



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del
Hospital de Vitarte Lima 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Garragate Ore, Karen Mabel


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3022-2064>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Lima – Perú

2025

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

Yo, Karen Mabel Garragate Ore egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “ **Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte Lima 2025**” Asesorado por el docente: Dr. Molina Torres, José Gregorio DNI 003560692 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517> tiene un índice de similitud de **17 (diecisiete) %** con código OID: 14912:470819655 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

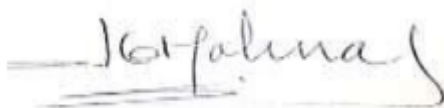
Así mismo:

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
 Karen Mabel, Gararagate Ore
 DNI: 75976377

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



.....
 Firma
 Dr. Molina Torres, José Gregorio
 DNI: 003560692

Lima, 09 de Febrero de 2025

DEDICATORIA

A Dios, que es guía de mi vida, quien está siempre cuidándome y conduciéndome en cada paso de mi carrera profesional. A mi familia por brindar la fortaleza y apoyo incondicional para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Expresar mi profundo agradecimiento a mi asesor Dr. José Molina, por su gran ayuda, a la vez agradecer a mis padres aquellas personas que valoraron y estuvieron a mi lado durante todo el proceso de mi investigación y crecimiento profesional, gracias por su apoyo.

ÍNDICE

PORTADA.....	¡Error! Marcador no definido.
TÍTULO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE TABLAS	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE FIGURAS.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT.....	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1. EL PROBLEMA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1. Problema general.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2. Problemas específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Objetivos de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1. Objetivo general	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2. Objetivos específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Justificación de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1. Teórica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2. Metodológica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3. Práctica	¡Error! Marcador no definido.
1.5. Limitaciones de la investigación	¡Error! Marcador no definido.

2. MARCO TEÓRICO	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Antecedentes	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Bases teóricas.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Formulación de hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1. Hipótesis general	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2. Hipótesis específicas	¡Error! Marcador no definido.
2. METODOLOGÍA	¡Error! Marcador no definido.
2.1. Método de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Enfoque de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Tipo de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
2.4. Diseño de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
2.5. Población, muestra y muestreo	¡Error! Marcador no definido.
2.6. Variables y operacionalización.....	¡Error! Marcador no definido.
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
2.7.1. Técnica	¡Error! Marcador no definido.
2.7.2. Descripción de instrumentos	¡Error! Marcador no definido.
2.7.3. Validación	¡Error! Marcador no definido.
2.7.4. Confiabilidad	¡Error! Marcador no definido.
2.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	¡Error! Marcador no definido.
2.9. Aspectos éticos	¡Error! Marcador no definido.
3. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Análisis descriptivo de resultados	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Prueba de hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
5.1 Conclusiones	¡Error! Marcador no definido.

5.2 Recomendaciones	41
5. REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Técnica aplicada.....	75
Tabla 2. Ficha técnica para la variable clima organizacional.....	75
Tabla 3. Ficha técnica para la variable satisfacción laboral	22
Tabla 4. Niveles del clima organizacional en enfermeros del Hospital de Vitarte 2025	26
Tabla 5. Niveles porcentuales del clima organizacional por dimensiones	27
Tabla 6. Niveles de satisfacción laboral en enfermeros del Hospital de Vitarte 2025.....	27
Tabla 7. Niveles porcentuales de satisfacción laboral por dimensiones.....	28
Tabla 8. Prueba de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral	34
Tabla 9. Prueba de correlación entre potencial humano y satisfacción laboral	35
Tabla 10. Prueba de correlación entre diseño organizacional y satisfacción laboral	36
Tabla 11. Prueba de correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación de diseño correlacional	16
Figura 2. Niveles de clima organizacional en enfermeros de Vitarte 2025	26
Figura 3. Niveles porcentuales de clima organizacional por dimensiones	27
Figura 4. Niveles de satisfacción laboral en enfermeros de Vitarte 2025	28
Figura 5. Niveles porcentuales de satisfacción laboral por dimensiones	29

RESUMEN

Esta tesis tuvo como propósito investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de un nosocomio céntrico. La metodología es aquella que corresponde al de una indagación correlacional y de corte transeccional. La población estuvo compuesta por 123 enfermeros(as) empleados en el Hospital de Vitarte, mientras que la muestra fue conformada por 94 enfermeros(as). Para medir la primera variable, se utilizó el cuestionario de Clima Organizacional Litwin y Stinger de 1968, adaptado a la realidad peruana por el Ministerio de Salud (MINSA) en 2009 y validado por Sánchez en 2020. Respecto a la segunda variable, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma del 2005, validada por Huamani en 2022. Los resultados fueron como sigue: el clima organizacional fue percibido por el 66,0% como que debía mejorar, mientras que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio (68%). A su vez, la prueba de hipótesis reveló que entre estas variables existe una relación ($p < 0,01$) y de magnitud muy alta (ρ de Spearman = ,912). En otras palabras, un mejor clima organizacional se corresponde con una mayor satisfacción laboral. Por tanto, se concluyó que, en esta investigación, clima organizacional y satisfacción laboral tienen una relación positiva y directa.

Palabras claves: Clima Organizacional, Personal De Enfermería, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

This thesis had the objective of investigating the relationship between the organizational climate and job satisfaction in nurses in a central hospital. The methodology is one that corresponds to that of a correlational and transectional investigation. The population was made up of 123 nurses employed at the Vitarte Hospital, while the sample was made up of 94 nurses.

To measure the first variable, the 1968 Litwin and Stinger Organizational Climate questionnaire was used, adapted to the Peruvian reality by the Ministry of Health (MINSA) in 2009 and validated by Sánchez in 2020. Regarding the second variable, the Sonia Palma SL-SPC Job Satisfaction Scale from 2005, validated by Huamani in 2022. The results were as follows: the organizational climate was perceived by 66.0% as needing improvement, while job satisfaction is at a medium level (68%). In turn, the hypothesis test revealed that there is a relationship between these variables ($p < 0.01$) and of very high magnitude (Spearman's $\rho = 0.912$). In other words, a better organizational climate corresponds to greater job satisfaction. Therefore, it was concluded that, in this research, organizational climate and job satisfaction have a positive and direct relationship.

Keywords: Organizational Climate, Nursing Staff, Job Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El conocimiento del clima organizacional brinda información oportuna respecto de los procesos que condicionan el comportamiento organizacional. También permite la introducción de cambios tanto en actitudes como en comportamientos, al igual que la estructura organizacional. Por su parte, la satisfacción laboral alude directamente a las condiciones de trabajo, los vínculos interpersonales, la actividad laboral en sí, el reconocimiento institucional, la remuneración, la posibilidad de crecimiento personal y la seguridad percibida mientras se ocupa un determinado puesto en la organización.

Asimismo, conocer la relación entre estas variables es importante en cualquier centro de labores, más aún en un hospital. Una atención de salud de calidad, como derecho humano fundamental, requiere que los procesos internos de una organización sean dinámicos, sostenibles y perfeccionables. En cada uno de estos procesos el factor humano es preponderante. Además, para que el usuario del sistema de salud experimente una sensación agradable es indispensable que el profesional sanitario se sienta a gusto con su trabajo y con las condiciones en que se realiza. Dichas condiciones no son una decisión individual, sino que es un factor estructural.

Por último, esta pesquisa se compuso de cinco apartados. En el capítulo I se describe la problemática en que se enmarca la incógnita principal. También se muestran los propósitos, la importancia y las limitaciones afrontadas. En el capítulo II se han reseñado los antecedentes, se expusieron los fundamentos teóricos de las variables y las hipótesis antes de su contrastación con los resultados. El capítulo III sintetiza el diseño metodológico y expone de forma concisa todo lo referido a instrumentos, validez y confiabilidad de estas herramientas, al igual que los métodos aplicados en el análisis estadístico y el modo como se llevaron a la práctica los preceptos éticos esenciales. Luego, el capítulo IV contiene los resultados descriptivos e inferenciales, junto con la discusión. Finalmente, el capítulo V recoge las conclusiones como

parte de una necesaria síntesis de los principales hallazgos de investigación, junto a las recomendaciones dirigidas a quienes pueden tomar decisiones en relación a las variables. No son propiamente capítulos, pero también forman parte de la tesis. Se refiere a las referencias elaboradas bajo la normativa Vancouver.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, la OIT enfatiza la importancia de un clima organizacional favorable a la comunicación para fomentar la colaboración y el intercambio de ideas entre los empleados, lo cual impulsa el desarrollo de proyectos internos y el intra emprendimiento (1). Sin embargo, muchos países descuidan estas dimensiones, lo que resulta en altos niveles de estrés y baja satisfacción laboral (2). Además, la pandemia ha afectado especialmente a las mujeres profesionales de la salud, quienes se enfrentan a jornadas laborales más largas y mayores cargas de trabajo doméstico (3).

Ahora bien, diversos estudios internacionales, tales como las de Paais y Pattiruhu en el 2020, han revelado que, en Indonesia, tanto la motivación como la cultura organizacional inciden en el rendimiento laboral. Asimismo, se ha comprobado que el liderazgo influye considerablemente en la satisfacción de los empleados. Se ha obtenido que la satisfacción laboral se ve influenciada en un 57.4% por la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional, mientras que el rendimiento laboral se ve influenciado en un 73.5% por la motivación, el liderazgo, la cultura institucional y la satisfacción con el trabajo (4).

Por otra parte, en Latinoamérica, diversos organismos, como la CEPAL, han alertado sobre los desafíos del clima organizacional y la satisfacción laboral. Se exploran dos modelos económicos: uno basado en el Estado de bienestar y otro en el neoliberalismo, que promueve la flexibilización y precarización del trabajo. Se plantea la hipótesis de una nueva precariedad laboral y desigualdades de ingreso y pobreza en países que adoptaron el modelo neoliberal frente a los que optaron por formas posneoliberales de gobierno. Estas condiciones afectan el rendimiento laboral (5).

Sin embargo, en el ámbito peruano, el MINSA se comprometió en su Plan Estratégico Institucional a crear un entorno de trabajo agradable y motivador para sus empleados, fomentando un buen clima organizacional. Esto se debe a que en la última encuesta aplicada por el MINSA en el mes de julio del 2021 a sus trabajadores se obtuvo que el clima organizacional debe mejorar al haber alcanzado un índice de satisfacción de 3.42 en el área de Administración Central, mientras que entre las áreas de Direcciones y Oficinas el índice se dispersa, siendo el máximo puntaje 4.04 y 3.04 el mínimo (6).

A esto se suma otros estudios que revelan un clima organizacional y baja satisfacción laboral en el personal. Por ejemplo, el estudio de Oblitas-Guerrero en el 2020 encontró que el 66.7 % de los enfermeros(as) presentaron un grado moderado de satisfacción en el trabajo (7). Mientras que De la Cruz Pérez & Ramírez en el 2021 indicaron que el nivel de clima organizacional del enfermero(a) fue regular con un 56% (8), al igual que el estudio de Rebaza en el 2019 donde se alcanzó el nivel medio con 69% en relación con el clima organizacional (9). Asimismo, Dávila en el 2022 obtuvo que el 57.6% de profesionales en consultorios externos de un hospital de Iquitos estuvieron medianamente satisfechos (10).

Ante esta problemática, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias para que sus colaboradores perciban un mejor clima laboral y se sientan más satisfechos con su labor. Esto implica fomentar una cultura organizacional saludable, donde se valoren el bienestar y el desarrollo integral de los trabajadores. Algunas medidas pueden incluir programas de bienestar, capacitación y desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas, y una comunicación efectiva dentro de la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte Lima 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?
- b. ¿Cuál es relación entre la dimensión diseño organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?
- c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión cultural organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte Lima 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar cómo la dimensión potencial humano se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- b. Identificar cómo la dimensión diseño organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- c. Identificar cómo la dimensión cultural organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Su valor teórico radicó en que diversos enfoques, tales como la teoría del ajuste persona-organización realzan la asociación entre individuo y entorno, y que un clima organizacional favorable es fundamental para que los trabajadores se sientan a gusto con la labor que desempeñan. A esto se suma que existe la necesidad de abordar esta pesquisa, ya que

permite cerrar las brechas acerca del impacto del liderazgo, la comunicación efectiva, la participación colegiada y el reconocimiento del trabajo realizado.

Cabe señalar que, la teoría del cuidado humano de Jean Watson enfatiza la importancia de la relación terapéutica entre el enfermero(a) y el paciente, basada en el cuidado humano y la compasión. Además, no solo se centra en el cuidado de enfermero(a)-paciente, sino también se centra en el enfermero(a) como persona y su mirada respecto a su entorno laboral y la satisfacción de su trabajo. Esta teoría entonces proporciona un marco teórico para la enfermería centrada en el cuidado holístico y la promoción del bienestar. Por ello, se ha utilizado ampliamente en la práctica clínica y la educación de enfermería para guiar la atención de enfermería y mejorar la calidad del cuidado.

1.4.2. Metodológica

Esta se fundamentó en el uso de instrumentos estructurados, respondiendo a las variables de estudio, las cuales se trataron estadísticamente a través de un software especializado para analizar y medir las variables, teniendo en cuenta sus diferentes dimensiones e indicadores. A través de este análisis, se obtuvieron resultados que proporcionan información acerca del vínculo existente entre clima y satisfacción del personal de salud del hospital de Vitarte. A esto se suma el hecho que estar adscrito a la tradición metodológica cuantitativa le exigió rigor en el recojo de informaciones y en su consiguiente procesamiento con el auxilio de la probabilística y la matemática. Finalmente, las variables se basan en las teorías del clima organizacional de Litwin y Stringer y en el caso de satisfacción se parte de las contribuciones de Parasuraman y colaboradores. En lo que concierne a instrumentos se usó el cuestionario del clima organizacional del MINSa y para medir la satisfacción laboral se vio por conveniente el empleo de la Escala ideada por Sonia Palma y validada por Huamaní en el año 2022.

1.4.3. Práctica

Su impacto directo se apreció en la atención al público, la retención del talento, la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo, así como en la prevención del estrés laboral y el agotamiento. Un buen clima contribuye a una atención de calidad, se promueve la estabilidad del equipo de enfermería, fomentando la colaboración interdisciplinaria, y previniendo el estrés y el agotamiento, lo que mejora el bienestar del personal.

Asimismo, un clima organizacional saludable impulsa la realización de reuniones donde los empleados se hablan frente a frente, con asertividad, generando un entorno cercano y confiable. Se sienten parte de un grupo humano sólido, el cual pasó de ser una suma de individualidades a constituir un equipo con un meritorio sentido de pertenencia. Además, se escucha a todas las voces, con lo que todos se sienten que sus sugerencias y lo esencial de sus opiniones puede ser tomado en cuenta. Por último, un clima organizacional positivo es propio de un centro de labores donde se aplican medidas que favorecen un horario de trabajo flexible, amplios espacios para el desarrollo de labores, contando con un mobiliario confortable.

1.5. Limitaciones de la investigación

De acuerdo con la página 26 de la Guía Wiener, se reconoce que el tamaño de la muestra puede ser una limitación por afrontar. En esta investigación, dicha muestra consta de 80 encuestados. Por tanto, es una limitación que no afecta los resultados, pero sí impide que puedan ser generalizados a otros contextos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Morán (11) en el 2022, Guayaquil-Ecuador, llevó a cabo un estudio con el fin de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de emergencias de Guayaquil”. El estudio fue cuantitativo, su nivel es correlacional, con 45 profesionales encuestados. Los hallazgos demostraron en la dimensión relaciones del clima organizacional que el 23% indicaron que algunas veces trabajan en equipo, en la dimensión desarrollo personal el 28% indica que casi siempre existe libertad de expresión, mientras en la dimensión estructura de la satisfacción laboral el 16% algunas veces se sienten satisfechos y en la dimensión responsabilidad el 20% nunca se sienten satisfechos con la carga horaria asignada. Se encontró una relación alta ($\rho = 0,031$) altamente significativas con ($P < 0.05$). Se concluye que las variables tienen una relación directa.

Zapata (12) en el 2022, en San Luis de Potosí-México, tuvo como propósito “analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería”. La investigación fue cuantitativa y correlacional, con 46 profesionales sondeados. Dichos resultados demostraron que el 51.2% de los enfermeros(as) evaluaron el clima organizacional como adecuado, asimismo el 82.6% expresa alta satisfacción laboral. También se supo que existe una correlación muy alta entre las variables en cuestión (r de Pearson = ,973). Se concluye que, a mejor clima organizacional, mejor será la satisfacción laboral.

Yamassake et al. (13) en el 2021, en Sao Paulo-Brasil, realizaron una investigación que tuvo como objetivo “vincular la satisfacción profesional de enfermería con el clima organizacional en un Hospital Universitario”. Esta ha sido una investigación cuantitativa, correlacional y de corte transeccional, donde se ha sondeado a 226 profesionales. Se obtuvo que existe correlación entre las variables ($p < 0.001$, $r = 0.424$). Por lo tanto, se concluye que las

variables son directamente proporcionales, es decir, a mayor puntaje en el clima organizacional, mayor es la satisfacción de los enfermeros(as).

Del Ángel-Salazar et al. (14) en el 2020, Veracruz-México, tuvieron por objetivo “analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud”. La indagación cuantitativa tuvo un alcance correlacional, encuestando a 182 trabajadores. Los resultados indican que más de la mitad de la muestra (56%) percibe que el clima debe mejorar, mientras que el 46,2% se considera muy satisfecho en términos laborales. Además, se demostró que entre las variables existe una correlación leve (r de Pearson= ,205). Se concluye que mientras mejor se perciba el clima organizacional, más alta será la satisfacción laboral.

Astudillo (15) en el 2019, Guayaquil-Ecuador, se interesaron por “analizar el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal”. La indagación fue cuantitativa y correlacional, habiéndose encuestado a 45 trabajadores. El análisis inferencial ha revelado que mientras las relaciones interpersonales sean constructivas, cabe esperar una mejor satisfacción laboral ($p < ,05$). En conclusión, las relaciones interpersonales tienen una asociación apreciable con la satisfacción percibida, debido a su incidencia en la atmosfera laboral y en la convivencia cotidiana en el centro de trabajo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Meneses y Pérez (16) en el 2023, en Trujillo-Perú, tuvieron de propósito en su estudio “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería”. La indagación adoptó una orientación cuantitativa y correlacional. Con 38 enfermeros(as) se evidenció que ambas variables obtienen niveles regulares del 68.8% y 46.9% respectivamente, además hay una correlación significativa ($p < 0.05$) de muy alta magnitud. Se concluye que los fenómenos observados tienen una relación directa.

Bustamante (17) en el 2022, en Chiclayo-Perú, tuvo como objetivo de “determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería”. Esta pesquisa cuantitativa contó con un alcance correlacional y 51 profesionales encuestados. En cuanto a la prueba de hipótesis, destacaron las correlaciones existentes entre relaciones interpersonales y autonomía con la satisfacción laboral ($r= ,610$ y $,380$, respectivamente). Se concluye que una atmosfera laboral positiva se corresponde con una satisfacción laboral más alta.

Zúñiga (18) en el 2022, en Chimbote-Perú, tenía como fin “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería”. Esta indagación persiguió datos numéricos, no manipuló variables y se interesó por encontrar una regularidad al examinar el comportamiento de dos variables, con base en una muestra de 82 enfermeros. Los resultados descriptivos exhiben que los porcentajes de las variables por separado superan el 50%, mientras que la correlación existente fue significativa y alta ($r= ,701$). Por consiguiente, se concluye que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción percibida en el centro de labores.

Miranda (19) en el 2021, en Lima-Perú, realizó un estudio que tenía como objetivo “determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería”. Esta indagación de perspectiva cuantitativa requirió recolectar datos de 66 enfermeros. Estos resultados evidenciaron que el 71,2% percibe al clima organizacional como regular, a su vez el 83,3% ubica a la satisfacción laboral como de nivel medio o regular, encontrándose una correlación alta ($\rho= ,887$). Se concluye que las variables estudiadas tienen un comportamiento asociado, por lo que son de interés para el presente estudio.

Padilla (20) en el 2020, en Callao-Perú, tenía como objetivo “establecer la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería”. Este fue un estudio que posee una perspectiva cuantitativa y correlacional, con una muestra de

80 enfermeros. Sus resultados exhiben que el 91% de los encuestados considera que el clima organizacional es favorable, mientras que el 96,3% se declaró satisfecho. Asimismo, existe una correlación de intensidad leve ($\rho = ,370$). Se concluye que mientras mayor sea el clima organizacional, mayor será también la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

Alude a las características percibidas del entorno laboral por los sujetos en condición de empleados. Este ambiente psicológico y emocional es influenciado por diversos factores, como el liderazgo, el estilo comunicacional y la cultura empresarial. Puede ser positivo o negativo y tiene un impacto significativo en rendimiento laboral. La gestión efectiva del clima organizacional se vuelve fundamental, fomentando el bienestar de los empleados, la colaboración y la productividad (21).

2.2.1.1. Dimensiones de la variable

A) Potencial humano

Se define como la percepción de los empleados sobre el grado en que la organización promueve y valora su desarrollo individual y profesional. Esta dimensión busca evaluar el apoyo y las oportunidades que la organización brinda a sus empleados para que alcancen su máximo potencial y crecimiento. Esta dimensión puede incluir (22):

Oportunidades de desarrollo: Evalúa si la organización proporciona programas de capacitación, formación y desarrollo profesional para los empleados, así como la disponibilidad de oportunidades de crecimiento dentro de la organización (23).

Reconocimiento y valoración: Indica si los empleados se sienten apreciados por su trabajo, habilidades y contribuciones. Esto puede incluir la retroalimentación positiva, los elogios y las recompensas por un buen desempeño (24).

Participación y empoderamiento: Examina si los empleados tienen voz y voto, si se les otorga autonomía y responsabilidad en su trabajo. También se evalúa si se fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y se valoran las ideas y aportes de los empleados (25).

Equilibrio entre trabajo y vida personal: Evalúa si la organización promueve y respeta el equilibrio entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales de los empleados. Esto puede incluir políticas flexibles de horarios de trabajo, programas de bienestar y apoyo para el cuidado de la salud y la concordancia entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares (26).

B) Diseño organizacional

Se refiere a la estructura y configuración de la organización, incluyendo la distribución de autoridad, responsabilidades y procesos de toma de decisiones. Esta dimensión busca evaluar cómo se organiza y coordina el trabajo dentro de la organización y cómo influye en la productividad, derivándose lógicamente aspectos como (27):

Estructura organizativa: Evalúa la forma en que se divide y organiza el trabajo dentro de la organización, incluyendo la existencia de unidades o departamentos, la jerarquía de autoridad y la claridad en la definición de roles y responsabilidades (28).

Procesos de toma de decisiones: Indica cómo se toman las decisiones dentro de la organización, si se fomenta la participación y la comunicación abierta o si prevalece un enfoque más centralizado (29).

Comunicación interna: Examina cómo se facilita la comunicación dentro de la organización, si existen canales de comunicación eficientes, la transparencia en la información y si se promueve una comunicación abierta y clara entre los diferentes niveles y áreas de la organización (30).

Coordinación y colaboración: Evalúa la forma en que se coordina y colabora en el trabajo entre los diferentes equipos, departamentos o unidades de la organización, si se fomenta

la colaboración y el intercambio de conocimientos y si se promueven estructuras y procesos que faciliten la coordinación efectiva (31).

C) Cultura organizacional

Se define como los principios compartidos por los integrantes de una organización. Esta dimensión busca evaluar el conjunto de características y elementos que definen la identidad y la forma de actuar de la organización. La dimensión Cultural organizacional en la evaluación del clima organizacional puede incluir aspectos como (32):

Valores y creencias: Comprende los principios éticos y la visión de la organización, es decir, patrones fundamentales de comportamiento interno (33).

Normas y comportamientos: Indica las normas y pautas de comportamiento que prevalecen en la organización, cómo se espera que los miembros actúen y se relacionen entre sí (34).

Clima de confianza y colaboración: Define en qué medida el respeto y la colaboración son fomentados dentro de la organización, así como la forma en que se manejan los conflictos y se promueve un ambiente de trabajo positivo (35).

2.2.2 Satisfacción laboral

Según Chiavenato en 1999, expresa en qué medida el empleado es feliz en relación con su trabajo. Partiendo de valoraciones subjetivas, un empleado recorre en su mente por diferentes aspectos de su empleo, como las condiciones laborales, la remuneración, las oportunidades de desarrollo, el entorno laboral, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la familia y las labores diarias. Tiene un impacto directo en el compromiso y desempeño colectivos, así como en su bienestar general dentro de la organización (36).

Lacayo en el 2017 señaló que hay diversos factores que pueden generar una considerable insatisfacción en los trabajadores. Entre las principales causas se encuentran el bajo salario, las relaciones negativas con compañeros o superiores, la falta de oportunidades de

promoción, la inseguridad laboral, un ambiente tenso y condiciones de trabajo deficientes. Estas condiciones desmotivadoras condicionan el rendimiento y el rendimiento corporativo, lo que destaca la importancia de abordar y mejorar dichos aspectos para garantizar un entorno laboral favorable y estimulante (37).

Dimensiones de la variable

A) Significación de tareas

Alude a la importancia o relevancia que tiene una tarea o actividad específica en un contexto determinado. Se refiere a la comprensión de cómo una tarea contribuye a los objetivos generales, metas o propósito de un proyecto, organización o situación en particular. La significación de tarea implica entender la importancia y el impacto que tiene la realización de esa tarea en el logro de resultados deseados o en el cumplimiento de un propósito más amplio (38).

B) Condiciones de trabajo

Se refieren a los diferentes aspectos y circunstancias en las que se lleva a cabo una actividad laboral. Estas condiciones incluyen tanto el entorno físico como el entorno psicosocial. Esto implica considerar aspectos como la seguridad y salud ocupacional, el ambiente físico (temperatura, iluminación, ruido, etc.), el equipamiento y herramientas disponibles, los horarios de trabajo, la carga de trabajo, la organización del trabajo, las relaciones laborales y la cultura organizacional, entre otros factores (39).

C) Reconocimiento de personal y/o social

Consiste en la valoración, apreciación o validación que se otorga a una persona en función de sus habilidades, logros, contribuciones o cualidades. El reconocimiento puede provenir tanto de un ámbito personal, como de un contexto social más amplio, como la familia, amigos, colegas de trabajo, comunidad, entre otros. Este reconocimiento puede manifestarse de diversas formas, como palabras de agradecimiento, elogios, premios, ascensos,

oportunidades de desarrollo, entre otros gestos o acciones que demuestren aprecio y valoración hacia la persona. Este reconocimiento es importante para el bienestar emocional y la autoestima de un individuo, así como para su motivación y compromiso en sus actividades y relaciones (40).

D) Beneficios económicos

Son las ganancias, ventajas o mejoras monetarias que una persona, empresa u organización obtiene como resultado de una actividad o inversión realizada. Estos beneficios pueden manifestarse de diferentes formas, como aumentos en los ingresos, reducción de costos, incremento en el valor de los activos, mejora en la rentabilidad, generación de ahorros, entre otros aspectos relacionados con la obtención de recursos económicos. Los beneficios económicos pueden ser a corto o largo plazo y pueden ser tanto tangibles, como el dinero en efectivo, como intangibles, como el aumento en la reputación o el prestigio de una empresa. Los beneficios económicos son un objetivo común en diferentes contextos, como el empresarial, el laboral, la inversión financiera y el desarrollo personal (41).

2.2.3 Teorías de enfermería

Modelo de Hildegard E. Peplau

Si bien es cierto, sus reflexiones no se enfocan directamente en las variables objeto de estudio, pero se puede establecer una conexión indirecta entre ambos. Todo esto en los años cincuenta del siglo XX. A continuación, se describen algunas formas en las que el modelo de Peplau actúa como un apoyo al respecto (42):

Apoyo y colaboración: Según el modelo de Peplau, el enfermero debe colaborar con otros miembros del equipo de salud para brindar una atención integral al paciente. Esto implica la necesidad de contar con un ambiente de trabajo en el que se promueva el apoyo mutuo y la colaboración con otros profesionales de la salud. Un clima organizacional que fomente estas interacciones positivas puede contribuir a la satisfacción de los colaboradores (43).

Reconocimiento y valoración: El modelo de Peplau enfatiza el papel activo del enfermero en la atención al paciente. Cuando los enfermeros se sienten valorados y reconocidos por su labor, esto puede tener un impacto positivo en su satisfacción laboral. Un clima organizacional que promueva el reconocimiento y la valoración del trabajo de los enfermeros puede aumentar su satisfacción y motivación (44).

A. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte Lima 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

2.3.1 Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método fue el hipotético-deductivo, ya que se contrastaron las hipótesis con evidencia empírica para determinar si son confirmadas o, en su caso, deben ser descartadas (45). En dicho método subyace la tradición empírica propia de Europa occidental entre los siglos XVI y XVII. El planteamiento de las hipótesis no es arbitrario. Por el contrario, son el resultado de una lectura atenta de los estudios previos y de las principales conclusiones respecto al fundamento teórico de las variables. Entonces, la hipótesis que se contrasta con el análisis inferencial evidencia también una síntesis de lo precedente por parte de la investigadora.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque ha sido de naturaleza cuantitativa, pues los datos recopilados se analizaron utilizando métodos estadísticos para determinar los porcentajes de las variables y sus dimensiones. Posteriormente, se examinó si existe una relación directa entre ellas (46). Se procede de esa manera, ya que lo cuantitativo presupone que lo que se afirma debe estar respaldado en cifras auditables. Nada puede ser aceptado sin que cuente con su respectivo asidero. En sentido figurado, bajo este enfoque la frase no es ver para creer, sino demostrar para creer. Por último, este es el enfoque más practicado en aulas universitarias, el más conocido y el que mayor preocupación demuestra por la objetividad.

3.3. Tipo de investigación

Fue del tipo aplicada, ya que su objetivo es utilizar los hallazgos obtenidos en el trabajo de campo para abordar problemas reales y concretos de la comunidad, generando conocimiento útil en este contexto específico (47). Si bien es cierto, la concepción original corresponde a estudios de diseño experimental, también es cierto que una interpretación amplia de esta noción permite que se enfatice en una proyección práctica hacia la comunidad.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño ha sido de naturaleza no experimental y de nivel correlacional. Esto implica que se buscó entre las participantes características similares y se estableció la relación entre variables. También fue de corte transversal, ya que se llevó a cabo en un período de tiempo y lugar únicos, por lo que no fue necesario hacer mediciones simultáneas ni diferidas (48).

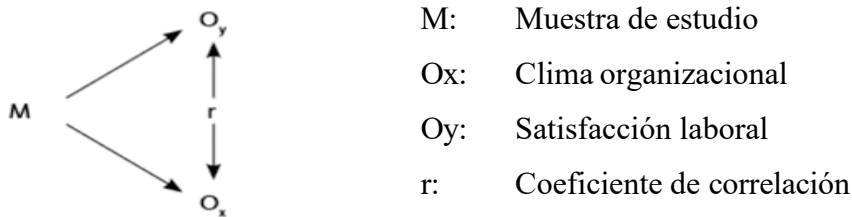


Figura 1. Representación del diseño correlacional

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Estuvo constituida por 123 enfermeros (as) del hospital de Vitarte y fueron seleccionados(as) siguiendo parámetros de inclusión y exclusión.

La población se define como un grupo completo de individuos o elementos que comparten características específicas. Es el conjunto total que se desea estudiar, ya sea personas, animales, objetos o eventos. Sin embargo, en muchos casos, es impracticable o costoso estudiar toda la población, por lo que se recurre a la selección de muestras, que son subconjuntos representativos de la población, para obtener conclusiones válidas y generalizables. Estos son aspectos cruciales para garantizar resultados confiables y aplicables a la población en su conjunto (49).

Criterios de inclusión.

- Enfermeros(as) que tengan una experiencia mínima de un mes.
- Profesionales que voluntariamente participen en la investigación.

- Enfermeros(as) que hayan firmado con antelación su documento de consentimiento.

Criterios de exclusión.

- Profesionales de enfermería que se rehúsen a ser partícipes de la investigación.
- Enfermeros que no firmen el consentimiento informado.

3.5.2. Muestra

Estuvo conformada por 94 enfermeros (as). La muestra en investigación se refiere a un grupo específico seleccionado de una población más grande con el propósito de obtener conclusiones o inferencias acerca de esa población en general (50). Se utilizó esta fórmula para el cálculo de las muestras finitas:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(123) \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(123-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

Donde:

N = población (123)

n = muestra

Z = nivel de confianza al 95% equivale a 1.96

e = error muestral al 5% equivale a 0.05

p = 0.5

q = 0.5

3.5.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico del tipo aleatorio simple, con el que todos los elementos que constituyen dicha población tienen idénticas probabilidades de ser elegidos como parte de la muestra (51).

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Clima organizacional	Se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en una organización. El clima organizacional se desarrolla a través de factores como la comunicación, las políticas y prácticas de recursos humanos, el liderazgo, la estructura organizativa, la cultura corporativa y el ambiente físico de trabajo. Un clima organizacional positivo se caracteriza por la confianza, el apoyo, la colaboración, la motivación y la satisfacción laboral de los empleados (21).	Se refiere a la forma en que se medirá y evaluará el ambiente psicológico y emocional percibido por el personal del hospital de Vitarte. El clima organizacional se medirá a través del cuestionario de clima organizacional de Rojas compuesto de 27 ítems.	Potencial humano Diseño organizacional	- Innovación - Liderazgo - Recompensa - Confort - Toma de decisiones - Remuneraciones - Estructura - Comunicación organizacional - Motivación	Ordinal	No saludable (28- 56) Por mejorar (57 - 84) Saludable (85 - 112)
V2: Satisfacción laboral	Se refiere al grado de contento, gratificación y cumplimiento que experimenta un empleado en relación con su trabajo y su entorno laboral. Es un estado subjetivo que refleja la percepción y evaluación personal de diversos aspectos relacionados con el trabajo, como las tareas asignadas, el ambiente de trabajo, las oportunidades de crecimiento	Se refiere a cómo se medirá y evaluará el nivel de satisfacción de los empleados en relación con su trabajo. La satisfacción laboral se medirá a través de la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Palma.	Significación de tareas Condiciones de trabajo Reconocimiento de personal y/o social	- Resultados del trabajo - Limitación de trabajo - Confort - Horario de trabajo - Valoración - Sentirse bien consigo mismo	Ordinal	Alto (100 – 135) Media (64 – 99) Baja (27- 63)

y desarrollo, el reconocimiento y la remuneración, la relación con los compañeros y la dirección, entre otros (36).

Beneficios
económicos

- Beneficios en la
calidad de
trabajo

- Sueldo
- Expectativas
económicas
- Remuneración o
incentivos
económicos

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica seleccionada fue la encuesta, ya que es ampliamente utilizada en la investigación social y tiene un costo asequible, lo cual es especialmente relevante en este estudio autofinanciado. Consiste en emplear preguntas estandarizadas presentadas a los participantes, quienes proporcionan sus respuestas de acuerdo con sus conocimientos, experiencias o preferencias (52).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la variable Clima organizacional se aplicó el cuestionario de ambiente de Organización de Litwin y Stinger de 1968 adaptado a la realidad peruana por el MINSA en su Resolución Ministerial N.º 623-2008 y Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional 2009 primera versión (53). Este cuestionario consta de 28 ítems, dividido en 3 dimensiones: Potencial humano (1-11), Diseño organizacional (12-20) y Cultura de la organización (21-28). Su medición es Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4).

Tabla 2. Baremos de la variable clima organizacional y sus dimensiones

Estadísticos		Clima organizacional	Potencial humano	Diseño organizacional	Cultura organizacional
N		94	94	94	94
Mínimo		47	15	12	12
Máximo		118	44	36	32
Percentiles	5	56.00	18.00	18.00	16.75
	10	61.00	20.50	20.00	19.00
	25	70.00	25.00	23.00	21.00
	50	78.00	30.00	25.00	24.00
	75	87.25	33.25	28.00	27.00
	90	97.50	37.00	31.00	30.50
	95	103.25	39.50	33.25	32.00
Nivel	Bajo	47 – 70	15 - 25	12 – 23	12 – 21
	Medio	71 – 87	26 – 33	24 – 28	22 – 27
	Alto	88 – 118	34 – 44	29 – 36	27 - 32

En cuanto a la segunda variable ³⁷ Satisfacción laboral se utilizará la Escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma del 2005, validada por Huamani en el 2022. Esta escala está comprendida en 27 preguntas, repartidas en 4 dimensiones: significancia del trabajo (3,4,7,18,21,22,25,26), condiciones de trabajo (1,8,12,14,15,17,20,23,27), reconocimiento personal y/o social (6,11,13,19,24) y beneficios económicos (2,5,9,10,16). Su escala de medición es: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, desacuerdo y totalmente en desacuerdo (55).

Tabla 4. Ficha técnica ²¹ para la variable satisfacción laboral

Ficha técnica de la Escala de satisfacción laboral SL-SPC	
Autor:	Sonia Petruska Palma Carrillo
Año:	2005, última validación 2022
Objetivo:	Determinar la satisfacción de los trabajadores
Destinatarios:	Personal de enfermería
Forma de administración:	Individual o colectiva
Duración:	25 minutos
Escala de medición	Ordinal

Tabla 5. Baremos ¹⁵ de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

		Satisfacción	Significación	Condiciones	Reconocimiento de	Beneficios
Estadísticos		laboral	de tarea	de trabajo	personal y/o social	económicos
N		94	94	94	94	94
Mínimo		46	8	9	5	8
Máximo		127	40	54	25	25
Percentiles	5	69.50	19.75	22.50	5.00	10.00
	10	78.00	24.00	24.00	6.50	11.50
	25	89.00	32.00	27.00	10.00	14.00
	50	95.00	37.00	32.00	12.00	15.00
	75	103.25	39.00	36.00	15.00	18.00
	90	112.50	40.00	39.50	20.00	21.00
Nivel	95	117.25	40.00	43.00	23.00	22.25
	Bajo	46 – 89	8 – 32	9 – 27	5 – 10	8 – 14
	Medio	90 – 103	33 – 39	28 – 36	11 – 15	15 – 18
	Alto	104 – 127	40 – 40	37 – 54	16 – 25	19 - 25

3.7.3. Validación

La validación del Cuestionario de Clima Organizacional lo realizó Sánchez aplicando el juicio de expertos, consiguiendo la V de Aiken con un coeficiente $>90\%$ (100) (54). Por otro lado, a través de una pesquisa por Huamani en el 2022 se realizó la validación de la escala de satisfacción laboral mediante juicios de expertos dando como resultado 100% de aplicabilidad (55).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario para Clima Organizacional lo realizó Laos en el 2025, la cual realizó una prueba piloto a 20 obstetras ($\alpha = 0.912$), lo cual indica que el cuestionario presenta una confiabilidad de excelencia (56).

En cuanto a la confiabilidad de la escala de satisfacción laboral realizada por Huamani en el año 2022 a personal asistencial del MINSA, se aplicó una prueba piloto a 30 personas obteniéndose un α igual a 0.80, evidenciándose una escala confiable (55).

16 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el plan de procesamiento, se pidió el permiso del director del Hospital de Vitarte. Después de obtener dicha autorización, se coordinó con el jefe del servicio para llevar a cabo la ejecución del plan de tesis. En cuanto a la recopilación de datos, se llevó a cabo en el mes de diciembre del 2025 y se programaron fechas para que la investigadora aplique los instrumentos. Previamente, se le explicó al personal el propósito de la indagación y se solicitó su consentimiento para que participe. La aplicación del instrumento tuvo una duración de 15 minutos.

En cuanto al análisis de los datos, una vez que fueron acopiados, se les ingresó en una hoja de cálculo de Excel, creando así la matriz que fue procesada utilizando el software SPSS 27.0. Mediante este análisis, se realizó tanto un análisis descriptivo como inferencial. El

análisis descriptivo proporcionó frecuencias presentadas en forma de tablas y gráficos, mientras que el análisis inferencial se utilizará para la contratación de hipótesis. Para llevar a cabo estas pruebas, se utilizó el coeficiente rho de Spearman, teniendo en cuenta la distribución de los datos mediante un análisis de normalidad.

3.9. Aspectos éticos

La redacción y el análisis de resultados de la investigación deben seguir consideraciones éticas fundamentales. Estas consideraciones incluyen a) el respeto a la propiedad intelectual, citando adecuadamente a los autores consultados según el estilo Vancouver; b) la reescritura y reelaboración de las fuentes consultadas, garantizando rigurosidad y originalidad, verificada mediante el software Turnitin conforme a los estándares establecidos por la Universidad Norbert Wiener. Además, se aplicaron los c) principios de beneficencia, con el propósito de que los resultados beneficien al grupo y se compartan en acceso abierto; d) principio de no maleficencia, asegurando que ningún participante sufra daños o perjuicios en su bienestar o integridad; autonomía, donde los encuestados decidan participar sin tener que recibir obsequios o prebendas; y el e) principio de justicia, otorgando un trato digno e igualitario (57).

4.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 6. Datos socio-demográficos

	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
28 años	3	3.2
29-39 años	67	71.3
40-50 años	19	20.2
51 años a más	5	5.3
Sexo		
Femenino	84	89.4
Masculino	10	10.6
Estado civil		
Soltero(a)	46	48.9
Casado(a)	34	36.2
Conviviente	13	13.8
Divorciado(a)	1	1.1
Servicio		
Medicina	32	34.0
Neonatología	42	44.7
Consultorio externo	20	21.3
Años de servicio		
1 mes- 11 meses	6	6.4
1-5 años	60	63.8
6-10 años	9	9.6
11 años a más	19	20.2
Condición laboral		
Nombrado	26	27.7
Contratado - CAS	68	72.3
Total	94	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

Interpretación

Según la tabla 6, predomina el sexo femenino en 89.4% y masculino en 10.6%. En cuanto a la edad predomina el rango de 29 a 39 años en 71.3%, seguido del rango de 40 a 50 años en 20.2%, de 51 a más años en 5.3% y 28 años en 3.2%. En el estado civil predomina soltero(a) en 48.9%, seguido de casado(A) en 36.2%, conviviente en 13.8% y divorciado(a) en 1.1%. EL

tipo de servicio predominó neonatología en 44.7%, medicina en 34% y consultorio externo en 21.3%. En cuanto a los años de servicio predomina de 1 a 5 años en 63.8%, 11 años a más en 20.2%, de 6 a 10 años en 9.6% en 1 mes a 11 meses en 6.4%. En condición laboral predominó en contratado-cas en 72.3% y nombrado en 27.7%.

Tabla 7. Niveles de clima organizacional en enfermeros del Hospital de Vitarte 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Saludable	23	24.5%
Poco saludable	46	48.9%
No saludable	25	26.6%
Total	94	100.0%

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

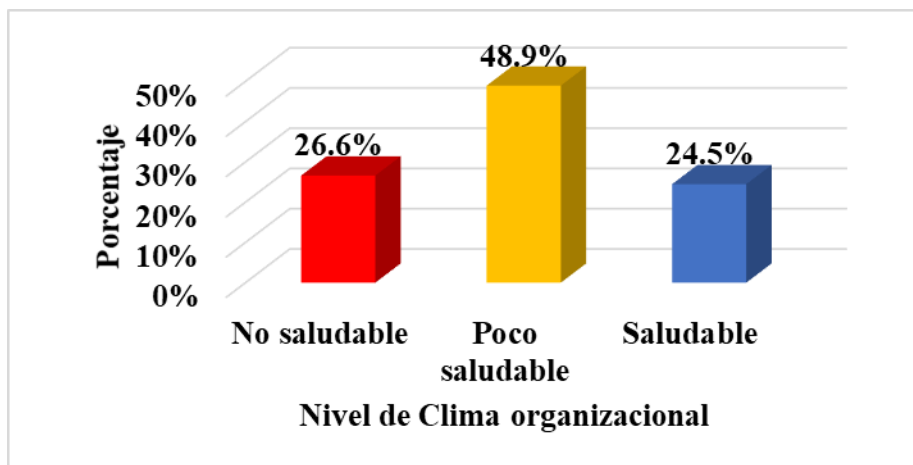


Figura 2. Niveles de clima organizacional de enfermeros de Vitarte 2025

Interpretación

Tanto en la tabla 7 como en la figura 2 la información corresponde a la variable clima organizacional del personal de enfermería de un hospital de Vitarte 2025. Se aprecia que predomina el nivel poco saludable (48,9%), seguido del nivel no saludable (26,6%) y saludable (24,5%).

Tabla 8. Niveles porcentuales del clima organizacional por dimensiones

	Potencial humano		Diseño organizacional		Cultura organizacional	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	27	28.7%	30	31.9%	27	28.7%
Medio	44	46.8%	43	45.7%	48	51.1%
Alto	23	24.5%	21	22.3%	19	20.2%
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

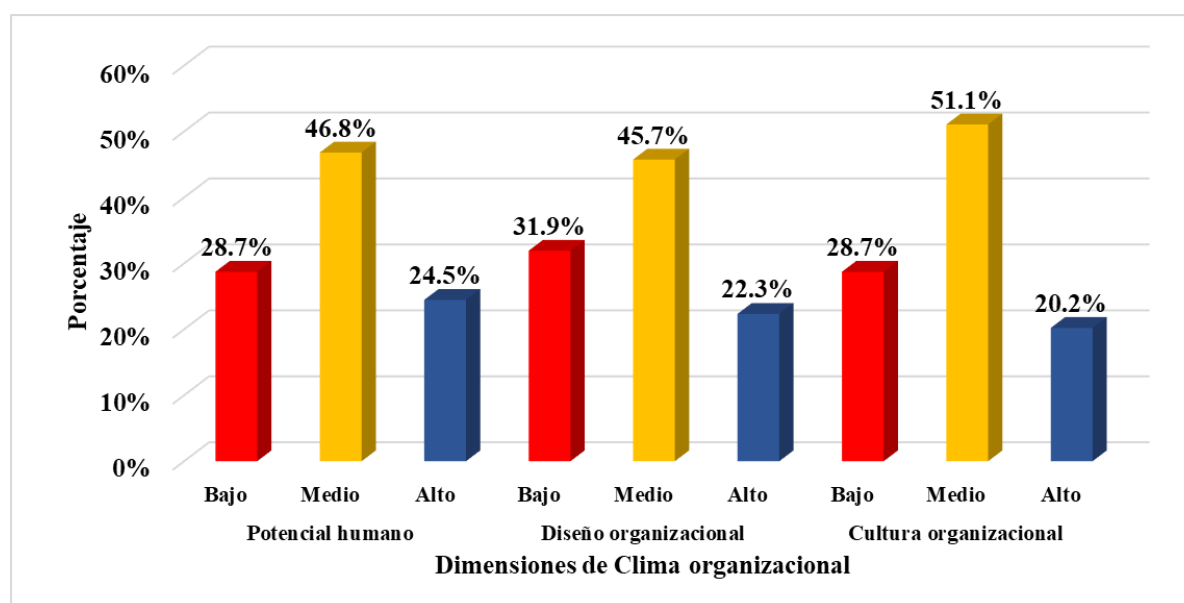


Figura 3. Niveles porcentuales del clima organizacional por dimensiones

Interpretación

Tanto en la tabla 8 como en la figura 3, se aprecia que predomina el nivel medio en las tres dimensiones: potencial humano, 46,8%; diseño organizacional, 45,7%; y cultura organizacional, 51,1%.

Tabla 9. Niveles de satisfacción laboral en enfermeros del Hospital de Vitarte 2025

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	24.5%
Medio	44	46.8%
Bajo	27	28.7%
Total	94	100.0%

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

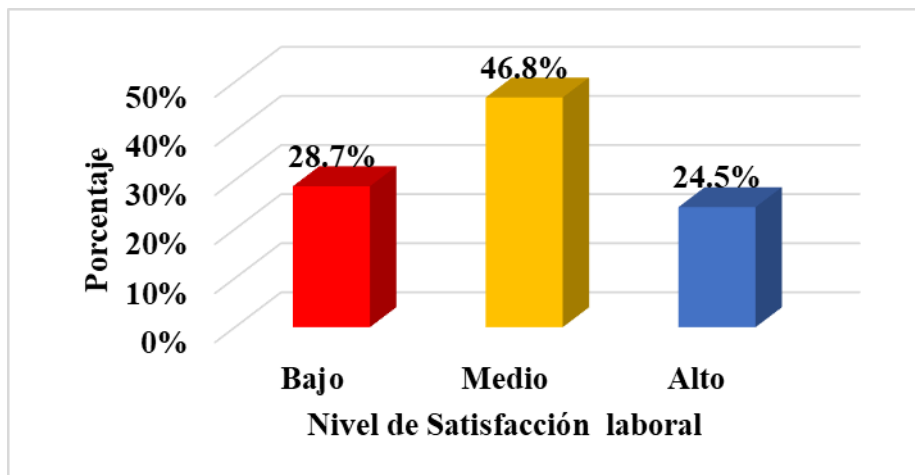


Figura 4. Niveles de satisfacción laboral en enfermeros de Vitarte 2025

Interpretación

Dentro de la tabla 9 y figura 4 se observa que predomina el nivel medio con el 46,8%, seguido del nivel bajo en 28,7% y alto en 24,5%.

Tabla 8. Niveles porcentuales de satisfacción laboral por dimensiones

	Significación de tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento de personal y social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	30	31.9%	24	25.5%	33	35.1%	30	31.9%
Medio	45	47.9%	48	51.1%	39	41.5%	42	44.7%
Alto	19	20.2%	22	23.4%	22	23.4%	22	23.4%
Total	94	100 %	94	100 %	94	100 %	94	100 %

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

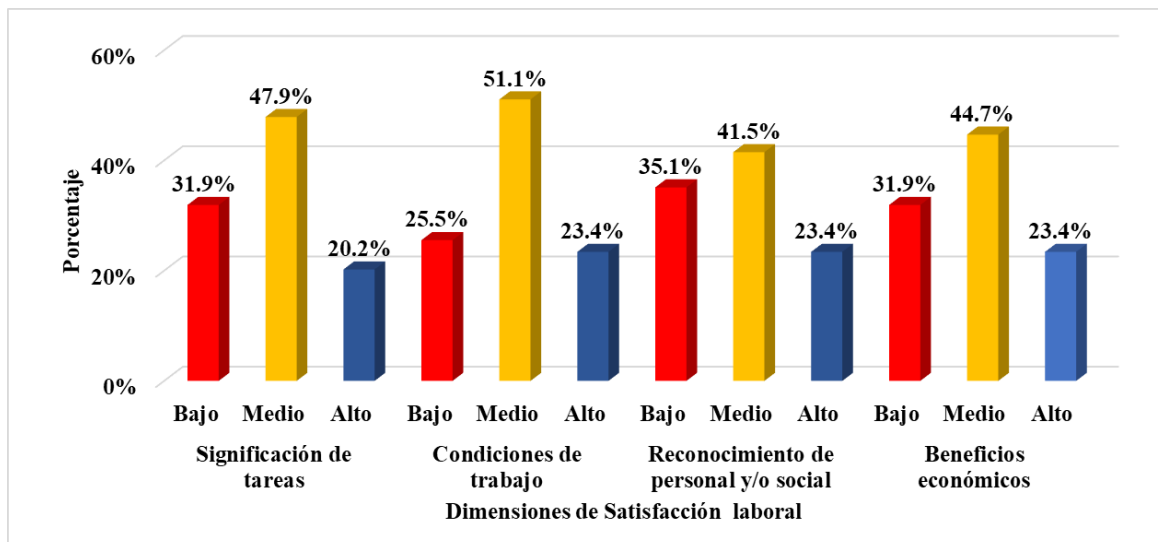


Figura 5. Niveles porcentuales de la satisfacción laboral por dimensiones

Interpretación

Tanto en la tabla 8 como en la figura 5, se aprecia que predomina el nivel medio en las cuatro dimensiones significación de tareas en 47,9%, condiciones de trabajo en 51,1%, reconocimiento de personal y/o social en 41,5% y beneficios económicos en 44,7%.

Tabla 9. Distribución de frecuencias bidimensional entre clima organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral						Total	
		Alto		Medio		Bajo			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Clima organizacional	Saludable	23	24.5%	0	0.0%	19	20.2%	42	44.7%
	Poco saludable	0	0.0%	38	40.4%	8	8.5%	46	48.9%
	No saludable	0	0.0%	6	6.4%	0	0.0%	6	6.4%
	Total	23	24.5%	44	46.8%	27	28.7%	94	100.0%

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

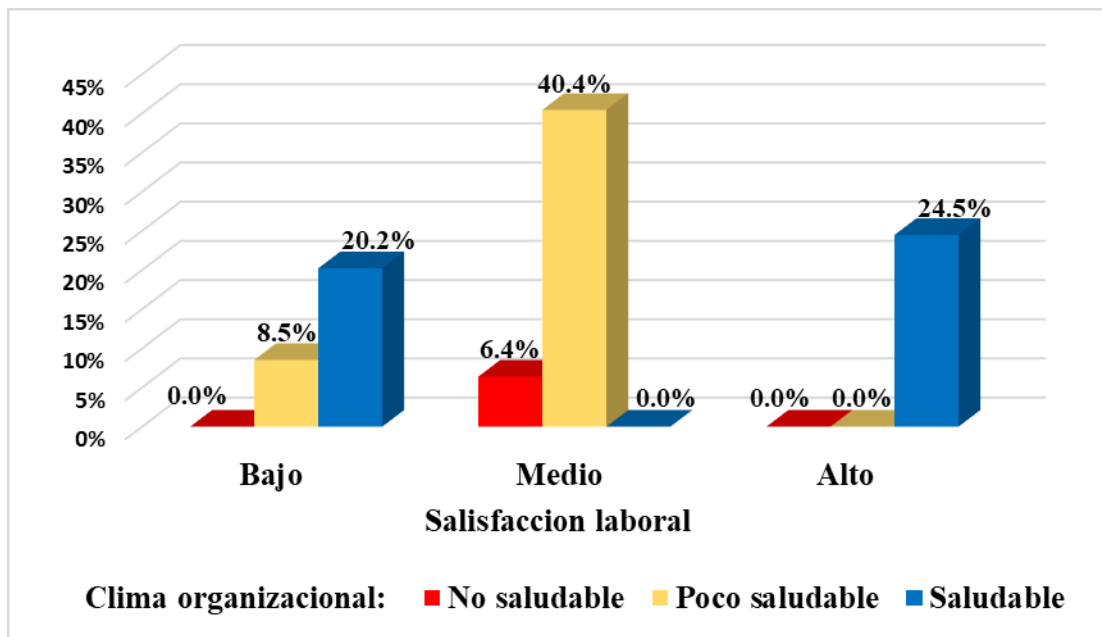


Figura 6. Niveles entre ⁴⁴ clima organizacional y la satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 9 como en la figura 6, se aprecia el vínculo ⁵ entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, predominando un clima laboral poco saludable y satisfacción laboral media en 40,4%, seguido de un clima laboral saludable y satisfacción laboral alto en 24,5% y un clima laboral no saludable y satisfacción laboral bajo en 20,2%.

Tabla 10. ¹⁹ Distribución de frecuencias bidimensional entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral						Total	
		Alto		Medio		Bajo			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Potencial humano	Alto	22	23.4%	1	1.1%	16	17.0%	39	41.5%
	Medio	1	1.1%	32	34.0%	11	11.7%	44	46.8%
	Bajo	0	0.0%	11	11.7%	0	0.0%	11	11.7%
	Total	23	24.5%	44	46.8%	27	28.7%	94	100.0%

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

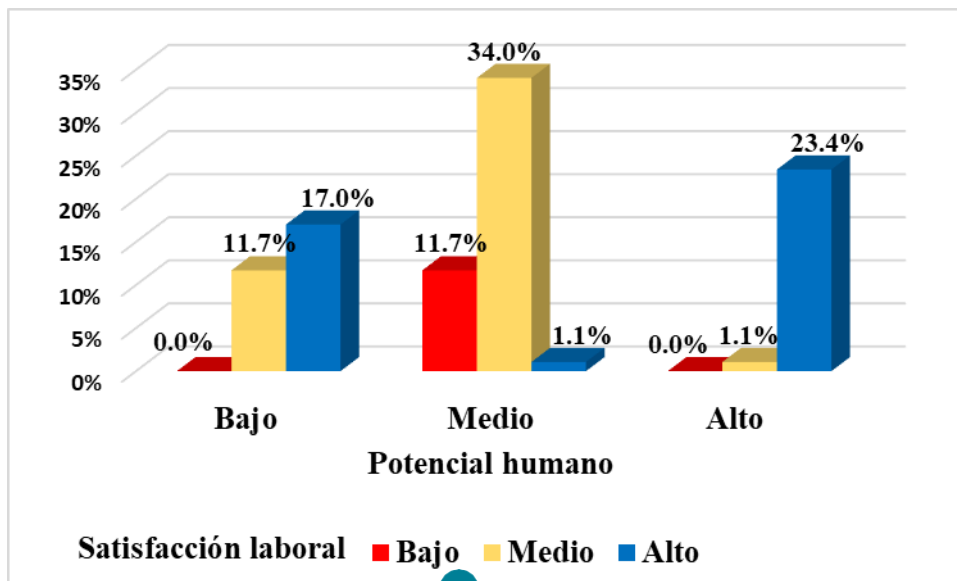


Figura 7. Niveles entre dimensión potencial humano y la satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 10 como en la figura 7, se aprecia la relación entre la dimensión potencial humano y satisfacción laboral, predominando un potencial humano medio y satisfacción laboral medio en 34,0%, seguido de un potencial humano alto y satisfacción laboral alto en 23,4% y un potencial humano bajo y satisfacción laboral bajo en 17,0%.

Tabla 11. Distribución de frecuencias bidimensional entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral						Total	
		Alto		Medio		Bajo			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Diseño organizacional	Alto	16	17.0%	5	5.3%	20	21.3%	41	43.6%
	Medio	7	7.4%	29	30.9%	7	7.4%	43	45.7%
	Bajo	0	0.0%	10	10.6%	0	0.0%	10	10.6%
	Total	23	24.5%	44	46.8%	27	28.7%	94	100.0%

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

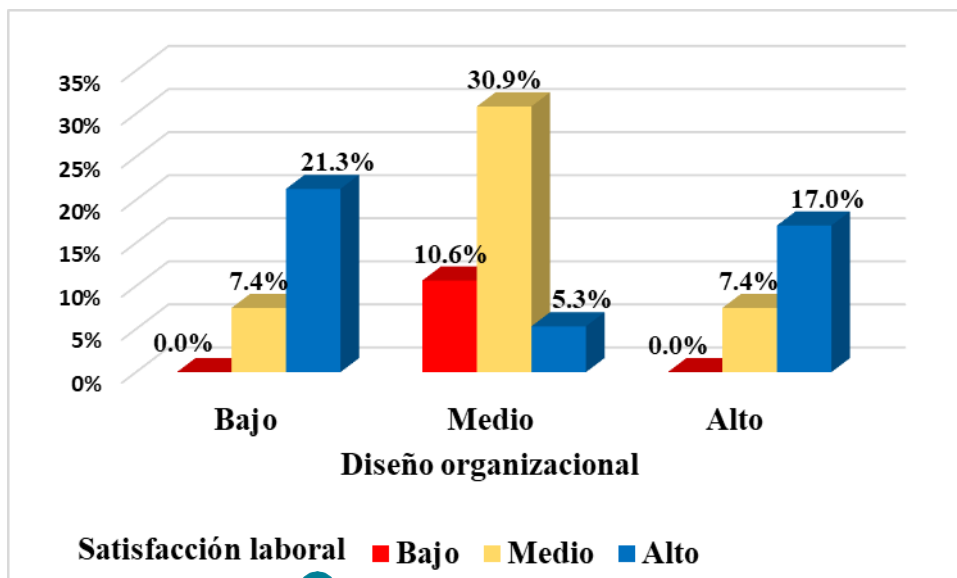


Figura 8. Niveles entre dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 11 como en la figura 8, se aprecia la relación entre la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral, predominando un diseño organizacional medio y satisfacción laboral medio en 30,9%, seguido de un diseño organizacional bajo y satisfacción laboral alto en 21,3% y un diseño organizacional alto y satisfacción laboral alto en 17,0%.

Tabla 12. Distribución de frecuencias bidimensional entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral						Total	
		Alto		Medio		Bajo			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Cultura organizacional	Alto	17	18.1%	2	2.1%	17	18.1%	36	38.3%
	Medio	6	6.4%	32	34.0%	10	10.6%	48	51.1%
	Bajo	0	0.0%	10	10.6%	0	0.0%	10	10.6%
	Total	23	24.5%	44	46.8%	27	28.7%	94	100.0%

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

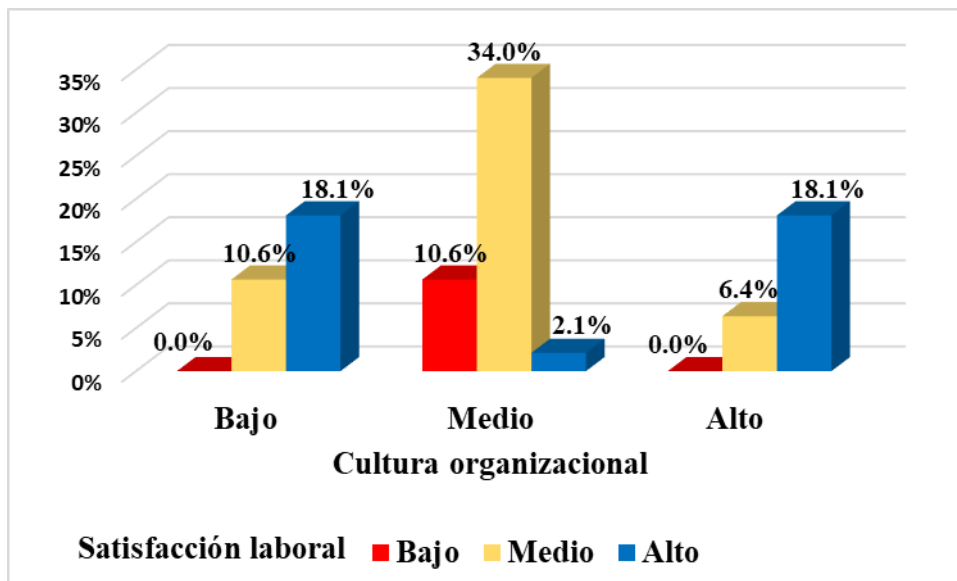


Figura 9. Niveles entre dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 12 como ² en la figura 9, se aprecia la relación entre la dimensión cultura organizacional y satisfacción laboral, predominando una cultura organizacional medio y satisfacción laboral medio en 34,0%, seguido de una cultura organizacional alto y bajo con satisfacción laboral alto en 18,1% cada uno.

Tabla 13. Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a (n>50)		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,099	94	,025
Clima organizacional	,096	94	,031
Potencial humano	,083	94	,115
Diseño organizacional	,092	94	,049
Cultura organizacional	,115	94	,004
Significación de tarea	,199	94	,000
Condiciones de trabajo	,063	94	,200*
Reconocimiento de personal y/o social	,168	94	,000
Beneficios económicos	,146	94	,000

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 26.0

Interpretación

Según la tabla 13, fue empleado la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para muestra mayores a 50 datos. Además, se pudo evidenciar que la variable Satisfacción laboral ($p < 0,05$) significa que no tiene normalidad los datos y la variable Clima organizacional ($p < 0,05$) significa que no tiene normalidad los datos de igual manera la mayoría de las dimensiones que no tienen normalidad en sus datos (Diseño organizacional, Cultura organizacional, Significación de tarea, Reconocimiento de personal y/o social y Beneficios económicos). Para contrastar hipótesis, se usará pruebas no-paramétricas para evaluar la relación entre dos variables siendo la prueba de correlación Rho de Spearman.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen mínimo de error

Regla de decisión: $p > \alpha$ entonces se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula H₀

Prueba estadística

Tabla 14. Resultado de la Prueba de correlación Rho de Spearman entre clima organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,912**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	<,001
	N	94

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

Interpretación

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman las variables muestran una correlación directa muy alta y significativa ($r_s = .912^{**}$, $p < .05$). Entonces, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen mínimo de error

Regla de decisión: $p > \alpha$ entonces se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba estadística

Tabla 15. Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman entre potencial humano y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Potencial humano	Coefficiente de correlación	,841**
	Sig. (bilateral)	<,001
	N	94

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

Interpretación

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman las variables muestran una correlación directa muy alta y significativa ($r_s = .841^{**}$, $p < .05$). Entonces, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo

que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen mínimo de error

Regla de decisión: $p > \alpha$ entonces se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba estadística

Tabla 16. Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman entre diseño organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,838
Diseño organizacional	Sig. (bilateral)	<,001
	N	94

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

Interpretación

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman las variables muestran una correlación directa muy alta y significativa ($r_s = .838^{**}$, $p < .05$). Entonces, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

Ho: no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral

28 Hi: existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral

1 Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen mínimo de error

Regla de decisión: $p > \alpha$ entonces se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba estadística

Tabla 17. Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman entre cultura organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,700**
Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	<,001
	N	94

10 ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman las variables muestran una correlación directa alta y significativa ($r_s = .700^{**}$, $p < .05$). Entonces, 14 se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral.

4.3 Discusión de resultados

De acuerdo con la 9 hipótesis general, existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal enfermero del Hospital de Vitarte 2023. Al respecto, el resultado mostrado en la tabla 8 avala esa premisa, dado que constata un vínculo

de magnitud muy alta (ρ de Spearman=,912). Este hallazgo expresa que, a mejor clima organizacional, se incrementa la percepción de satisfacción laboral en una muestra de 94 enfermeros. Esto concuerda con varias de las investigaciones anteriores mencionados en el capítulo II. Por ejemplo: Morán (11) en Ecuador evidenció que estas variables tienen una relación débil (ρ de Spearman=,031), con un 95% de confianza. Asimismo, Zapata (12) en México encontró esa relación positiva y muy alta entre clima y satisfacción (r de Pearson=,973).

Si bien es cierto, se trata de constructos diferentes, pero en la práctica no es sencillo establecer fronteras. Esta particularidad se hace mucho más explícita cuando se recuerda que el clima organizacional es básicamente descriptivo, siendo su unidad de análisis la organización, mientras que la satisfacción laboral tiene una naturaleza evaluativa, con una unidad de análisis mucho más restringida e íntima como lo es el individuo. Al buscarse aspectos concretos y visibles de ambos constructos el clima organizacional alude a las condiciones materiales, pero también intangibles, donde se hace efectiva la actividad laboral. Por otro lado, en el contexto de un nosocomio, la satisfacción laboral implica un grado de aprobación o una sensación de bienestar por el puesto que se ocupa al interior de la organización.

Según la hipótesis específica 1, existe relación significativa entre potencial humano y satisfacción laboral en el personal enfermero del Hospital de Vitarte 2025. El resultado recogido en la tabla 9 exhibe coincidencia entre la hipótesis y su respectivo resultado inferencial (ρ =,841). Entonces es posible afirmar que a mayor desarrollo del potencial humano corresponde una mejor satisfacción laboral percibida. Lo anterior concuerda con Del Ángel-Salazar et al. (14) que en México encontró una relación positiva débil (r de Pearson=,205) entre clima y satisfacción. Por su parte, Astudillo (15) para el contexto ecuatoriano halló que estas variables en el ámbito hospitalario tienen una relación positiva

($p < 0,05$). En suma, hasta este momento las evidencias transitan en la misma senda que las hipótesis. Dicho en sentido figurado, la teoría se alinea gradualmente con la práctica.

El potencial humano, en tanto dimensión del clima organizacional, alude a una determinada opinión que el empleado se forma viendo cómo la empresa o entidad fomenta efectivamente el crecimiento personal y colectivo (22). En tal sentido, uno de los aspectos más críticos es el equilibrio entre trabajo y vida personal. Hasta hace algunas décadas, se creía erróneamente que el mejor profesional era aquel que pasaba casi todo el día y la noche en el trabajo, descuidando casi por completo su descanso y la calidad de sus vínculos familiares. Por fortuna, esto va siendo una práctica con un respaldo cada vez más decreciente (24). En la actualidad, se reconoce que el profesional o el empleado administrativo no es ni puede parecer una isla en sí mismo. Para sentirse feliz con su trabajo, el ciudadano quiere contar con la seguridad de que su vida no empezó ni termina con una jornada de ocho horas. Prosigue y se consolida mediante sus interacciones con sus amigos y familiares.

Prosiguiendo con la hipótesis específica 2, existe relación significativa entre diseño organizacional y satisfacción laboral en el personal enfermero del Hospital de Vitarte 2025. Al respecto, en la tabla 10 también se acepta la hipótesis alterna. Esto concuerda con lo hallado por Meneses y Pérez (16) en Trujillo, quienes sí arribaron a la evidencia estadística de que clima organizacional sí tiene una relación directa con la satisfacción laboral. De forma similar, Bustamante (17) en Chiclayo demostró que entre el clima organizacional y la satisfacción laboral existe una relación positiva ($p < 0,05$). Por su parte, Zúñiga (18) en Chimbote sumó una evidencia tras otra para fundamentar esa relación alta entre clima y satisfacción (ρ de Spearman = ,701).

El diseño organizacional expresa una determinada estructura de la entidad productiva o prestadora de servicios. Por ello, incluye una distribución de tareas, liderazgos y una ruta de procesos; estas aristas condicionan la productividad (27). En cada uno de estos diseños subyace

un perfil de líder, un tipo de empleado y una finalidad que desea ser concretada. Como es de esperar, lo reseñado tiene un vínculo con la satisfacción laboral. Por ejemplo: la manera cómo se realiza la cooperación y el trabajo mancomunado, el tipo de líder que se privilegia no puede ser otro que el transformacional, además delinear la ruta de procesos trae consigo la posibilidad de una valoración positiva o negativa del trabajador (30). Por cierto, la satisfacción laboral en la enfermería es también un tema sensible, ya que un alto número de profesionales son del género femenino. Aquí aparece una paradoja entre el mayoritario número de las profesionales y el número reducido de puestos de confianza que ocupan, ni qué decir de los cargos directivos en una red hospitalaria.

Prosiguiendo con la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal enfermero del Hospital de Vitarte 202. Al respecto, en la tabla 11 se acepta la hipótesis alterna. Este hallazgo concuerda en lo sustancial de Miranda (19) quien mostró cómo en una muestra de 66 enfermeros las variables mostraron una relación positiva alta (ρ de Spearman=,887), al igual que Padilla (20) que arribó a un ambiente de organización y a una satisfacción laboral con idéntica categoría de favorables y en una relación positiva débil (ρ de Spearman=,370).

La cultura organizacional se refiere a los aspectos no materiales durante la marcha de la organización. Alude a una jerarquía valorativa asumida como propia, como un aspecto indisoluble de la identidad de la entidad (32). Incluye normas para regular los comportamientos, al igual que la ruta que se sigue para la resolución de conflictos, promoviendo el aprendizaje de todo tipo con base en las experiencias adversas, extrayendo lecciones. Por otro lado, los gestores de la atención en el hospital de Vitarte deben tener en cuenta que existen situaciones normalizadas en el desempeño del profesional enfermero, pero que en realidad ese es un error. Una de esas situaciones es la sobrecarga laboral.

5.1 Conclusiones

1. El clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa ($p < 0,01$), y magnitud directa y muy alta (ρ de Spearman = ,912), en una muestra de 94 profesionales enfermeros del Hospital de Vitarte, durante el año 2025.
2. El potencial humano y la satisfacción es significativa ($p < 0,05$), y magnitud directa y muy alta (ρ de Spearman = ,841), en una muestra de 94 profesionales enfermeros del Hospital de Vitarte.
3. El diseño de organización y la satisfacción laboral es significativa ($p < 0,05$), y magnitud directa y muy alta (ρ de Spearman = ,838), en una muestra de 94 profesionales enfermeros del Hospital de Vitarte.
4. La cultura de organización y la satisfacción laboral es significativa ($p < 0,05$), y magnitud directa y alta (ρ de Spearman = ,700), en una muestra de 94 profesionales enfermeros del Hospital de Vitarte.

5.2 Recomendaciones

1. A los gestores de la atención al público usuario en el del Hospital de Vitarte, realizar un seguimiento sistemático de las tendencias que se presenten en cuanto al ambiente de organización y satisfacción laboral.
2. Al encargado del área de gestión de recursos humanos, coordinar con la dirección del Hospital de Vitarte para que se refuerce lo contemplado para el fortalecimiento del potencial humano, en tanto que esta es una dimensión de ambiente de organización interrelacionada con la satisfacción laboral.

3. A la dirección del Hospital de Vitarte, revisar el estilo comunicacional del diseño organizacional con el personal a su cargo. Tal vez se estén utilizando tecnicismos en demasía, lo que complica el interés por el mensaje del emisor.
4. Al encargado del área de administración de personal, se podrían impulsar actividades colaborativas donde se exponga de forma concisa y elocuente la información correspondiente a la cultura organizacional.

REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Promoviendo a produtividade – Um guia para organizações empresariais [Internet]. Lima-Perú: Organización Internacional del Trabajo; 2020 [citado 15 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_769080/lang--en/index.htm
2. Organización Mundial de la Salud. Salud y derechos humanos [Internet]. 2022 [citado 15 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health#:~:text=La Constitución de la OMS,de salud de calidad suficiente>
3. Organización Internacional del Trabajo. Trabajadoras sanitarias: Trabajo sin descanso en hospitales y en el hogar [Internet]. Ginebra; 2020 [citado 15 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741192/lang--es/index.htm
4. Paais M, Pattiruhu J. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. The Journal of Asian Finance, Economics and Business [Internet]. 31 de agosto de 2020 [citado 15 de mayo de 2023];7(8):577–88. Disponible en: <http://jafeb.org/journal/article.php?code=74197>
5. Castillo D. Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina. Revista Cepal [Internet]. 2022 [citado 15 de mayo de 2023];136(1):48–64. Disponible en: <https://www.cepal.org/pt-br/node/56147>
6. Ministerio de Salud del Perú. Plan de acción de clima organizacional 2022 [Internet]. Lima: MINSa; 2022 [citado 15 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985411/Resolución Secretarial N° 054-2022 MINSa .pdf>

7. Oblitas-Guerrero S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque* [Internet]. 2 de abril de 2020 [citado 15 de mayo de 2023];6(1):23–7. Disponible en: <https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>
8. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora* [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [citado 15 de mayo de 2023];8(2):47–52. Disponible en: <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
9. Mudarra Y, Tello C. Relación del nivel de clima organizacional con el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2019 [Internet]. [Tesis para obtener el grado de licenciada en Enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2019 [citado 15 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5293>
10. Dávila Z. Calidad de atención a pacientes y satisfacción laboral de profesionales en consultorios externos de un hospital de Iquitos, 2022 [Internet]. [Tesis para obtener el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 15 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98126>
11. Moran B. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos [Internet]. Tesis para obtener el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Guayaquil-Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17745>
12. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Internet]. [Tesis para obtener el grado de maestra

- en Administración de Enfermería]. San Luis de Potosí-México: Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2022 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
13. Yamassake R, Baptista P, Albuquerque V, Rachedl C. Satisfação no trabalho vs. clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros. Revista Enfermagem UERJ [Internet]. 2021 [citado 5 de junio de 2023];29(1):e62718. Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/62718>
 14. Del Ángel-Salazar E, Fernández-Acosta C, Santes-Bastián M, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Universitaria [Internet]. 2020 [citado 5 de junio de 2023];17(3):273–83. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
 15. Astudillo N. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Renal Pasal Patiño Salvador [Internet]. [Tesis para obtener el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Guayaquil-Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13683>
 16. Meneses A, Pérez K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022 [Internet]. [Tesis para obtener el grado de licenciada en Enfermería]. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2023 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5263>
 17. Bustamante M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo [Internet]. [Tesis para obtener el grado de maestra

- en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97697>
18. Zúñiga L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021 [Internet]. [Tesis para obtener el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92795>
 19. Miranda S. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2018 [Internet]. [Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/4978>
 20. Padilla F. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del callao [Internet]. Tesis para obtener el grado de doctora de Administración en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5076>
 21. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. 10.^a ed. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A.; 2019. 1–401 p.
 22. Conrero S, Cravero V. El talento humano en las organizaciones: Claves para potenciar su desarrollo. Córdoba: EDUCC: Editorial de la Universidad Católica de Córdoba; 2019.
 23. Soto L. Teoría de la activación humana: una oportunidad para el desarrollo de la potencialidad del talento en el contexto escolar. Edurece [Internet]. 2018 [citado 12 de junio de 2023];22(73):649–63. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/356/35656676014/html/>

24. Jiménez L. Gestión de valoración y reconocimiento del talento humano en la salud: Valorar y reconocer al talento clave de las organizaciones de la salud. Editorial Académica Española; 2017. 220 p.
25. Román-Calderón J, Krikorian A, Ruiz C, Betancur A. Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. Estudios Gerenciales [Internet]. 2016 [citado 12 de junio de 2023];32(139):154–61. Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0123592316300201>
26. Candela M, Dabos G. Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Revisión e integración de la literatura. Revista Facultad de Ciencias Económicas [Internet]. 2016 [citado 12 de junio de 2023];25(1). Disponible en: <http://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/1055>
27. Bú Alba B. Diseño organizacional: La búsqueda del éxito. Sociedad & Tecnología [Internet]. 14 de diciembre de 2021 [citado 12 de junio de 2023];5(1):57–72. Disponible en: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/189>
28. Mejía O, Casquete N. Estructura Organizativa Horizontal. E-IDEA Journal of Business Sciences [Internet]. 2019 [citado 12 de junio de 2023];1(1):1–14. Disponible en: <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/3>
29. Rodríguez Y. Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales. Bibliotecas anales de investigación [Internet]. 2015 [citado 12 de junio de 2023];11(1):150–63. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5704545>
30. Guerrero M, Sotelo J, Cabezuelo F. La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional. aDResearch ESIC International Journal of Communication Research [Internet]. 2022 [citado 12 de junio

- de 2023];27(1):e206. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8340667>
31. Torrelles C, Coiduras J, Isus S, Carrera X, París G, Cela J. Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado Revista de Currículum y Formación de Profesorado* [Internet]. 2011 [citado 12 de junio de 2023];15(3):329–44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>
32. Palafox M, Ochoa S, Jacobo C. La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio* [Internet]. 29 de diciembre de 2019 [citado 12 de junio de 2023];1(35):98–207. Disponible en: <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1109>
33. García-Samper M, Navarro E, Ramírez J, Hernández-Burgos R. Cultura organizacional verde: análisis desde las dimensiones de sostenibilidad corporativa. *Información tecnológica* [Internet]. 2022 [citado 12 de junio de 2023];33(2):99–106. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200099&lng=en&nrm=iso&tlng=en
34. Pérez M. La Conducta Organizacional ¿Es necesario instaurar el código de conducta organizacional? *Revista empresarial* [Internet]. 2016 [citado 12 de junio de 2023];10(37):21–6. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5580336>
35. Lockward A. El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Cienc Soc* [Internet]. 2011 [citado 12 de junio de 2023];464–502. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87022526005>

36. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. 9.^a ed. Ciudad de México: Mc Graw Hill Interamericana; 2011.
37. Salazar L. Satisfacción laboral y desempeño. Colección Académicas de Ciencias Estratégicas [Internet]. 2019;6(1):47–67. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacción_laboral_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Genoud M, Broveglio G, Picasso E. ¿Cómo estimular la significatividad, la responsabilidad y el nivel de conocimientos? Herramienta de diagnóstico para enriquecer las funciones laborales. Ciencias Administrativas [Internet]. 2018 [citado 31 de mayo de 2023];12(1):27–49. Disponible en: <https://doi.org/10.24215/23143738e025>
39. Organización Internacional del Trabajo. Condiciones de trabajo [Internet]. 2016 [citado 31 de mayo de 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm)
40. Serwaa A, Darkoah D. Making Employee Recognition a Tool for Achieving Improved Performance: Implication for Ghanaian Universities. Journal of Education and Practice [Internet]. 2016 [citado 31 de mayo de 2023];7(34):46–52. Disponible en: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1126683>
41. Sehnem S, Vazquez-Brust D, Pereira S, Campos L. Circular economy: benefits, impacts and overlapping. Supply Chain Management: An International Journal [Internet]. 2019 [citado 31 de mayo de 2023];24(6):784–804. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/SCM-06-2018-0213>
42. Mejía M. Reflexiones sobre la relación interpersonal enfermera-paciente en el ámbito del cuidado clínico. Index Enferm [Internet]. 2006 [citado 12 de junio de

- 2023];15(54):48–52. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962006000200010
43. Herrera A, López B, Navarro M. Nursing and drug addiction: H. Peplau's theoretical model through M. Gordon's functional patterns. A practical case study. *Trastor Adict* [Internet]. 2003 [citado 12 de junio de 2023];5(2):58–74. Disponible en:
<https://www.elsevier.es/es-revista-trastornos-adictivos-182-articulo-enfermeria-adicciones-el-modelo-teorico-13045095>
44. Guevara L. Calidad de la interrelación enfermera paciente según la teoría de Peplau en los servicios de Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo [Internet]. [Tesis para obtener el grado de licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2005 [citado 12 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/1015>
45. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México, DF: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2018.
46. Carhuancho I, Nolazco F, Sicheri L, Guerrero M, Casana K. Metodología para la investigación holística [Internet]. UÍDE. Guayaquil: Uíde; 2019 [citado 2 de junio de 2023]. 120 p. Disponible en:
<https://n9.cl/t0s2%0Ahttps://www.redalyc.org/pdf/4259/425942516002.pdf>
47. Romero-Urréa H, Real J, Ordoñez J, Gavino G, Saldarriaga G. Metodología de la investigación científica. Guayaquil: Edicumbre Editorial orporativa; 2021.
48. Jiménez L. Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech* [Internet]. 2020 [citado 31 de mayo de 2023];4(1):59–68. Disponible en:
<https://doi.org/10.53592/convtech.v4iIV.35>

49. Robles B. Población y muestra. Pueblo Continente [Internet]. 2019 [citado 31 de mayo de 2023];30(1):245–6. Disponible en: <http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
50. Ventura-León J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2017 [citado 31 de mayo de 2023];43(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>
51. Hernández O. Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. Revista Cubana de Medicina General Integral [Internet]. 2021 [citado 18 de junio de 2023];37(7):1442. Disponible en: <http://www.revmgj.sld.cu/index.php/mgi/article/view/907>
52. Arias J. Técnicas e instrumentos de investigación científica [Internet]. Arequipa: Enfoques consulting EIRL; 2021 [citado 31 de mayo de 2023]. 1–173 p. Disponible en: http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
53. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Lima; 2009 [citado 31 de mayo de 2023]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
54. Sánchez C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020 [Internet]. [Tesis para obtener el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 31 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51227>
55. Huamani M. Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud Minsa, 2022 [Internet]. [Tesis para obtener el grado de maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad César vallejo; 2022 [citado 31 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111511>

56. Laos E. Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del hospital de Barranca, 2021 [Internet]. [Tesis para obtener el grado de maestra en Gerencia de Servicios de Salud]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023 [citado 31 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7548>
57. Ferrero A, De Andrea N, Lucero F. Una revisión de la contribución de la ética en la investigación con seres humanos. Algunos aportes al ámbito de la psicología. Revista Liminales Escritos sobre Psicología y Sociedad [Internet]. 2022 [citado 31 de mayo de 2023];11(21):53–83. Disponible en: <https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/liminales/article/view/654>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación:

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del Hospital de Vitarte Lima 2025

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Hospital de Vitarte Lima 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal del Hospital de Vitarte Lima 2025</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte Lima 2025.</p>	<p>V1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potencial humano • Diseño organizacional • Cultura organizacional <p>V2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Significación de tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal y/o social • Beneficios económicos 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y Diseño de investigación Hipotético deductivo No experimental, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal</p> <p>Población: 123 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra: 80 enfermeros(as)</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano del clima organizacional y la satisfacción laboral?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar cómo la dimensión potencial humano se relaciona con la satisfacción laboral.</p>	<p>Hipótesis específicas Hi1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión diseño organizacional se relaciona con la satisfacción laboral.</p>	<p>Hi2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral?</p>	<p>Identificar cómo la dimensión cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral.</p>	<p>Hi3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral.</p>		

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Clima Organizacional

(Litwin y Stinger, 1968, adaptado por el MINSA 2009 y validado por Sánchez 2020)

Instrucciones:

Con esta batería de preguntas se consigue información útil para la indagación en cuestión. Sus opiniones son útiles, buscándose el mayor bienestar posible para los profesionales. No es necesario brindar sus nombres y apellidos. En estricto cumplimiento del principio de no maleficencia, se protege su identidad. Finalmente, marque la alternativa que mejor evidencie su opinión.

Valoración:

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

Aspectos Sociodemográficos:

Edad

- a. 18 años a 28 años
- b. 29 años a 39 años
- c. 40 años a 50 años
- d. 51 años a más

Sexo

- a. Femenino
- b. Masculino

Estado Civil

- a. Soltero (a)
- b. Casado(a)
- c. Conviviente

d. Divorciado(a)

e. Viudo(a)

Años de servicio en la Institución Hospitalaria

a. 1 mes a 11 meses

b. 1 año a 5 años

c. 6 años a 10 años

d. 11 años a más

Condición Laboral

a. Nombrado(a)

b. Contratado – CAS

c. Terceros

N.º	Ítems	Valoración			
		1	2	3	4
Potencial humano					
1	Mi jefe siempre está dispuesto a ayudar en lo que sea necesario				
2	Los directivos se muestran interesados para que se disfruten de condiciones adecuadas para el progreso personal y profesional dentro de la organización				
3	Es parte de la actividad laboral diaria el interés por la innovación				
4	Los compañeros siempre se muestran como gente con iniciativa para resolver problemas.				
5	Se cuenta con las facilidades necesarias para que se propongan iniciativas				
6	La institución se caracteriza por saberse adaptar a los cambios y a los nuevos tiempos				
7	Se ofrecen estímulos laborales para motivarme a mejorar mi desempeño laboral.				
8	Mi desempeño laboral se evalúa de forma imparcial y objetiva.				
9	Los galardones se entregan equitativamente y de manera imparcial.				
10	En líneas generales, experimento satisfacción con el entorno laboral en el que me encuentro.				
11	La higiene de los lugares es apropiada.				
Diseño organizacional		1	2	3	4
12	Mi jefe busca recopilar información anticipada antes de tomar una decisión.				
13	Participo en la toma de decisiones en mi empresa.				
14	Mi sueldo y beneficios son justos.				
15	Mi compensación es apropiada en relación con las responsabilidades que llevo a cabo.				
16	Las labores que realizo coinciden con mi función.				
17	Estoy familiarizado con las tareas o funciones específicas que debo cumplir en mi organización.				
18	Mi superior directo mantiene una comunicación regular con los empleados para obtener retroalimentación.				
19	Recibo feedback de mi superior directo sobre mi desempeño laboral.				
20	Estoy atento a las comunicaciones emitidas por mis superiores.				
Cultura de la organización		1	2	3	4
21	Puedo confiar en mis colegas cuando requiero su ayuda.				
22	Recibo apoyo de otras áreas cuando lo requiero.				
23	Recibo un trato positivo en mi lugar de trabajo en el ámbito de la salud.				
24	En mi centro laboral, tengo la oportunidad de desempeñar mis habilidades de manera destacada.				
25	Mi superior directo se esfuerza por crear un agradable ambiente laboral.				
26	Con respecto a mi organización de salud, muestro compromiso.				
27	Me preocupa el progreso y desarrollo de mi organización de salud.				
28	Mi aporte desempeña un papel significativo en el éxito de mi organización de salud.				

Gracias por su colaboración

Baremo de la variable clima organizacional

Escala	Variable Clima Organizacional		Dimensiones					
			Potencial humano		Diseño organizacional		Cultura de La organización	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
No Saludable	28 pts.	56 pts.	11 pts.	22 pts.	9 pts.	18 pts.	8 pts.	16 pts.
Por Mejorar	57 pts.	84 pts.	23 pts.	33 pts.	19 pts.	27 pts.	17 pts.	24 pts.
Saludable	85 pts.	112 pts.	34 pts.	44 pts.	28 pts.	36 pts.	25 pts.	32 pts.

Instrumento 2: Escala de satisfacción laboral SL-SPC

(Sonia Palma 2005, validado por Huamani 2022)

Instrucciones

A continuación, se presentan afirmaciones relacionadas con diferentes aspectos del entorno laboral al que usted está expuesto. Cada afirmación cuenta con cinco opciones de respuesta. Lea detenidamente cada afirmación y marque con una equis (x) únicamente la opción que mejor represente su opinión al respecto. Por favor, responda todas las preguntas. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Valoración

TA	A	I	D	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N.º	Ítems	Valoración				
		5	4	3	2	1
	Significación de tareas	5	4	3	2	1
1	Considero que la labor que desempeño es equitativa para mí.					
2	La tarea que llevo a cabo tiene un valor equivalente a la de los demás.					
3	Me siento útil con las responsabilidades que asumo.					
4	Estoy satisfecho con los resultados de mi trabajo.					
5	Mi labor contribuye a mi sensación de realización personal.					
6	Disfruto de la labor que llevo a cabo.					
7	Realizando mi trabajo, experimento una sensación positiva hacia mí mismo.					
8	Me encuentro cómodo con la actividad que realizo.					
	Condiciones de trabajo	5	4	3	2	1
9	La disposición física del entorno laboral facilita la ejecución de mis tareas.					
10	El lugar donde realizo mis labores es agradable.					
11	No me agrada mi horario de trabajo.					
12	Mantener una buena relación con mi superior beneficia la calidad de mi desempeño laboral.					
13	La comodidad en el entorno de trabajo es incomparable.					
14	Mi horario laboral resulta poco conveniente.					
15	Me siento a gusto en el ambiente físico donde trabajo.					
16	Se disponen de comodidades para llevar a cabo eficientemente las tareas del día a día.					
17	Mi supervisor aprecia y reconoce la dedicación que invierto en mi labor.					
	Reconocimiento personal y o social	5	4	3	2	1
18	Por parte de la institución, experimento un trato negativo.					
19	Me inclino por mantener cierta distancia con mis colegas de trabajo.					
20	Percibo que lo que hago en mi trabajo no es sustancial					
21	Me aburre trabajar en equipo.					
22	Estoy incómodo con que no se reconozcan las horas extras					
	Beneficios económicos	5	4	3	2	1
23	Mi salario es insuficiente en relación con las responsabilidades que asumo.					
24	No estoy satisfecho con mi nivel de remuneración.					
25	Considero que la compensación que recibo es bastante adecuada.					
26	Siento que me están explotando en términos laborales.					
27	El trabajo me permite satisfacer mis necesidades básicas.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Se desea contar con su participación desinteresada en este nuevo estudio correspondiente a las ciencias de la salud. Decida si acepta esta invitación, luego de leer atentamente estos acápites:

Título del proyecto: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del Hospital de Vitarte, Lima 2025”

Nombre de la investigadora principal: Karen Mabel Garragate Oré

Propósito del estudio: Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal del Hospital de Vitarte Lima 2025

Beneficios por participar: Será uno de los primeros ciudadanos en conocer directamente los resultados de esta pesquisa con proyección social y profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: Ni debe hacer ningún desembolso ni lo recibirá.

Confidencialidad: Su identidad está protegida, no será revelada y los datos que comparta solo serán de uso académico.

Renuncia: Esta puede darse en cualquier momento.

Consultas posteriores: Puede escribir al correo @gmail.com.

Contacto con el Comité de Ética: Tiene derecho a comunicarse directamente con el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

Participación voluntaria:

Posibilidad garantizada.

Declaración de consentimiento

Finalmente, acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Huella digital (en caso no pudiera firmar)
N.º de DNI:	

Fecha: / /

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....

Firma del participante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	28

La variable confiabilidad de clima organizacional arrojó un alfa de Cronbach 0,945 y muy buena.

Confiabilidad de satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	27

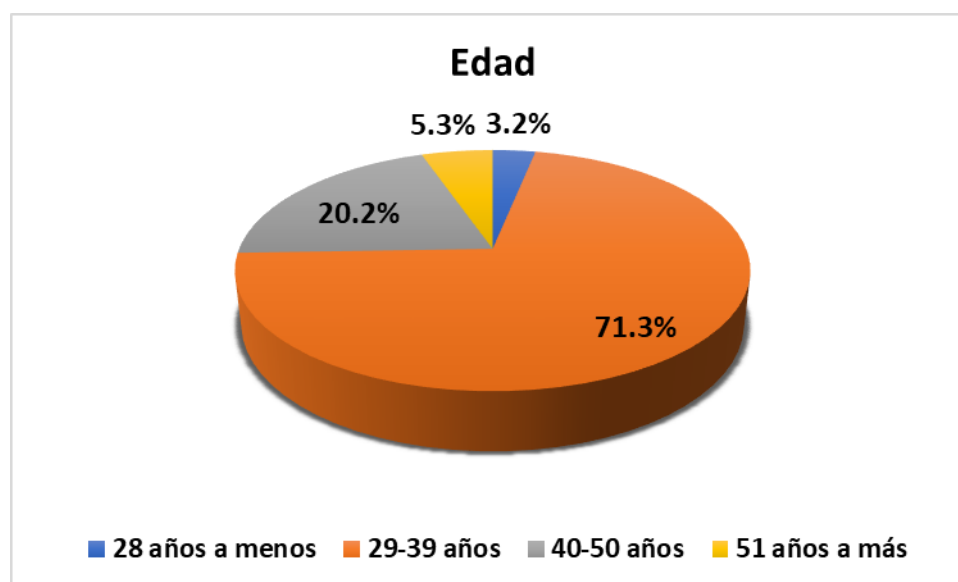
El elemento satisfacción laboral se encontró un alfa de alfa de Cronbach 0,814 y es buena.

Anexo 5: Aspectos sociodemográficos del cuestionario

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la edad

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
28 años a menos	3	3,2	3,2	3,2
29-39 años	67	71,3	71,3	74,5
40-50 años	19	20,2	20,2	94,7
51 años a más	5	5,3	5,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Figura 1. Distribución porcentual de frecuencias de la edad

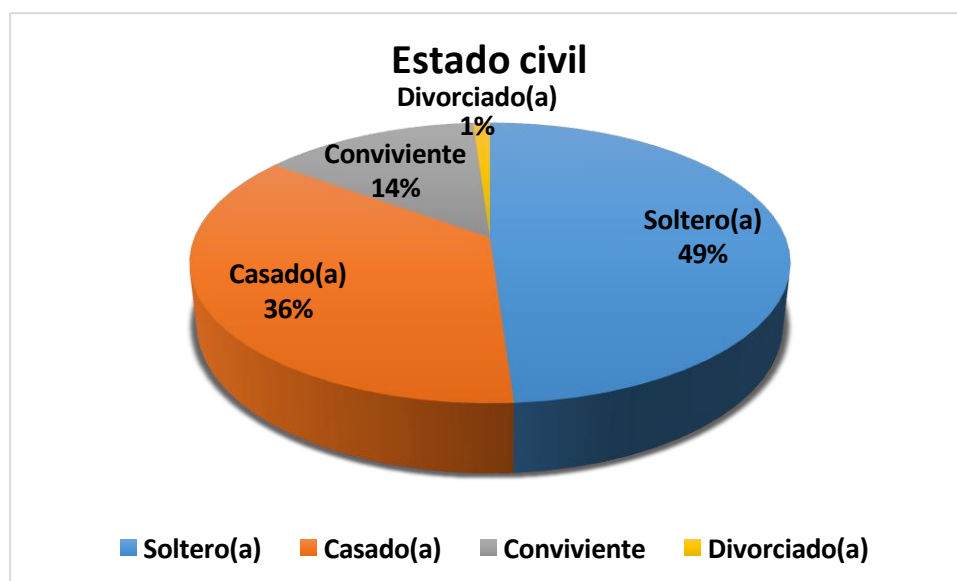


Según la tabla 1 y figura 1, predomina el rango de “29-39 años” en 71,3%, seguido del rango de “40-50 años” en 20,2%, el rango de “51 años a más” en 5,3% y en rango de “28 años a menos” en 3,2%.

Tabla 2. Distribución de frecuencia estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero(a)	46	48,9	48,9	48,9
Casado(a)	34	36,2	36,2	85,1
Conviviente	13	13,8	13,8	98,9
Divorciado(a)	1	1,1	1,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Figura 2. Distribución porcentual de frecuencias del estado civil

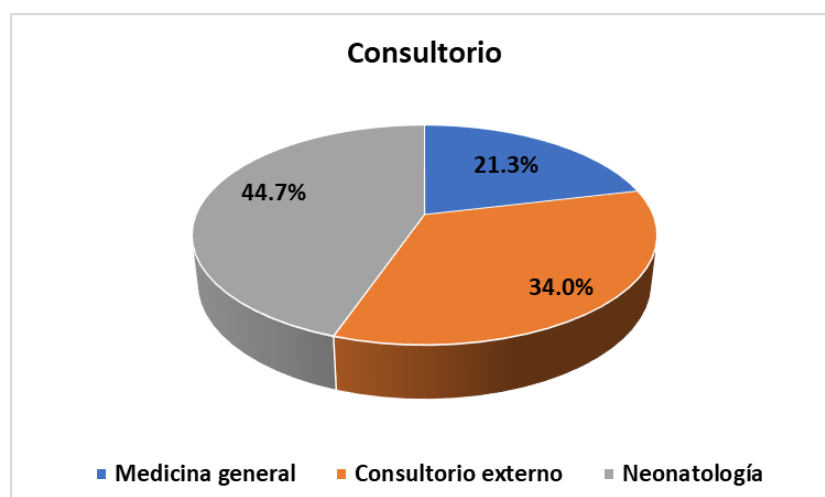


Según la tabla 2 y figura 2, en el estado civil predomina soltero(a) en 48.9%, seguido de casado (a) en 36.2%, conviviente en 13.8% y divorciado(a) en 1.1%

Tabla 3. Distribución de frecuencias servicio donde laboran

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medicina general	20	21,3	21,3	21,3
Consultorio externo	32	34,0	34,0	55,3
Neonatología	42	44,7	44,7	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Figura 3. Distribución porcentual de frecuencias del tipo de consultorio.

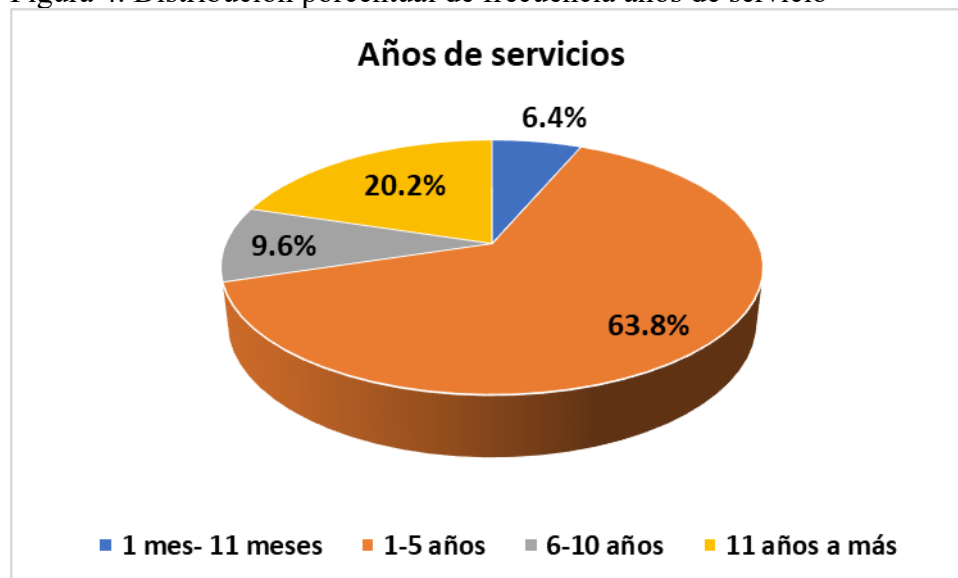


Según la tabla 3 y figura 3, el tipo de servicio predominó neonatología en 44.7%, medicina en 34% y consultorio externo en 21.3%.

Tabla 4. Distribución de frecuencia años de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 mes- 11 meses	6	6,4	6,4	6,4
1-5 años	60	63,8	63,8	70,2
6-10 años	9	9,6	9,6	79,8
11 años a más	19	20,2	20,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Figura 4. Distribución porcentual de frecuencia años de servicio



Según la tabla 4 y figura 4, en cuanto a los años de servicio predomina de 1 a 5 años en 63.8%, 11 años a más en 20.2%, de 6 a 10 años en 9.6% en 1 mes a 11 meses en 6.4%. En condición laboral predominó en contratado-cas en 72.3% y nombrado en 27.7%.

Tabla 5. Distribución de frecuencia condición laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	26	27,7	27,7	27,7
Contratado - CAS	68	72,3	72,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Figura 5. Distribución porcentual de frecuencia de condición laboral



Según la tabla 5 y gráfico 5, en condición laboral predominó en contratado-cas en 72.3%, seguido del nombrado en 27.7%.

Tablas cruzadas se las variables y aspectos sociodemográficos

Tabla 6. Distribución de frecuencias bidimensional entre el rango de edad y clima organizacional

		Clima organizacional			Total	
		No saludable	Poco saludable	Saludable		
Edad	18 - 28 años	Recuento	2	0	1	3
		% del total	2,1%	0,0%	1,1%	3,2%
	29-39 años	Recuento	29	22	16	67
		% del total	30,9%	23,4%	17,0%	71,3%
	40-50 años	Recuento	5	10	4	19
		% del total	5,3%	10,6%	4,3%	20,2%
	51 años a más	Recuento	2	1	2	5
		% del total	2,1%	1,1%	2,1%	5,3%
	Total	Recuento	38	33	23	94
		% del total	40,4%	35,1%	24,5%	100,0%

Nota. $p=0.219$

Figura 6. Distribución de frecuencias bidimensional entre la edad y clima organizacional



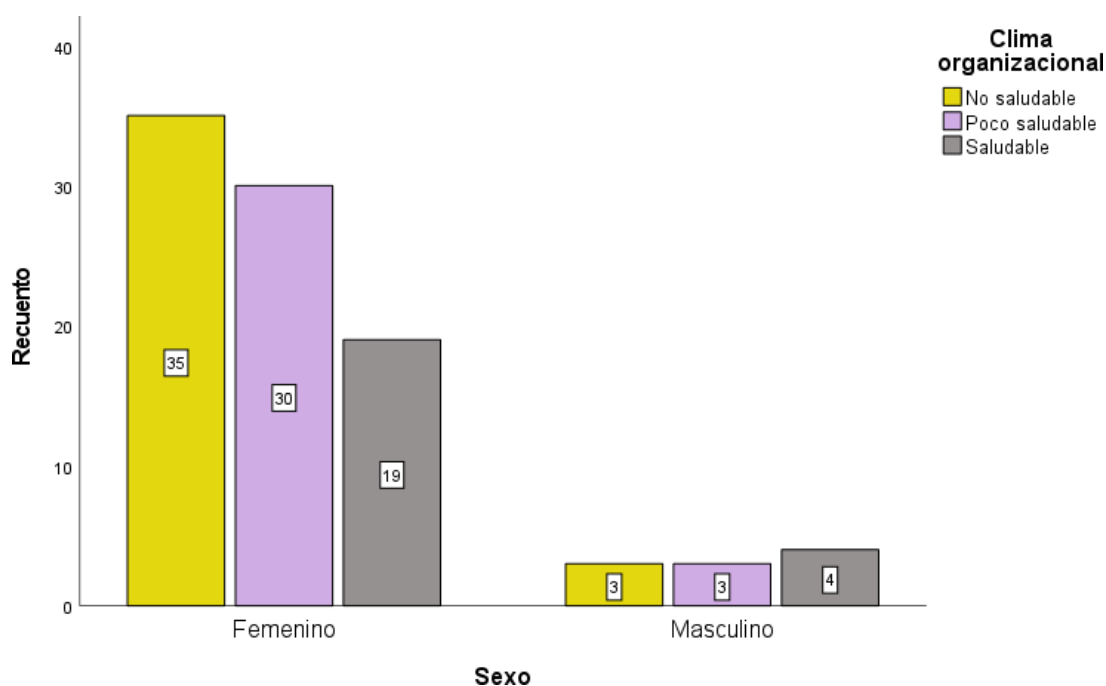
En la tabla 6 como en la figura 6, se aprecia el vínculo entre la edad y clima organizacional, predominando en el rango de edad de “29-39 años” con un clima organizacional no saludable en 30,9%, seguido en poco saludable en 23,4% y saludable en 17,0%. Además, como $p=0.219 > 0.05$, no hay diferencias significativas entre la edad y clima organizacional.

Tabla 7. Distribución de frecuencias bidimensional entre sexo y clima organizacional

		Clima organizacional			Total	
		No saludable	Poco saludable	Saludable		
Sexo	Femenino	Recuento	35	30	19	84
		% del total	37,2%	31,9%	20,2%	89,4%
	Masculino	Recuento	3	3	4	10
		% del total	3,2%	3,2%	4,3%	10,6%
Total	Recuento	38	33	23	94	
	% del total	40,4%	35,1%	24,5%	100,0%	

Nota. $p=0.526$

Figura 7. Distribución de frecuencias bidimensional entre sexo y clima organizacional



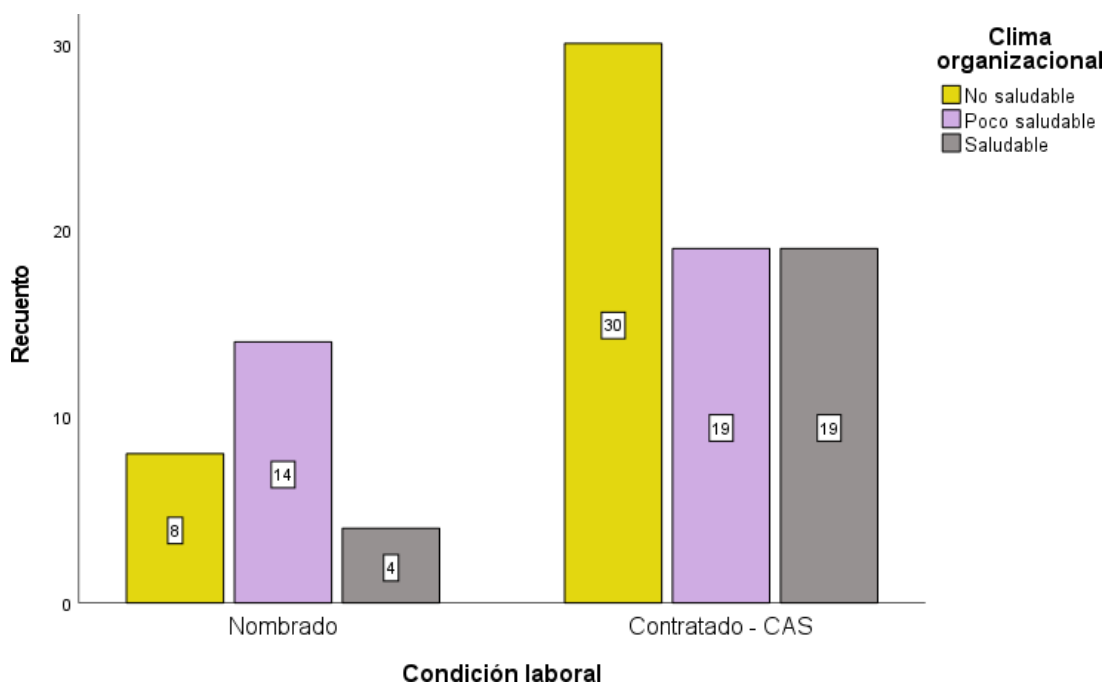
En la tabla 7 como en la figura 7, se aprecia el vínculo entre el sexo y clima organizacional, predominando del sexo femenino con un clima organizacional no saludable en 37,2%, seguido en poco saludable en 31,9% y saludable en 20,2%. Además, como $p=0.526 > 0.05$, no hay diferencias significativas entre el sexo y clima organizacional.

Tabla 8. Distribución de frecuencias bidimensional entre condición laboral y clima organizacional

		Clima organizacional			Total	
		No saludable	Poco saludable	Saludable		
Condición laboral	Nombrado	Recuento	8	14	4	26
		% del total	8,5%	14,9%	4,3%	27,7%
	Contratado - CAS	Recuento	30	19	19	68
		% del total	31,9%	20,2%	20,2%	72,3%
Total		Recuento	38	33	23	94
		% del total	40,4%	35,1%	24,5%	100,0%

Nota. $p=0.100$

Figura 8. Distribución de frecuencias bidimensional entre condición laboral y clima organizacional



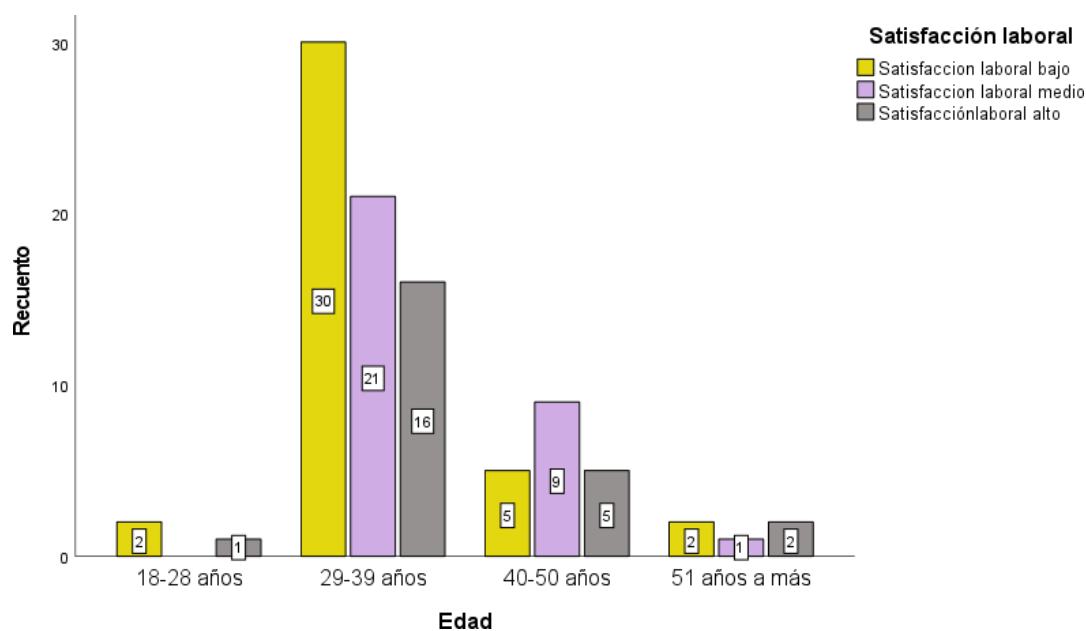
En la tabla 8 como en la figura 8, se aprecia la relación entre la condición laboral y clima organizacional, predominando el contratado – CAS con un clima organizacional no saludable en 31,9%, seguido en poco saludable en 20,2% y saludable en 20,2%. Además, como $p=0.100 > 0.05$, no hay diferencias significativas entre el condición laboral y clima organizacional.

Tabla 9. Distribución de frecuencias bidimensional entre edad y satisfacción laboral.

Edad		Satisfacción laboral			Total
		Satisfacción laboral bajo	Satisfacción laboral medio	Satisfacción laboral alto	
18-28 años	Recuento	2	0	1	3
	% del total	2,1%	0,0%	1,1%	3,2%
29-39 años	Recuento	30	21	16	67
	% del total	31,9%	22,3%	17,0%	71,3%
40-50 años	Recuento	5	9	5	19
	% del total	5,3%	9,6%	5,3%	20,2%
51 años a más	Recuento	2	1	2	5
	% del total	2,1%	1,1%	2,1%	5,3%
Total	Recuento	39	31	24	94
	% del total	41,5%	33,0%	25,5%	100,0%

Nota. $p=0.463$

Figura 9. Distribución de frecuencias bidimensional entre edad y satisfacción laboral.



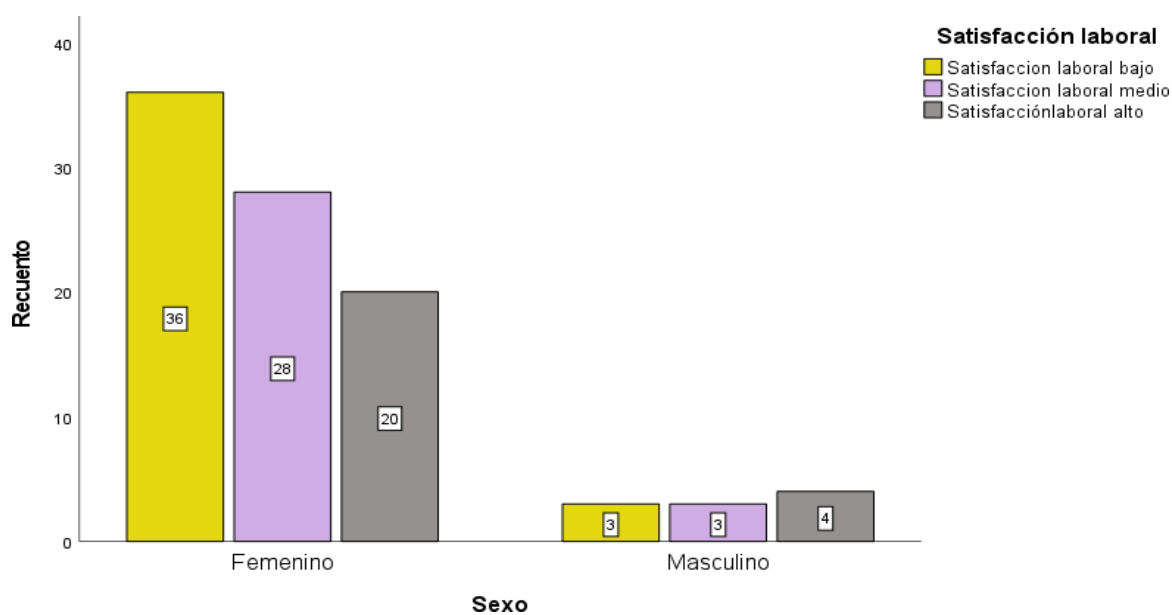
En la tabla 9 como en la figura 9, se aprecia el vínculo entre la edad y satisfacción laboral, predominando en el rango de edad de “29-39 años” con una satisfacción laboral bajo en 31,9%, seguido en medio en 22,3% y alto en 17,0%. Además, como $p=0.463 > 0.05$, no hay diferencias significativas entre rango edad y satisfacción laboral.

Tabla 10. Distribución de frecuencias bidimensional entre sexo y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			Total	
		Satisfacción laboral bajo	Satisfacción laboral medio	Satisfacción laboral alto		
Sexo	Femenino	Recuento	36	28	20	84
		% del total	38,3%	29,8%	21,3%	89,4%
	Masculino	Recuento	3	3	4	10
		% del total	3,2%	3,2%	4,3%	10,6%
Total		Recuento	39	31	24	94
		% del total	41,5%	33,0%	25,5%	100,0%

Nota. $p=0.281$

Figura 10. Distribución de frecuencias bidimensional entre sexo y satisfacción laboral.



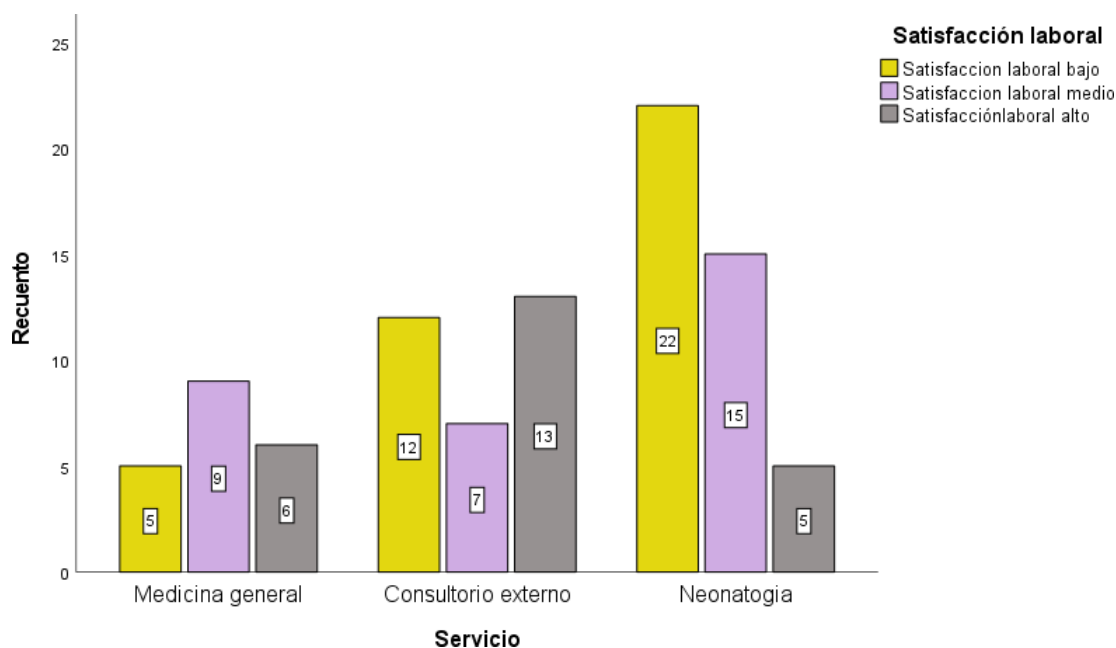
En la tabla 10 como en la figura 10, se aprecia el vínculo entre el sexo y satisfacción laboral, predominando del sexo femenino con una satisfacción laboral bajo en 38,3%, seguido de medio en 29,8% y alto en 21,3%. Además, como $p=0.281 > 0.05$, no hay diferencias significativas entre el sexo y satisfacción laboral.

Tabla 11. Distribución de frecuencias bidimensional entre servicio y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			Total
		Satisfacción laboral bajo	Satisfacción laboral medio	Satisfacción laboral alto	
Servicio Medicina general	Recuento	5	9	6	20
	% del total	5,3%	9,6%	6,4%	21,3%
Servicio Consultorio externo	Recuento	12	7	13	32
	% del total	12,8%	7,4%	13,8%	34,0%
Servicio Neonatología	Recuento	22	15	5	42
	% del total	23,4%	16,0%	5,3%	44,7%
Total	Recuento	39	31	24	94
	% del total	41,5%	33,0%	25,5%	100,0%

Nota. $p=0.004$

Figura 11. Distribución de frecuencias bidimensional entre servicio y satisfacción laboral.



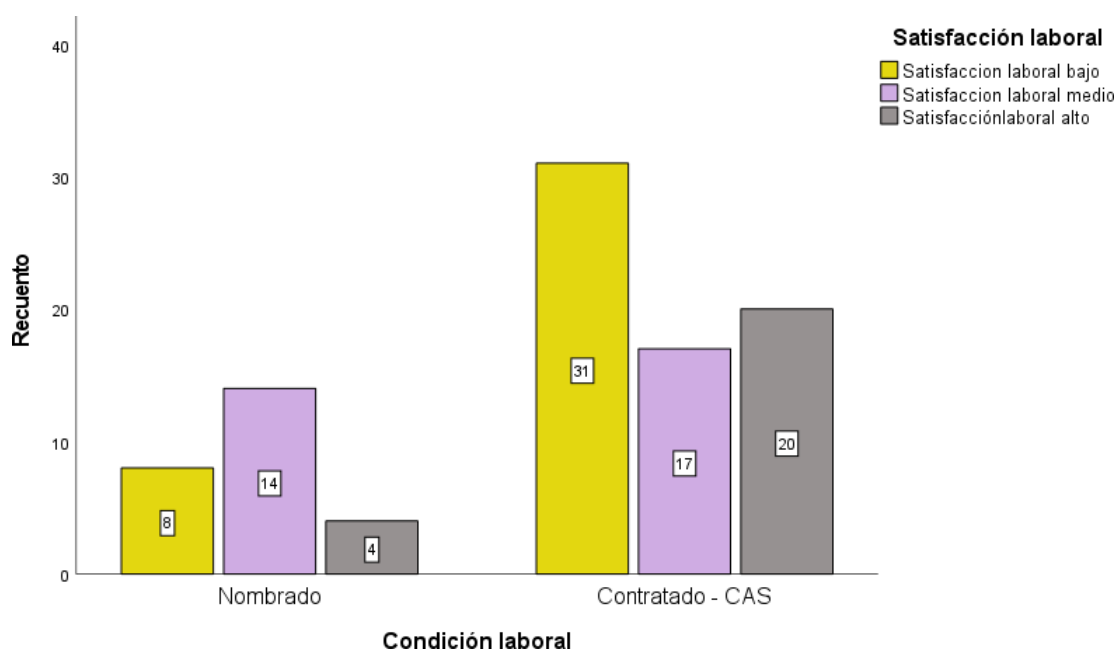
En la tabla 11 como en la figura 11, se aprecia el vínculo entre el tipo de servicio y satisfacción laboral, predominando en el consultorio de neonatología con satisfacción laboral bajo en 23,4%, seguido en el nivel medio en 16,0% y en el consultorio externo y satisfacción laboral alto en 13,8%. Además, como $p=0.004 < 0.05$, si hay diferencias significativas entre el servicio y satisfacción laboral.

Tabla 12. Distribución de frecuencias bidimensional entre condición laboral y satisfacción laboral.

Condición laboral		Satisfacción laboral			Total
		Satisfacción laboral bajo	Satisfacción laboral medio	Satisfacción laboral alto	
Nombrado	Recuento	8	14	4	26
	% del total	8,5%	14,9%	4,3%	27,7%
Contratado - CAS	Recuento	31	17	20	68
	% del total	33,0%	18,1%	21,3%	72,3%
Total	Recuento	39	31	24	94
	% del total	41,5%	33,0%	25,5%	100,0%

Nota. $p=0.125$

Figura 12. Distribución de frecuencias bidimensional entre condición laboral y satisfacción laboral.



En la tabla 12 como en la figura 12, se aprecia el vínculo entre la condición laboral y clima organizacional, predominando el contratado – CAS con una satisfacción laboral bajo en 33,0%, seguido nivel medio en 18,1% y alto en 21,3%. Además, como $p=0.125 > 0.05$, no hay diferencias significativas entre la condición laboral y satisfacción laboral.

Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin

Anexo 6: evidencias complementarias acerca de instrumentos

Tabla 1. Técnica aplicada

Variable	Técnica	Instrumento
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario de clima organizacional
Satisfacción laboral	Encuesta	Escala de satisfacción laboral SL-SPC

Tabla 3. Ficha técnica para la variable clima organizacional

Ficha técnica del Cuestionario de clima organizacional	
Autor:	MINSA
Año:	2009
Objetivo:	Determinar el tipo de clima organizacional
Destinatarios:	Personal de enfermería
Forma de administración:	Individual o colectiva
Duración:	20 minutos
Escala de medición	Ordinal

- 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Submitted on 1691253101254 Submitted works	1%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-04-18 Submitted works	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2024-10-10 Submitted works	<1%

9	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
10	Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-24 Submitted works	<1%
11	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	<1%
12	Submitted on 1689037509314 Submitted works	<1%
13	Universidad Alas Peruanas on 2020-10-20 Submitted works	<1%
14	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
15	Christian Jairo Tinoco Plasencia. "Organizational Climate and Job Sati... Crossref	<1%
16	uwiener on 2024-06-21 Submitted works	<1%
17	uwiener on 2023-05-22 Submitted works	<1%
18	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	<1%
19	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

- 21 Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-02
Submitted works <1%

- 22 Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-06-22
Submitted works <1%

- 23 uwiener on 2023-11-16
Submitted works <1%

- 24 Submitted on 1690688900333
Submitted works <1%

- 25 repositorio.unjfsc.edu.pe
Internet <1%

- 26 uwiener on 2023-01-19
Submitted works <1%

- 27 uwiener on 2024-05-21
Submitted works <1%

- 28 Universidad Andina del Cusco on 2017-09-05
Submitted works <1%

- 29 Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-21
Submitted works <1%

- 30 Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-07-25
Submitted works <1%

- 31 uwiener on 2023-09-10
Submitted works <1%

Descripción general de fuentes

- 33 uwiener on 2024-08-23 <1%
Submitted works

- 34 Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-20 <1%
Submitted works

- 35 Universidad Wiener on 2024-02-26 <1%
Submitted works

- 36 uwiener on 2023-02-12 <1%
Submitted works

- 37 uwiener on 2023-11-06 <1%
Submitted works

- 38 Cesario, Francisco Jose Santos. "Mercado de trabajo y flexibilidad labo... <1%
Publication

- 39 Universidad Andina del Cusco on 2024-03-18 <1%
Submitted works

- 40 Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-10 <1%
Submitted works

- 41 Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-06-20 <1%
Submitted works

- 42 Universidad Nacional del Centro del Peru on 2023-04-11 <1%
Submitted works

- 43 repositorio.uigv.edu.pe <1%
Internet

Descripción general de fuentes

45

uwiener on 2023-10-26
Submitted works

<1%



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital
Vitarte

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 24 de julio del 2023

PROVEIDO DE INVESTIGACIÓN N°019-2023

LOS QUE SUSCRIBEN:

Dr. Juan Carlos Loayza Breña

Director del Hospital Vitarte

Dra. Nidian Maruja Chávez Dávila

Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Dr. Víctor Camargo Madrid

Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación

Dejan Constancia que la profesional de la salud:

GARRAGATE ORE KAREN MABEL

Ha presentado el proyecto de investigación titulado:



"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VITARTE LIMA 2023"



El cual ha sido autorizado para su ejecución en nuestra institución, no teniendo valor alguno en acciones en contra del estado.



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL VITARTE
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL
HOSPITAL DE VITARTE LIMA 2023"
N° 019-2023
DIRECTOR

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Submitted on 1686455087683 Submitted works	3%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	Submitted on 1693134135103 Submitted works	2%
4	uwiener on 2024-10-10 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2025-05-16 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	<1%