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2518-44312023000100107&script=sci_arttext

Robbins y Coulter. (2018). *Administración* (3 ed.) Editorial Pearson.

Robles, B.(2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1): 245-246.
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099>

Romero, M. del C. ., & Álvarez, M. B. . (2022). Usos del término "Likert". Una revisión en estudios sobre aprendizaje organizacional. *Revista De La Escuela De Perfeccionamiento En Investigación Operativa*, 30(51). Recuperado a partir de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/epio/article/view/37820>

Salvador, J. A., Marco, G., & Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista española de documentación científica*, 44(2), e295-e295. <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1322>

Sánchez , D. V. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38-39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>

Sánchez, F.A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Saravia, N. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa APM Terminal Inland Services, Callao 2017* [Universidad César Vallejo, pregrado]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23271>

Tatamuez, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América

- Latina. *Universidad y salud*, 21(1), 100-112.
<https://web.archive.org/web/20200217013519/https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/download/3798/5031>
- Toro, F. y Sanín, A. (2018) *Gestión del clima organizacional*.
https://www.researchgate.net/publication/315870744_Conclusiones_Generales
- Trávez, M. (2021) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de Estudio IST Vicente León, PA 2020-II*. [Universidad Técnica de Cotopaxi, Tesis posgrado]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8060>
- Trinidad, M. L. M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(3), 39-50.
<https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *Journal Chest*, 158(1), 565-571.
<https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Wilches, N. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas, Colombia*. [Universidad Externado de Colombia. Maestría. Bogotá-Colombia.content] (uexternado.edu.co) □

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DEL CALLAO – 2023	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Vari able	Dimension es	Indicadores	Ítems	Metodología.
	¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023?	Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.	El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.	clima organizacional	Trabajo en equipo	Comunicación efectiva	P1-P2	Diseño Descriptivo – correlacional Investigación Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional Diseño No experimental de corte transversal Población
						Ausencia de conflictos	P3-P4	
						Coordinación	P5-P6	
					Trato interpersonal	Cooperación	P7-P8	
Ayuda mutua						P9-P10		
Respeto						P11-12		
Respaldo del líder					Apoyo	P13-14		
					Estímulo	P15-16		
					Participación	P17-18		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Satisfacción laboral	Involucramiento laboral	Identificación con el empleo	P19-20	Muestra censal de 34 trabajadores Técnica encuesta Instrumento Cuestionario validado por juicio de expertos Análisis de datos Programa SPSS v.22 Confiabilidad Se utilizó el alfa de Cronbach	
¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023?	Determinar cómo el trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.	El trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.			Nivel de desempeño	P21-22		
					Facultad de Decisión	P23-24		
				Compromiso laboral	Compromiso afectivo	P25-26		
					Compromiso para continuar	P27-28		
¿Cómo el trato interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023?	Determinar cómo el trato interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.	El trato interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.	Compromiso normative	P29-30				
			Percepción de respaldo laboral	Reconocimiento por sus acciones	P31-32			
				Compromiso con el bienestar de los trabajadores	P33-34			
Respaldo en las decisiones	P35-36							
¿Cómo el respaldo del líder se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023?	Determinar cómo el respaldo del líder se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.	El respaldo del líder se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Público del Callao – 2023.						

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Clima Organizacional	Cardona y Buitrago (2019) manifiestan que el clima organizacional se refiere a las percepciones que los trabajadores sostienen sobre las características de su entorno de trabajo en una organización, incluyendo las políticas, procedimientos, prácticas, estructuras y sistemas que la conforman. Estas percepciones pueden influir en su comportamiento y actitudes en el trabajo, así como en su satisfacción laboral y rendimiento.	La variable de clima organizacional, de carácter cualitativo, está compuesta por las dimensiones de trabajo en equipo, trato interpersonal y respaldo del líder, las cuales son los atributos del cuestionario de evaluación del clima organizacional.	1. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación efectiva Ausencia de conflictos Coordinación 	1=Totalmente en desacuerdo
			2. Trato interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación Ayuda mutua Respeto 	2=En desacuerdo
			3. Respaldo del líder	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo Estímulo Participación 	3=Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo
					4=De acuerdo
					5=Totalmente de acuerdo

Operacionalización de variable Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Satisfacción laboral	Acorde con Hernández y López (2019), la satisfacción laboral se define como una actitud emocional favorable que experimenta un empleado, la cual surge de la evaluación personal y subjetiva acerca de cómo su trabajo cumple con sus expectativas y necesidades.	La variable de satisfacción laboral, de carácter cualitativo, está compuesta por las dimensiones involucramiento laboral, compromiso laboral y percepción de respaldo laboral, las cuales son los atributos del cuestionario de evaluación del sistema de satisfacción laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Involucramiento laboral 2. Compromiso laboral 3. Percepción de respaldo laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con el empleo • Nivel de desempeño • Facultad de Decisión • Compromiso afectivo • Compromiso para continuar • Compromiso normativo • Reconocimiento por sus acciones • Compromiso con el bienestar de los trabajadores • Respaldo en las decisiones 	<p>1=Totalmente en desacuerdo</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3=Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo</p> <p>4=De acuerdo</p> <p>5=Totalmente de acuerdo</p>

Anexo 3: Instrumentos

Estimado, la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre esta variable. Agradeceré contestar todas las preguntas, marcando con x la opción que creas necesario de acuerdo con los siguientes valores.

Valoración: escala Likert:

5: Muy frecuentemente

4: Frecuentemente

3: Ocasionalmente

2: Raramente

1: Nunca

Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales en salud de un hospital público en Callao - 2023

Variables 01. Clima Organizacional

Dimensión 01. Trabajo en Equipo						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Comunicación efectiva						
1.	Considero que existe comunicación efectiva en mi equipo de trabajo.					
2.	Considero importante la comunicación efectiva en el clima organizacional del hospital donde laboro.					
Indicador 02. Ausencia de Conflictos						
3.	Considero importante la resolución de conflictos para un buen clima laboral.					
4.	En el hospital público donde trabajo existe ausencia de conflictos laborales.					
Indicador 03. Organización						
5.	En el hospital público donde laboro existe una buena organización administrativa.					
6.	Considero que la organización es importante para un buen trabajo en equipo.					
Dimensión 02. Trato Interpersonal						
Indicador 01: Cooperación						

7.	Considero que existe cooperación entre el personal de diversas áreas del hospital público donde laboro					
8.	Considero a la cooperación el factor más importante para el trato interpersonal.					
Indicador 02: Ayuda mutua						
9.	Percibo ayuda mutua entre los trabajadores del hospital público donde laboro					
10.	Considero que la ayuda mutua es importante para un buen clima organizacional.					
Indicador 03: Respeto						
11.	Considero que en el hospital donde laboro existe un ambiente de respeto entre los trabajadores.					
12.	Considero que el respeto es un factor importante para el trato interpersonal.					
Dimensión 03. Respaldo del Líder						
Indicador 01: Apoyo						
13.	Considero que el apoyo a los trabajadores genera un buen clima organizacional.					
14.	Los colaboradores reciben apoyo de su líder inmediato.					
Indicador 02: Estímulo						
15.	Considero al estímulo un factor determinante para un buen clima organizacional.					
16.	Considero que el centro de salud brinda estímulos a los colaboradores.					
Indicador 03: Participación						
17.	Considero que los líderes incitan la participación de los colaboradores.					
18.	Considero la participación de los colaboradores como un factor importante para el buen clima organizacional.					

Variables 02. Satisfacción Laboral

Dimensión 01. Involucramiento Laboral						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Identificación con el empleo						
19.	Me siento identificado con el trabajo que realizo en el hospital público.					
20.	Considero que el hospital donde laboro promueve la identificación de los colaboradores con el empleo.					
Indicador 02: Nivel de desempeño						
21.	Considero que el nivel de desempeño es influenciado por el involucramiento laboral.					
22.	Considero que la satisfacción laboral influye en el nivel de desempeño.					
Indicador 03: Facultad de decisión						

23.	Se me permite participar en la toma de decisiones que afectan mi puesto de trabajo.					
24.	Las sugerencias o propuestas de mejora en mi área de trabajo son tomadas en cuenta.					
Dimensión 02. Compromiso Laboral						
Indicador 01. Compromiso Afectivo						
25.	Considero que continúo trabajando en el hospital público principalmente por un compromiso afectivo.					
26.	Considero que estoy orgulloso de ser parte del hospital público donde laboro.					
Indicador 02: Compromiso para Continuar						
27.	Considero que los trabajadores del hospital público donde laboro continúan en la empresa por una motivación netamente económica.					
28.	Considero que continúo trabajando en el hospital público principalmente por los beneficios económicos.					
Indicador 03: Compromiso Normativo						
29.	Considero que los trabajadores presentan lealtad hacia el hospital público.					
30.	Considero que la razón por la que continúo trabajando en el hospital público es por lealtad hacia la organización.					
Dimensión 03. Percepción de Respaldo Laboral						
Indicador 01: Reconocimiento por sus Acciones						
31.	Considero que el hospital donde laboro reconoce apropiadamente las acciones que realizo en mi horario de trabajo.					
32.	Reconocer las acciones de los trabajadores es determinante para brindar un respaldo laboral apropiado.					
Indicador 02. Compromiso con el bienestar de los trabajadores						
33.	Considero que el hospital donde laboro está comprometido con el bienestar de los trabajadores.					
34.	Considero que el compromiso con el bienestar de los trabajadores promueve la satisfacción laboral.					
Indicador 03. Respaldo en las decisiones						
35.	Considero que mis decisiones son respaldadas por mi equipo de trabajo.					
36.	Considero que es importante el respaldo en las decisiones para que los colaboradores se sientan satisfechos.					

Anexo 4: Validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la V1: Clima Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Clima Organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que existe comunicación efectiva al trabajar en equipo en el hospital público donde labora?	X		X		X		
2	¿Qué tan importante es para usted la comunicación efectiva en el clima organizacional del hospital donde labora?	X		X		X		
3	¿Qué tan importante considera la ausencia de conflictos para un buen trabajo en equipo?	X		X		X		
4	¿En el hospital público donde trabaja, considera que existe ausencia de conflictos laborales?	X		X		X		
5	¿En el hospital público donde labora considera que existe una buena organización administrativa?	X		X		X		
6	¿Considera que la organización es determinante para un buen trabajo en equipo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Trato Impersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que existe cooperación entre el personal de diversas áreas del hospital público donde labora?	X		X		X		
8	¿Considera a la cooperación como el factor más importante para el trato interpersonal?	X		X		X		
9	¿Usted percibe que existe ayuda mutua entre los trabajadores del hospital público donde labora?	X		X		X		
10	¿Considera que la ayuda mutua es un factor determinante para un buen clima organizacional?	X		X		X		
11	¿Considera que en el hospital donde labora existe un ambiente de respeto entre los trabajadores?	X		X		X		
12	¿Considera que el respeto es un factor importante para el trato interpersonal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Respaldo del Líder	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Usted cree que el apoyo a los trabajadores genera un buen clima organizacional?	X		X		X		
14	¿Qué tanto apoyo perciben los colaboradores del centro de salud por parte de su líder inmediato?	X		X		X		
15	¿Considera el estímulo como un factor determinante para un buen clima organizacional?	X		X		X		
16	¿Considera que el centro de salud brinda estímulos a los colaboradores?	X		X		X		
17	¿Considera los líderes del centro de salud incita a la participación de los colaboradores?	X		X		X		
18	¿Considera la participación de los colaboradores como un factor importante para el clima organizacional?	X		X		X		


Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARTINEZ ANDREA PIZAR DE CARTEN (Maestriz Sereneiz en Salud)

DNI: 1053138

Especialidad del validador:
 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.....
 2Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.

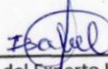
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

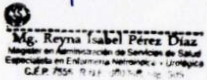
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ DÍAZ REYNA ISABEL (Mg 605)

DNI: 07575650

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD
 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.....
 2Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.



 Mg. Reyna Isabel Pérez Díaz
 Magister en Administración de Servicios de Salud
 Especialista en Enfermería Geriátrica - Unipélica
 C.E.P. 1053138


Apellidos y Nombres del juez validador: Dr / Mg: Marianela Elvira Chávez Mata

DNI : 07188078

* Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado;
 * Revelancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo,
 * Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión .

10 de Agosto del 2024.


 Firma del Experto Informante


 Marianela Elvira Chávez Mata
 LICENCIADA EN ENFERMERÍA
 CEP 102410 PER 3074

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): _____

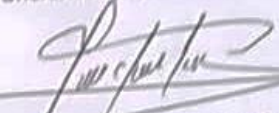
Opinión de aplicabilidad : Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

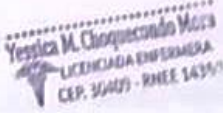
Apellidos y Nombres del juez validador: Dr / Mg: Jessica Choquecundo Mora

DNI : 09981694

* Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado;
 * Revelancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo,
 * Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión .

16 de Septiembre del 2024.


 Firma del Experto Informante


 Jessica M. Choquecundo Mora
 LICENCIADA EN ENFERMERÍA
 CEP. 30409 - RNEE 14343

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la v2: Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Satisfacción Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Involucramiento Laboral							
1	¿Qué tanto se considera con su trabajo en el hospital público donde labora?	X		X		X		
2	¿Considera que el hospital donde labora impulsa la identificación con el empleo con los colaboradores?	X		X		X		
3	¿Considera que el nivel de desempeño es influenciado por el involucramiento laboral?	X		X		X		
4	¿Considera que la satisfacción labora influye en el nivel de desempeño?	X		X		X		
5	¿Considera que los colaboradores tienen poder de toma de decisiones fuera de sus funciones en el hospital donde labora?	X		X		X		
6	¿Los trabajadores, en casos de emergencia, tienden a involucrarse de manera proactiva en búsqueda de soluciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso laboral							
7	¿Considera que usted continúa trabajando en el hospital público principalmente por un compromiso afectivo?	X		X		X		
8	¿Considera que los trabajadores presentan compromiso afectivo en el hospital público donde labora?	X		X		X		
9	¿Considera que los trabajadores del hospital público donde labora continúan en la empresa por una motivación netamente económica?	X		X		X		
10	¿Considera que usted continúa trabajando en el hospital público principalmente por los beneficios económicos?	X		X		X		
11	¿Considera que los trabajadores presentan lealtad hacia el hospital público donde labora?	X		X		X		
12	¿Considera que la razón por la que continúa trabajando en el hospital público es por la lealtad hacia la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Percepción de respaldo laboral							
13	¿Considera que el hospital donde labora reconoce apropiadamente las acciones que realiza en su horario de trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera que reconocer las acciones de los trabajadores es determinante para brindar un respaldo laboral apropiado?	X		X		X		
15	¿Considera que el hospital donde labora está comprometido con el bienestar de los trabajadores?	X		X		X		
16	¿Qué tan importante considera el compromiso con el bienestar de los trabajadores para que los trabajadores del hospital se sientan satisfechos?	X		X		X		
17	¿Qué tan seguido se siente respaldado en sus decisiones por su equipo de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera el respaldo en las decisiones como el factor más importante para que los colaboradores se sientan satisfechos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARIBEL ANDRÉS PÉREZ DE CARÓN (Maestriz Serenziz en Salud)
 DNI: 1052227

Especialidad del validador:

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

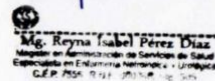
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ DÍAZ REYNA ISABEL (Mg 605)
DNI: 07575650

Isabel

Firma del Experto Informante.



Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.....
 - ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr / Mg: Marianela Elvira Chavez Mata

DNI: 07188098

- * Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado;
 - * Revelancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión] específica del constructo.
 - * Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Setiembre del 2024.

Marianela Elvira Chavez Mata

Firma del Experto informante



Observaciones (precisar si hay Suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr / Mg: Jessica Choquecundo Mora

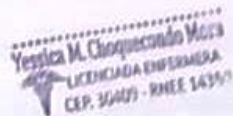
DNI: 09981694

- * Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado;
 - * Revelancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión] específica del constructo.
 - * Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión .

16 de Setiembre del 2024.

Jessica Choquecundo Mora

Firma del Experto informante



Anexo 5: Base de datos

Variable 01: Clima organizacional

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18
Trabajador 01	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
Trabajador 02	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1
Trabajador 03	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1
Trabajador 04	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Trabajador 05	2	3	2	2	4	1	2	2	3	3	2	1	4	3	3	3	3	1
Trabajador 06	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2
Trabajador 07	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	2	2
Trabajador 08	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4
Trabajador 09	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5
Trabajador 10	5	4	3	5	4	3	2	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5
Trabajador 11	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	4	5	5	2	2	3	4	2
Trabajador 12	3	2	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	3	1	3	2	3	1
Trabajador 13	4	3	2	1	5	4	3	5	2	1	2	3	1	4	5	5	3	1
Trabajador 14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	4	4	3	1
Trabajador 15	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
Trabajador 16	2	2	3	2	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
Trabajador 17	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
Trabajador 18	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Trabajador 19	1	2	3	4	4	5	2	2	1	3	3	4	5	4	5	3	2	1
Trabajador 20	1	2	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5
Trabajador 21	1	3	3	2	1	3	4	2	5	5	1	3	5	1	5	3	2	4
Trabajador 22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Trabajador 23	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3
Trabajador 24	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
Trabajador 25	2	2	4	4	3	4	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
Trabajador 26	1	3	3	5	4	2	4	2	4	3	4	2	2	3	4	5	1	3
Trabajador 27	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4
Trabajador 28	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
Trabajador 29	3	3	4	2	5	2	5	1	4	2	4	1	2	2	3	3	4	2
Trabajador 30	3	4	2	4	5	4	3	5	2	3	4	5	5	4	3	5	4	5
Trabajador 31	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	2	1	5	1	4	1	3	1
Trabajador 32	3	4	3	4	1	2	4	2	4	4	4	2	5	4	4	2	3	4
Trabajador 33	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2
Trabajador 34	3	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	1	4	5	1	3	4	2
Trabajador 35	2	4	1	5	5	2	4	3	2	4	1	5	2	4	3	1	4	2
Trabajador 36	3	5	1	3	2	4	1	1	4	4	5	5	2	4	3	5	5	2
Trabajador 37	2	4	3	1	5	2	4	3	5	4	1	3	4	5	2	5	1	1
Trabajador 38	4	1	4	3	5	2	5	2	5	1	5	4	5	4	5	3	5	5
Trabajador 39	1	3	2	5	4	4	2	5	2	5	5	4	5	1	4	5	5	1
Trabajador 40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 41	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	2	2
Trabajador 42	2	2	4	4	3	4	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4

Variable 02: Clima organizacional

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18
Trabajador 01	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
Trabajador 02	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Trabajador 03	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 04	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
Trabajador 05	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4
Trabajador 06	4	4	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	3	2	3	4
Trabajador 07	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	2	3
Trabajador 08	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5
Trabajador 09	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4
Trabajador 10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
Trabajador 11	1	2	4	2	4	2	3	2	4	4	5	4	3	5	1	3	4	1
Trabajador 12	3	3	4	5	3	4	4	2	4	3	2	4	3	5	3	4	4	5
Trabajador 13	4	3	1	3	3	4	3	5	4	2	2	1	3	2	4	1	3	3
Trabajador 14	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4
Trabajador 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 16	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Trabajador 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Trabajador 19	4	5	1	4	2	3	5	2	5	2	3	3	2	4	1	5	1	4
Trabajador 20	4	3	5	1	4	3	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	5	5
Trabajador 21	5	1	4	1	4	5	4	5	1	3	5	5	4	1	4	5	3	5
Trabajador 22	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 23	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	1	4	3	3	3	4	4	3
Trabajador 24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 25	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5
Trabajador 26	2	5	4	2	2	4	5	5	2	3	3	1	1	2	3	4	5	5
Trabajador 27	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4
Trabajador 28	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
Trabajador 29	2	1	4	2	4	3	2	4	5	1	5	2	5	2	4	5	3	5
Trabajador 30	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5
Trabajador 31	4	2	4	2	3	4	4	5	2	5	4	2	4	5	5	5	5	3
Trabajador 32	1	4	3	4	2	1	4	5	3	5	1	3	4	2	3	4	2	4
Trabajador 33	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	1	5	2
Trabajador 34	4	3	1	2	2	3	3	2	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3
Trabajador 35	5	5	3	2	4	4	5	3	1	3	2	5	2	3	4	4	5	1
Trabajador 36	1	2	3	4	2	4	5	2	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4
Trabajador 37	3	3	2	4	5	2	5	2	2	2	5	4	5	5	4	5	4	5
Trabajador 38	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
Trabajador 39	5	5	5	2	3	5	1	5	5	5	1	4	5	5	1	5	3	2
Trabajador 40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 41	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	2	3
Trabajador 42	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5

Anexo 6. Evidencias de procesamiento SPSS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visite: 46 de 46 variables

	y15	y16	y17	y18	var1	var2	dim1v1	dim2v1	dim3v1	var1_	var2_	dim1v1_	dim2v1_	dim3v1_
1	2	3	3	2	3	52,00	54,00	19,00	17,00	18,00	1	1	2	1
2	3	3	3	3	2	45,00	52,00	17,00	17,00	18,00	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	46,00	52,00	18,00	16,00	18,00	1	1	1	1
4	2	3	3	4	3	52,00	56,00	19,00	18,00	19,00	1	1	2	1
5	3	2	3	3	4	44,00	54,00	16,00	18,00	20,00	1	1	1	1
6	3	3	2	3	4	67,00	56,00	20,00	15,00	21,00	3	1	2	1
7	3	3	2	2	3	64,00	52,00	17,00	19,00	16,00	2	1	1	1
8	4	5	3	5	5	74,00	82,00	28,00	27,00	27,00	3	3	3	3
9	5	5	3	5	4	78,00	83,00	27,00	28,00	28,00	3	3	3	3
10	4	5	5	5	5	76,00	86,00	29,00	28,00	29,00	3	3	3	3
11	5	1	3	4	1	68,00	54,00	15,00	22,00	17,00	3	1	1	2
12	5	3	4	4	5	42,00	65,00	22,00	19,00	24,00	1	2	2	1
13	2	4	1	3	3	54,00	51,00	18,00	17,00	16,00	1	1	1	1
14	4	4	1	3	4	44,00	53,00	18,00	16,00	19,00	1	1	1	1
15	3	3	3	3	3	49,00	54,00	18,00	18,00	18,00	1	1	1	1
16	3	4	3	3	3	46,00	53,00	16,00	18,00	19,00	1	1	1	1
17	3	3	3	3	3	44,00	54,00	18,00	18,00	18,00	1	1	1	1
18	2	3	3	3	3	50,00	52,00	18,00	17,00	17,00	1	1	1	1
19	4	1	5	1	4	54,00	56,00	19,00	20,00	17,00	1	1	2	1
20	2	3	3	5	5	73,00	56,00	20,00	16,00	20,00	3	1	2	1
21	1	4	5	3	5	53,00	65,00	20,00	23,00	22,00	1	2	2	2
22	3	3	3	3	3	51,00	51,00	17,00	16,00	18,00	1	1	1	1
23	3	3	4	4	3	58,00	58,00	20,00	18,00	20,00	2	1	2	1
24	3	3	3	3	3	50,00	53,00	17,00	18,00	18,00	1	1	1	1
25	5	5	5	4	5	69,00	70,00	22,00	21,00	27,00	3	2	2	2
26	2	3	4	5	5	55,00	58,00	19,00	19,00	20,00	2	1	2	1
27	3	4	4	4	4	73,00	74,00	28,00	22,00	24,00	3	2	3	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	y1	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	y2	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	y3	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	y4	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	y5	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	y6	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	y7	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	y8	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	y9	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	y10	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	y11	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
30	y12	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	y13	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	y14	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
33	y15	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	y16	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	y17	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	y18	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	var1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
38	var2	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
39	dim1v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
40	dim2v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
41	dim3v1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
42	var1_	Númérico	5	0	clima organizacional	(1, Bajo)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	var2_	Númérico	5	0	Satisfacción laboral	(1, Bajo)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
44	dim1v1_	Númérico	5	0	Trabajo en equipo	(1, Bajo)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	dim2v1_	Númérico	5	0	Trato interpersonal	(1, Bajo)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
46	dim3v1_	Númérico	5	0	Respaldo del líder	(1, Bajo)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
 - Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: v1
 - Títulos
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Logaritmo
 - Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Escala: v2
 - Títulos
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Logaritmo
 - Correlaciones no paramétricas
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.936	18

RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18
/SCALE(*v2) ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: v2

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Excluido ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	18

NONPAR CORR
/VARIABLES=var1 var2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON | H: 226, W: 483 pt

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Insertar Pivotar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
 - Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: v1
 - Títulos
 - Resumen de procesamiento de
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Logaritmo
 - Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Escala: v2
 - Títulos
 - Resumen de procesamiento de
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Logaritmo
 - Correlaciones no paramétricas
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
 - Logaritmo
 - Correlaciones no paramétricas
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
 - Logaritmo
 - Correlaciones no paramétricas
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	var1	Coefficiente de correlación	var1	var2
		1,000	.879 ^{**}	
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	42	42
	var2	Coefficiente de correlación	.879	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	42	42

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

NONPAR CORR
/VARIABLES=dim1v1 var2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	dim1v1	Coefficiente de correlación	dim1v1	var2
		1,000	.794 ^{**}	
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	42	42
	var2	Coefficiente de correlación	.794	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	42	42

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

● 12% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.utelesup.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	repositorio.umariana.edu.co Internet	<1%
4	Universidad Continental on 2022-02-26 Submitted works	<1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
6	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2023-07-11 Submitted works	<1%
7	wiener on 2024-04-23 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2024-08-25 Submitted works	<1%