



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del
Personal de Enfermería del Hospital Privado
Metropolitano Chiclayo, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADOS EN ENFERMERÍA**

Autores:

Bach. Seminario Flores Luis Gustavo

(<https://orcid.org/0000-0003-4218-2300>)

Bach. Suarez Luna Lenka Juana

(<https://orcid.org/0000-0003-2631-9813>)

Asesora:

Dra. Guerrero Valladolid Ana Yudith

(<https://orcid.org/0000-0002-9256-0683>)

Línea de investigación:

Ciencias de la Vida y Cuidado de la Salud Humana

Pimentel – Perú

2023

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PRIVADO METROPOLITANO CHICLAYO,2022**

Aprobación del jurado

Dra. GÁLVEZ DÍAZ NORMA DEL CARMEN

Presidente del Jurado de Tesis

Mg. VARGAS CABRERA CINDY ELIZABETH

Secretario del Jurado de Tesis

Dra. GUERRERO VALLADOLID ANA YUDITH

Vocal del Jurado de Tesis



Declaración de originalidad

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Seminario Flores Luis Gustavo y Suarez Luna Lenka Juana del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PRIVADO METROPOLITANO CHICLAYO, 2022.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Seminario Flores Luis Gustavo	72281779	
Suarez Luna Lenka Juana	16785536	

Pimentel, 08 de mayo de 2023

Dedicatoria

Dedico especialmente a mi madre que estuvo a mi lado siempre preocupándose por mi avance académico, por ser una persona que estuvo al tanto de lo que me faltaba durante el proyecto y por su apoyo incondicional y consejos que me da todos los días.

Luis Gustavo.

A Dios todopoderoso por la vida, la salud, su infinita bondad y amor, permitiéndome alcanzar mis objetivos con la elaboración de este trabajo de investigación.

A mi familia por su apoyo incondicional y llenarme de ánimos a seguir adelante y no dejarme vencer compartiendo vivencias de mis logros durante toda la carrera académica.

Lenka Juana.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecer a Dios por darnos las fuerzas de levantarnos cada día a pesar de las dificultades que podamos pasar y por la perseverancia que es algo que nos hace únicos

Agradecer a mi madre por su apoyo incondicional apoyándome en la parte afectiva y económica.

A mis docentes encargadas de hacer que este proyecto salga adelante por su paciencia, apoyo, amor y sabiduría que nos mostraron en cada clase.

A mi compañera de tesis por su apoyo entrega y aportación en la cual se ve reflejada esta tesis.

No fue fácil el camino se presentaron muchas dificultades, pero sé logró el objetivo con el proyecto de investigación.

Luis Gustavo.

En primera instancia agradezco a los docentes con grado de doctorado por su valiosa guía de asesoramiento continuo de manera desinteresada para culminar con éxito la presente investigación.

A mi compañero por su apoyo y compromiso en este proceso de proyecto de investigación.

Al personal de enfermería del Hospital Privado Metropolitano, Chiclayo que puso a disposición su valioso tiempo, para recolectar los datos, fuente principal de esta investigación.

Lenka Juana.

Índice

Aprobación del jurado	2
Declaración de originalidad	3
Dedicatoria	4
Agradecimientos.....	5
Índice.....	6
Índice de tablas	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Hipótesis	17
1.4. Objetivos.....	17
1.5. Teorías relacionadas al tema.....	18
II. MATERIALES Y MÉTODO	26
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
2.2. Variables, Operacionalización	27
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	30
2.5. Procedimiento de análisis de datos.	31
2.6. Criterios éticos.	32
III. RESULTADOS.....	34
3.1. Resultados.....	34
3.2. Discusión	37
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
4.1. Conclusiones	40
4.2. Recomendaciones	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla I Clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo,2022.....	34
Tabla II Nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo,2022.....	35
Tabla III Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, 2022.....	36

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo; de tipo cuantitativa con diseño no experimental, porque las variables no fueron manipuladas bajo ninguna circunstancia; además fue transversal con alcance correlacional, porque se determinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; la población estuvo representada por 55 Profesionales de Enfermería pertenecientes al Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo a quienes se les aplicó una encuesta para obtener información. Entre los resultados más representativos se evidenció que el 53% del personal de Enfermería percibió el clima organizacional como desfavorable, ya que dentro del Hospital no existe el interés necesario para promover un ambiente que garantice la comodidad necesaria que el profesional necesita para realizar las funciones asignadas, además no existe apoyo entre los compañeros de trabajo y sobre todo el profesional no cuenta con el apoyo de los superiores o jefes de trabajo; asimismo, el 49% tuvo una regular satisfacción laboral, ya que algunos de los profesionales no están completamente satisfechos con los beneficios laborales, las relaciones interpersonales y el reconocimiento laboral. Se concluyó que existe una relación positiva alta y altamente significativa ($Rho = ,777$; $p = ,000$) entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, lo cual explica que cuanto más saludable es el clima organizacional, mejor es la satisfacción laboral; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna.

Palabras claves: Apoyo organizativo, Enfermeras, satisfacción laboral.

Abstract

The objective was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of the nursing staff of the Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo; quantitative with a non-experimental design, because the variables were not manipulated under any circumstances; it was also cross-sectional with correlational scope, to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction; the population was represented by 55 nursing professionals belonging to the Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo to whom a survey was applied to obtain information. Among the most representative results, it was found that 53% of the nursing staff perceived the organizational climate as unfavorable, since within the hospital there is not the necessary interest to promote an environment that guarantees the necessary comfort that the professional needs to perform the assigned functions, in addition there is no support among coworkers and above all the professional does not have the support of superiors or work managers; also, 49% had a regular job satisfaction, since some of the professionals are not completely satisfied with job benefits, interpersonal relationships and job recognition. It was concluded that there is a high and highly significant positive relationship ($Rho = ,777$; $p = ,000$) between the organizational climate and job satisfaction of the nursing staff of the Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, which explains that the healthier the organizational climate, the better the job satisfaction; therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: organizational support, nurses, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El clima organizacional es considerado un factor fundamental en cualquier institución del sector salud, ya que permite que los profesionales cuenten con un ambiente propicio para el desempeño de sus funciones asignadas, lo cual se ve reflejado en su productividad y en la atención ofrecida a los usuarios que acuden al establecimiento ⁽¹⁾. Por otro lado, es importante que los trabajadores se sientan satisfechos en su trabajo, sobre todo el personal de Enfermería, dado que están en contacto permanente con usuarios que padecen una enfermedad, los mismos que necesitan una atención de calidad; además, cuando hablamos de satisfacción, no sólo nos referimos al bienestar del trabajador, sino también a los beneficios de la organización en términos de calidad y productividad ⁽²⁾.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que el 65% de los trabajadores no están satisfechos en su lugar de trabajo, lo cual se debe a que muchas organizaciones no ofrecen una remuneración acorde a las actividades que realiza el trabajador y, sobre todo, que no disponen de los equipos que necesitan para realizar correctamente sus funciones asignadas ⁽³⁾. En Brasil, según un estudio, el 62% de las enfermeras tuvieron una percepción desfavorable del clima en el centro de salud donde desarrollan sus actividades, lo cual se debió a que dentro de la organización prevalecía una comunicación inadecuada, las condiciones laborales no eran las mas apropiadas y los conflictos no se gestionaban de manera correcta ⁽⁴⁾.

De igual manera, en Bogotá, un porcentaje del 36% de las enfermeras (os) tuvieron una percepción desfavorable del clima organizacional en su centro de trabajo, lo cual ha repercutido negativamente en la motivación y comodidad para que el profesional realice sus actividades laborales; además, se especificó que las causas principales fueron factores ajenos al puesto laboral, inadecuada comunicación, inadecuado ambiente donde se realizaron las tareas habituales, la falta de trabajo en equipo y el escaso apoyo de los superiores hacia el personal de trabajo ⁽⁵⁾.

Asimismo, en Europa una investigación señaló que el 20% de los colaboradores del sector sanitario estuvieron insatisfechos con el trabajo que realizaron, siendo las principales causas la falta de reconocimiento hacia el esfuerzo que ponen en la realización de sus funciones y la capacitación. Además, en los países de América del Sur se evidenciaron resultados muy preocupantes, ya que sólo el 25% de los colaboradores mostraron un alto grado de satisfacción, mientras que el 80% estuvo insatisfecho, lo cual ha repercutido en la atención ofrecida al usuario ⁽⁶⁾.

Por otro lado, así como en el contexto internacional existe una percepción desfavorable del clima organizacional, en el contexto peruano sucede lo mismo, ya que según los resultados de un estudio el 38% de los profesionales consideraron desfavorable el clima de la organización donde desarrollan sus actividades, y esto se debe a que muchas instituciones no cuentan con una estructura, políticas o normas que permitan a los trabajadores tener una percepción positiva de su ambiente laboral, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para mejorar la productividad y sobre todo para mantener actitudes positivas en el trabajo ⁽⁷⁾.

Asimismo, un estudio demostró que Perú es uno de los países donde aproximadamente el 28% de los profesionales de Enfermería están insatisfechos en su lugar de trabajo, siendo las principales causas la mala distribución física, puesto que el personal tiene dificultades para cumplir con las actividades o funciones asignadas, y a todo esto se suma la falta de motivación, los incentivos, la inadecuada comunicación y la falta de reconocimiento al esfuerzo que cada trabajador realiza en sus funciones o tareas asignadas, con la finalidad de lograr los propósitos de la institución u organización ⁽⁸⁾.

También se mencionó que la insatisfacción en el profesional de Enfermería o cualquier otro trabajador depende de factores internos y externos, entre los más importantes están la remuneración, el ambiente de trabajo, la motivación, los programas de promoción, línea de la carrera, el reconocimiento de los objetivos alcanzados por cada trabajador y sobre todo las condiciones de trabajo, ya que para que un trabajador se sienta contento necesita contar con los materiales, el equipo y espacio adecuado para realizar sus actividades asignadas ⁽⁹⁾.

En el contexto local, el Hospital Privado Metropolitano donde se realizó el estudio no fue ajeno a esta realidad, ya que se pudo observar deficiencias en la comunicación interna, falta de comunicación entre compañeros, reporte inadecuado, escasez de algunos insumos, inadecuadas relaciones interpersonales, falta de apoyo entre colegas, falta de apoyo de los superiores o jefes de trabajo, el escaso reconocimiento de logros, escasez de personal, el reducido ambiente físico donde el personal realiza sus funciones asignadas e incluso la escasa capacitación para mejorar los procesos técnicos de atención.

Además, también se observó que el ambiente de trabajo no es el más adecuado, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para garantizar la comodidad en las actividades que realizan los profesionales; asimismo, se observó la falta de materiales que necesitan los profesionales para brindar una buena atención al usuario; todo esto ha provocado ciertas deficiencias en el cumplimiento de las actividades laborales; ante estas consideraciones, se planteó: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo?

Los trabajos previos a nivel internacional, Kader N, Elhusein B, Alabdulla M, et al., en Nigeria realizaron su estudio en el año 2021 burnout y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería en Hamad Medical Corporation, Qatar, cuyo propósito fue evaluar la asociación entre los fenómenos mencionados, la metodología fue descriptiva y como muestra abordaron a 99 profesionales. En los hallazgos más importantes se evidenció que el 67% de los profesionales tenían un nivel de satisfacción regular. Además, los autores afirmaron que los profesionales con baja satisfacción tienden a tener baja motivación en el desempeño de sus actividades asignadas ⁽¹⁰⁾.

Asimismo, Salazar E, Fernández C, Santes M, et al., en México desarrollaron su estudio en el 2020 clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de una institución de salud de México, cuyo objetivo fue analizar la asociación entre ambos constructos, la metodología fue correlacional y como muestra abordaron a 182 profesionales. Los principales resultados mostraron que, las variables se asociaron con un valor de 0.205; además el 56% percibió el clima

organizacional como desfavorable y el 40% mostró un grado de satisfacción regular, lo que significa que solo algunos trabajadores muestran satisfacción con el entorno de trabajo ⁽¹¹⁾.

Siew T, Cheng Ch y Sor T, en Asia realizaron su estudio en el año 2020 satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de un Hospital privado de Malasia, cuya finalidad fue analizar la satisfacción de los mencionados profesionales, la metodología utilizada fue descriptiva y utilizaron la encuesta para aplicarla a 209 Enfermeras. Estadísticamente, mostraron que el 50% de las Enfermeras expresaron una baja satisfacción, ya que la remuneración percibida no guardaba relación con las actividades o tareas asignadas, y también destacaron las políticas organizacionales, puesto que algunas de estas normas obstaculizaban el buen desempeño de los profesionales ⁽¹²⁾.

Peralta H, en Bolivia realizó su estudio en el año 2019 clima organizacional y la satisfacción de los profesionales de Enfermería de un hospital privado, donde se estableció como propósito conocer el comportamiento de los constructos señalados, la metodología es correlacional donde se encuestó a 72 Enfermeras. Los resultados destacaron que el 85% de los profesionales mostraron una percepción favorable del clima en el que desempeñan sus funciones asignadas; además, el 97% indicó tener una alta satisfacción en el trabajo, lo cual se debe a que la organización tiene un buen ambiente de trabajo; también señaló que las variables tienen una relación directa con 0,766 ⁽¹³⁾.

Araya M y Medina A, en Chile realizaron su estudio en el año 2019 satisfacción laboral y clima organizacional en profesionales de salud de una institución de Chile, donde tuvieron como finalidad analizar el nexo entre constructos a través de una metodología correlacional, cuya muestra fue de 110 profesionales. Los resultados mostraron que las variables se relacionaron con un coeficiente de 0.636; además, el 52% tuvo una percepción regular del clima organizacional y el 44% mostró una satisfacción de nivel medio. El autor concluyó que la organización no tenía interés en fortalecer los conocimientos a través de programas de capacitación y no se reconocía el esfuerzo del trabajador ⁽¹⁴⁾.

En el contexto nacional, Espinoza R, en Lima realizó su estudio en el año 2022 clima organizacional y la satisfacción de Enfermería de un Hospital de Lima Norte, cuya finalidad fue evaluar si ambas variables están o no relacionadas; para ello, siguió una metodología correlacional, tomando como muestra a 45 profesionales para ser encuestados. Los datos estadísticos mostraron que los fenómenos se asociaron con un valor significativo de 0,000, dado que un ambiente confortable hace que el profesional sienta mayor bienestar o satisfacción en el desempeño de sus funciones asignadas; además, se evidenció que el Hospital mantiene un buen ambiente de trabajo; sin embargo, también presentó deficiencias relacionadas con la comunicación interna ⁽¹⁵⁾.

Padilla F, en Lima desarrolló su investigación en el año 2020 el clima organizacional y satisfacción de los profesionales de Enfermería en un hospital del Callao, cuyo propósito fue analizar la asociación entre los fenómenos o variables mencionadas, la metodología es de carácter correlacional y utilizó la encuesta para recoger información de 90 profesionales quienes fueron los participantes. Estadísticamente evidenció que el clima de la organización representó un 81% situado en un nivel alto y la satisfacción de los profesionales también prevaleció en un nivel alto con 66%; asimismo, señaló que las variables se asociaron con un equivalente de 0,370. En conclusión, manifestó que cuando existe un ambiente de trabajo favorable, mejor es la satisfacción ⁽¹⁶⁾.

Padilla H, en Lima desarrolló su investigación en el año 2020 clima organizacional y la satisfacción del personal de Enfermería de un Hospital de Lima, cuyo propósito fue analizar la asociación de los constructos mencionados, la metodología utilizada fue correlacional y los participantes fueron un total de 80 profesionales. Entre los hallazgos más sobresalientes se evidenció que el 91% de los profesionales consideró que dentro del hospital prevaleció un ambiente de trabajo agradable, asimismo la satisfacción alcanzó un resultado estadístico de 96% ubicado en un nivel alto, ya que los profesionales cuentan con un buen ambiente para cumplir con su responsabilidad laboral. También se precisó que la relación de las variables fue directa con 0,390 ⁽¹⁷⁾.

De igual manera, Cori N, en Cusco realizó su estudio en el año 2019 clima organizacional y satisfacción de los profesionales de Enfermería de un Hospital de Cusco, cuyo propósito fue evaluar el nexo de los fenómenos, la metodología es descriptiva y encuestó a una muestra de 31 profesionales. Los hallazgos más importantes mostraron que los fenómenos tuvieron una asociación positiva con un $0,701$ y un valor significativo de $0,000$; además, ambos constructos alcanzaron un nivel medio con 71% y 61% . Finalmente, el autor concluyó que mantener una adecuada distribución física ayuda a mejorar la satisfacción en el trabajo ⁽¹⁸⁾.

Asimismo, Chávez L, en Lima desarrolló su investigación en el año 2019 clima organizacional y su relación con la satisfacción de los profesionales de Enfermería en un hospital de Lima, cuyo objetivo fue analizar la asociación de las variables mencionadas, la metodología fue correlacional y la muestra fue de 90 Enfermeras. Los resultados mostraron que el 52% de los evaluados tuvieron una percepción favorable del clima organizacional, mientras que la satisfacción prevaleció en un nivel medio con el 41% ; además, las variables se asociaron con un equivalente de $0,695$ y un nivel de significación de $0,000$ ⁽¹⁹⁾.

En el contexto local, Oblitas S, en Chiclayo, realizó su estudio en el año 2020 clima organizacional y la satisfacción en enfermeras de un Hospital de Chiclayo, donde se planteó como objetivo analizar el nexo existente entre los dos fenómenos precisados, abordó una metodología descriptiva y 42 profesionales respondieron a una encuesta. Los resultados más representativos evidenciaron un nexo significativo con $p=0,002$; además el 66% valoró como regular al clima organizacional y el 67% de los profesionales alcanzaron una satisfacción regular, lo que permitió al autor concluir que algunos de los evaluados consideraron que no tienen las condiciones necesarias para realizar sus actividades diarias ⁽²⁰⁾.

Asimismo, Quispe M, en Chiclayo, realizó su investigación en el año 2020 clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de un Hospital de Lambayeque, cuyo objetivo fue analizar la relación entre variables, la metodología fue descriptiva y como muestra tomó a 32 profesionales. Los resultados revelaron que ambos fenómenos se relacionan con un valor de 0.434 ; además el 75% de los profesionales evaluados tuvieron una percepción aceptable

del clima organizacional y el 75% alcanzó un nivel medio de satisfacción. En conclusión, el autor argumentó que las políticas organizacionales, el apoyo mutuo y la comunicación, influyen directamente en el mantenimiento de un ambiente de trabajo agradable ⁽²¹⁾.

Bravo M, en Chiclayo, en su estudio realizado en el año 2019 clima organizacional en la satisfacción laboral en profesionales de la red de servicios de salud Chiclayo, tuvieron como objetivo analizar la asociación de variables, la metodología fue correlacional y la muestra fue de 42 profesionales, las cuales fueron sometidas a una encuesta. Los resultados mostraron que las variables se relacionaron con un valor de 0.349 y la satisfacción de los evaluados alcanzó un nivel medio con más del 50%, ya que sólo una parte de los profesionales se encuentra satisfecha con su ambiente de trabajo ⁽²²⁾.

El profesional de Enfermería está expuesto a diversas situaciones que pueden afectar su salud o bienestar, por lo que necesita un ambiente laboral que comprenda las condiciones adecuadas para su correcto desempeño y sobre todo para mantener una satisfacción favorable en su puesto de trabajo. Por lo tanto, la investigación se desarrolló para conocer el comportamiento de las variables, lo cual permitió establecer recomendaciones dirigidas a mejorar el ambiente de trabajo con la finalidad de garantizar la satisfacción del profesional; además los resultados sirvieron para que los directivos del hospital tengan el conocimiento de la experiencia que viven día a día los profesionales de Enfermería y a través de ello puedan establecer alguna actividad dirigida a manejar un adecuado clima organizacional, pues ello permite potenciar habilidades y competencias para lograr una atención de calidad.

Asimismo, los resultados también sirvieron para que otros estudiantes o profesionales los tomen como marco de referencia para ampliar el conocimiento de los constructos en otros contextos y así puedan contribuir con resultados estadísticos que permitan a las autoridades tomar decisiones o realizar cualquier acción encaminada a promover un adecuado ambiente de trabajo y garantizar la satisfacción del profesional y la atención que el usuario espera recibir. Finalmente, sirvieron como aporte para fomentar la gestión del cuidado de Enfermería, dado

que las instituciones de salud deben comprometerse a generar un ambiente participativo y favorable, valorando las opiniones del profesional, promoviendo el espíritu de equipo, la creatividad, reconociendo el trabajo, fomentando la autonomía, entre otros factores que permiten lograr un ambiente propicio para el cuidado; además, una Enfermera que se siente satisfecha mejora su compromiso con la salud de las personas que cuida.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo,2022?

1.3. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo,2022.

1.4. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo,2022.

Objetivos específicos

- Identificar el Clima Organizacional del personal de Enfermería del Hospital privado Metropolitano de Chiclayo,2022.

- Medir el nivel de Satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo,2022.

1.5. Teorías relacionadas al tema

El estudio tuvo como referencia la teoría del cuidado humanizado de Watson J., que se refiere al cuidado transpersonal como una forma singular que puede ser abordada por los profesionales de Enfermería, es decir, es un cuidado especial que depende significativamente del compromiso moral del profesional; sin embargo, también es importante contar con un ambiente o entorno positivo que ayude o contribuya a lograr dicho cuidado y que incluso puede trascender el cuidado que brinda la Enfermera dentro de la práctica, en este caso, puede trascender a las personas que son atendidas por estos profesionales ⁽²³⁾.

Por otro lado, el clima organizacional fue definido como el ambiente o el espacio en el que el trabajador desarrolla sus actividades y es percibido por todos los miembros de la organización o la institución, el cual puede ser favorable o desfavorable. Asimismo, se hace referencia a factores como la cooperación, la toma de decisiones, el liderazgo, la comunicación, las relaciones humanas, la motivación, el trabajo en equipo, la iniciativa, el apoyo, etc., que implican la creación de un ambiente agradable o favorable, pero si no se manejan correctamente, es posible generar un ambiente de trabajo inadecuado ⁽²⁴⁾.

Además, también se definió como las características del entorno que rodea al profesional donde desarrolla sus actividades y que son percibidas directamente por los empleados de la organización; dichas percepciones pueden estar influenciadas por factores como los comportamientos o actitudes de la dirección, la estructura organizativa, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la institución, es decir, una percepción positiva puede estar sujeta a factores como la buena comunicación, el apoyo de los directivos, la motivación y la forma de interactuar entre todos los miembros ⁽²⁵⁾.

El Ministerio de Salud refirió que es un proceso que ayuda a conocer de manera sistemática y científica las opiniones de cada uno de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y su ambiente laboral, con la finalidad de establecer acciones encaminadas a priorizar el mejoramiento de los factores que afectan la productividad o el compromiso del potencial humano y también el crecimiento de la

organización. Además, se hace referencia que el clima de una organización es valorado como favorable o desfavorable, según las percepciones que tengan los miembros que la conforman ⁽²⁶⁾.

También fue definido como las diferentes creencias y formas de interacción que se practican dentro de una organización, así como las percepciones que pueden surgir como resultado de los valores, el sistema organizativo, las normas y las políticas organizacionales que pueden influir significativamente en las personas involucradas en la institución. Por lo tanto, el clima de una organización se genera a través de factores que pueden desencadenar una percepción positiva o negativa por parte de los miembros que lo conforman, es decir, si esta se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo, se genera una percepción positiva ⁽²⁷⁾.

Por otro lado, fue entendido como aquellas percepciones colectivas e individuales sobre un determinado ambiente de trabajo que involucra las normas, políticas, ideologías, objetivos, tradiciones o costumbres de las personas que pertenecen a una institución u organización. El clima organizacional está compuesto por un conjunto de elementos como la comunicación interna, el apoyo entre trabajadores y superiores, el compromiso, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y los diferentes materiales y equipos necesarios para cumplir con las actividades laborales ⁽²⁸⁾.

Asimismo, el clima organizacional es una variable que comprende tres dimensiones: Cultura organizacional, involucra a los principios, valores y diferentes tradiciones que tienen los miembros de una organización para realizar sus actividades, lo cual hace que la institución se diferencie de otras. Por lo tanto, la cultura organizacional evalúa indicadores como la cooperación entre compañeros de la organización, la motivación que fomenta la institución con la finalidad de mantener una energía positiva en el trabajador, la identidad y los conflictos ⁽²⁶⁾.

El segundo factor es el diseño organizacional, que permite a las instituciones implementar las estrategias necesarias para desarrollar sus actividades de manera satisfactoria, es decir, buscan optimizar sus resultados a través de estas acciones. Dentro de este factor se consideran elementos internos y externos que pueden

afectar o favorecer la toma de decisiones en relación con las metas y objetivos establecidos por la organización. En este sentido, esta dimensión incluye cuatro puntos fundamentales para su correcta evaluación: remuneraciones, toma de decisiones, comunicación y estructura organizacional ⁽²⁶⁾.

Por último, el factor potencial humano se refiere a las personas, trabajadores, profesionales, grupos grandes o pequeños que contribuyen con sus conocimientos a lograr los propósitos u objetivos plasmados por la organización a la que pertenecen. Asimismo, se precisa que esta dimensión puede medirse a través la innovación que aporta la organización y trabajadores, las recompensas proporcionadas a los miembros de dicha organización, el liderazgo que se fomenta por parte de los directivos y la comodidad que garantiza el buen desempeño ⁽²⁶⁾.

Los indicadores del clima organización son: El liderazgo, que es la influencia de los directivos o jefes de una organización para que un equipo de trabajo alcance los objetivos establecidos o logre resultados favorables para la entidad. Asimismo, la innovación se define como la voluntad de una entidad de experimentar cosas innovadoras y sobre todo de cambiar la forma de hacer las actividades que desarrolla. La recompensa es la forma de incentivar al trabajador o premiar el esfuerzo que realiza dentro de la organización. Confort. son todas aquellas acciones que permiten garantizar un entorno agradable. Toma de decisiones es aquel indicador que permite evaluar la información y utilizarla para tomar decisiones hacia el cumplimiento de las metas institucionales ⁽²⁹⁾.

La remuneración es lo que recibe un trabajador por las actividades o el trabajo que realiza. Por otro lado, la estructura se define como la percepción que tiene un trabajador de las normas, políticas, procedimientos o cualquier otra regulación establecida por la organización. La comunicación es el mecanismo por el que se transmite la información, se escucha a los trabajadores o directivos de la institución. El conflicto y cooperación, es el apoyo material y humano que el trabajador recibe de la organización. La motivación es la forma que lleva al empleado a desempeñarse intensamente; por último, la identidad es el sentimiento que tiene el empleado al pertenecer o identificarse con sus actividades y la organización ⁽³⁰⁾.

Además, cabe señalar que existen cuatro tipos de climas dentro del entorno laboral. El clima psicológico que es la percepción individual que cada trabajador tiene a través de su experiencia dentro del entorno laboral; dichas percepciones son muy importantes, ya que no necesitan coincidir con las percepciones de los demás para ser consideradas significativas. Existen muchos factores que interfieren en el clima organizacional, entre ellos se mencionan los procesos cognitivos, la cultura, la personalidad, los estilos de pensamiento, la estructura y las diferentes interacciones sociales ⁽²⁵⁾.

El clima agregado, es aquel que se identifica como un carácter unitario, donde los trabajadores deben tener las mínimas experiencias desagradables y la interacción que tienen con otras personas o miembros de la organización, sirven de base para generar descripciones favorables frente a las interpretaciones sociales basadas en la realidad de la organización. Por lo tanto, es importante que toda institución tenga el interés de encontrar la manera de que los trabajadores disfruten de un ambiente confortable y eviten desencadenar experiencias incómodas o negativas ⁽³¹⁾.

El clima colectivo, son todos aquellos resultados de las experiencias generadas en la organización, es decir, la combinación de percepciones grupales y percepciones individuales. Se menciona que las situaciones y factores individuales han sido considerados elementos fundamentales de predicción de las percepciones grupales ⁽³¹⁾. Por último, el clima organizacional es aquel que influye en el comportamiento del trabajador y tiene una duración relativa, el cual se caracteriza por la percepción que los trabajadores tienen del espacio o ambiente donde desarrollan sus actividades cotidianas. Este tipo de clima se genera a través de los comportamientos y actitudes de los miembros que pertenecen a una asociación u organización ⁽²⁴⁾.

Por otro lado, el clima organizacional se caracteriza por reflejar comportamientos, valores y actitudes de los miembros de una organización, lo cual es fundamental para la realización de un diagnóstico sobre el clima que se maneja dentro de la organización. Por lo tanto, esto permite evaluar todas aquellas actitudes negativas que están orientadas a generar experiencias o percepciones

negativas por parte del trabajador hacia el entorno donde realiza sus actividades diarias; asimismo, permite realizar intervenciones inmediatas con el objetivo de realizar los cambios necesarios para mejorar los resultados de la organización y prevenir situaciones que puedan afectarla ⁽³²⁾.

También es importante porque se considera como una herramienta que genera información para una adecuada toma de decisiones encaminadas a fortalecer las acciones que ayuden a incrementar el nivel de productividad y establecer acciones para que el trabajador se sienta en un ambiente cómodo que le permita mantener una satisfacción favorable durante el desarrollo de sus funciones asignadas. Asimismo, se destaca que, para entender el clima organizacional, es importante comprender todos los procesos que se dan dentro de la organización, la estructura organizativa y el comportamiento de las personas o trabajadores ⁽³³⁾.

Se mencionó que el conocimiento del clima organizacional ayuda a generar información sobre los diferentes procesos que se caracterizan como principales factores que determinan el comportamiento organizacional, logrando al mismo tiempo establecer acciones que garanticen la introducción de cambios significativos relacionados con los comportamientos o actitudes de los trabajadores, los subsistemas que lo componen y la estructura organizacional. Por lo tanto, los beneficios son muy favorables, ya que también es posible realizar acciones encaminadas a mejorar los sistemas de comunicación interna o externa, mejorar los sistemas de compensación, la gestión del desempeño, la gestión de programas motivacionales, entre otros ⁽³³⁾.

Por otro lado, la variable satisfacción laboral se considera teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de su lugar de trabajo, los cuales pueden ser negativos, pero también pueden ser positivos, porque la satisfacción depende de muchos factores que generan felicidad en el trabajador y satisfacen sus necesidades individuales. Se destacó que cuando no se le da la importancia necesaria a la satisfacción de los empleados, se desencadenan consecuencias como el bajo rendimiento y la alta rotación de personal, lo que también puede generar costos para la organización al tener que contratar nuevo personal ⁽³⁴⁾.

También fue definido como el estado de felicidad y el bienestar de una persona en relación al entorno laboral o el espacio donde desarrolla sus actividades habituales; también involucra percepciones relacionadas a la interacción entre los miembros que lo conforma a la organización, destacando el cumplimiento de las políticas y normas organizacionales. Asimismo, se hace referencia que cuando éstas no permiten que el empleado tenga un desarrollo adecuado, se desencadenan acciones que generan percepciones negativas y por lo tanto una baja satisfacción laboral ⁽³⁵⁾.

En la misma línea de ideas, la satisfacción son las actitudes negativas o positivas que tiene el individuo en la organización que trabaja, donde las actividades que se les asignan requieren el cumplimiento de las políticas y también las normas de la institución, la interacción constante con los jefes y compañeros de trabajo, y también la satisfacción con las condiciones de trabajo, las normas establecidas por la organización, el reconocimiento del trabajo realizado por el profesional, las evaluaciones, el salario y los diferentes beneficios que pueden influir en la satisfacción del trabajador ⁽³⁶⁾.

De manera semejante, se afirmó que la satisfacción laboral son todos aquellos comportamientos o actitudes que los trabajadores demuestran en relación con las normas o políticas de la organización, las condiciones donde llevan a cabo sus actividades asignadas, los equipos o materiales que son necesarios para cumplir con sus responsabilidades, la remuneración o salario, los diferentes beneficios laborales y también las relaciones que se mantienen con las autoridades de la organización y entre los miembros de la misma ⁽³⁷⁾.

La autora Palma desarrolló una escala del constructo satisfacción laboral, que comprende siete dimensiones, las mismas que permiten medir la satisfacción del trabajador. Las condiciones físicas son todos aquellos factores que conforman el entorno de trabajo para que el empleado pueda realizar las actividades que se le asignan. Cuando faltan equipos, materiales o las condiciones en las que se realizan las actividades diarias, el empleado tendrá limitaciones para desempeñarse eficientemente y por lo tanto tiende a mostrar insatisfacción sobre la percepción de estos factores ⁽³⁸⁾.

Los beneficios laborales y/o la remuneración, se refieren al salario que recibe el trabajador en función de las actividades que realiza y también a los beneficios que le brinda la organización adicional de la remuneración. Cuando el trabajador recibe un salario justo, muestra una mayor motivación para realizar sus actividades y además estos son factores fundamentales para satisfacer una serie de necesidades fisiológicas del individuo ⁽³⁹⁾. Las políticas administrativas son las normas diseñadas por cualquier organización, que deben ser cumplidas por todos sus miembros que lo conforman, es decir, sirven para generar un vínculo entre la organización y el trabajador ⁽⁴⁰⁾.

Las relaciones sociales se refieren a las relaciones que se generan entre todos los participantes o miembros que conforman a las organizaciones, las cuales permiten generar confianza y credibilidad dentro del marco organizacional. Cuando existen buenas relaciones sociales, se generan grandes beneficios para la organización y también para el empleado, ya que a través de ellas prevalece el trabajo en equipo, el apoyo mutuo, la comunicación y la resolución de problemas; es por ello, que toda organización debe tener el interés necesario de fomentar las buenas relaciones entre sus miembros de trabajo ⁽⁴¹⁾.

Asimismo, el desarrollo personal es un factor que permite a la persona desarrollar sus habilidades o conocimientos con el fin de mejorar su potencial y a través de esto fortalecer el desempeño de sus actividades dentro de la organización o también tener una mayor eficiencia en cualquier ocupación personal ⁽⁴²⁾. El desarrollo de las tareas, son todas aquellas actitudes y comportamientos que el trabajador tiene dentro de la organización y lo demuestra al momento de realizar sus actividades asignadas, es decir, está enfocado a cumplir con todas sus responsabilidades que tiene a su cargo en beneficio de la organización ⁽⁴³⁾.

Finalmente, la relación con la autoridad es la relación que se genera entre el empleado y los líderes, gerentes o representantes de la organización. Es importante que prevalezca una buena comunicación entre el trabajador - autoridad y la autoridad - trabajador, ya que esto permite generar confianza y una relación adecuada entre ambas partes, lo cual ayudará a lograr resultados favorables no sólo para los trabajadores, sino también para la organización; sin embargo, cuando

sucede lo contrario, los resultados se ven reflejados en incumplimiento de los objetivos institucionales ⁽⁴⁴⁾.

Respecto a la definición de los indicadores de satisfacción: La distribución física, son aquellas acciones que realiza una institución con el fin de asignar los materiales y equipos necesarios para que el trabajador cumpla con sus funciones asignadas. El ambiente de trabajo es el espacio donde el trabajador realiza sus funciones habituales, el cual debe ser el más adecuado para obtener resultados favorables. La comodidad es garantizar el bienestar, tranquilidad y seguridad del trabajador cuando realiza sus actividades, es decir, que se sienta en un área cómoda y agradable. La remuneración es lo que recibe el trabajador por las actividades o el trabajo que realiza ⁽⁴⁵⁾.

Las expectativas económicas se definen como la perspectiva que tiene un trabajador sobre su remuneración a cambio de las tareas que va a realizar en su lugar de trabajo. Las normas institucionales son las establecidas por una organización y que deben ser cumplidas por cada uno de sus miembros mediante el desarrollo de sus funciones ⁽⁴⁶⁾. El horario es el tiempo que se establece para que el trabajador cumpla con sus actividades dentro de ese periodo; es importante que éste sea flexible para evitar efectos negativos en el bienestar y desempeño del empleado. El esfuerzo son las acciones que realiza el trabajador para cumplir con sus funciones asignadas y los objetivos establecidos por la institución ⁽⁴⁷⁾.

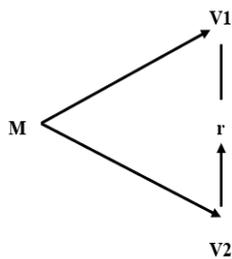
La interrelación es la relación mutua entre compañeros, directivos o jefes, que debe ser adecuada para que exista una buena comunicación y apoyo entre todos los miembros de la organización. La autorrealización son los logros que una persona obtiene de sí misma y se siente orgullosa de todo lo que ha conseguido. Las habilidades son todas aquellas capacidades que tiene una persona para realizar determinadas actividades ⁽⁴⁸⁾. Los resultados del trabajo se definen como la consecución de los objetivos laborales, ya sean personales o los establecidos por la organización. La valoración es la capacidad de hacer una crítica constructiva, que debe ser transmitida con estética ⁽⁴⁹⁾.

II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, el cual permite al investigador utilizar hacer uso de la estadística o datos numéricos para medir los constructos que se pretenden investigar y también para probar o corroborar las hipótesis planteadas dentro de la investigación⁽⁵⁰⁾. Por lo tanto, de acuerdo a lo expuesto, en el estudio los fenómenos o constructos fueron medidos mediante datos numéricos, los cuales fueron obtenidos a través de la recolección de datos realizados con el cuestionario; además, dichos datos sirvieron para corroborar las hipótesis de estudio.

Por otro lado, la investigación fue no experimental, porque se analizaron los factores de las variables (clima organizacional y satisfacción laboral) tal y como fueron encontrados, es decir, bajo ninguna circunstancia se realizó alteraciones o control de los constructos; fue de corte transversal, puesto que se analizaron los datos recogidos mediante el cuestionario sobre la población estudiada, y el cuestionario se aplicó una sola vez y en un espacio o tiempo determinado; fue correlacional, debido a que el estudio tenía como finalidad conocer la relación o el nexo entre las variables de estudio⁽⁵⁰⁾. El diagrama fue:



Donde:

M = Muestra

V1: Clima organizacional

V2: Satisfacción laboral

r = Relación entre variables

2.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional. Es aquel que permite conocer de manera sistemática y científica las opiniones de cada uno de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y su ambiente laboral, con la finalidad de establecer acciones encaminadas a priorizar el mejoramiento de los factores que afectan la productividad o el compromiso del potencial humano y también el crecimiento de la organización ⁽²⁶⁾.

Definición operacional: La variable se midió a través de la puntuación de 28 ítems, distribuidos en tres dimensiones.

Variable dependiente: Satisfacción laboral: Este se considera teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de su lugar de trabajo, los cuales pueden ser negativos, pero también pueden ser positivos, porque la satisfacción depende de muchos factores que generan felicidad en el trabajador y satisfacen sus necesidades individuales ⁽³⁴⁾.

Definición operacional: La variable se midió a través de la puntuación de 36 ítems, los cuales se distribuyen en siete dimensiones.

Tabla 1

Operacionalización de variables falta autor en esta tabla

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Clima organizacional	Es aquel que permite conocer de manera sistemática y científica las opiniones de cada uno de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y su ambiente laboral ⁽²⁶⁾	La variable se midió a través de la puntuación de 28 ítems, distribuidos en tres dimensiones	Potencial humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	1,2 3,4,5,6 7,8,9 10,11	Cuestionario (Ministerio de Salud)	Clima organizacional saludable = 84-112, clima organizacional por mejorar = 57-83 y clima organizacional no saludable = 28-56.	Categoría	Ordinal
			Diseño organizacional	Toma de decisiones Remuneración Estructura Comunicación Organizacional	12,13 14,15 16,17 18,19,20				
			Cultura de la organización	Conflicto y Cooperación Motivación Identidad	21,22 23,24,25 26,27,28				
Satisfacción laboral	Este se considera en las emociones y sentimientos de su lugar de trabajo, los cuales pueden ser negativos, pero también ser positivos ⁽³⁴⁾	La variable se midió a través de la puntuación de 36 ítems, los cuales se distribuyen en siete dimensiones	Condiciones físicas y/o materiales	Distribución física Ambiente de trabajo Comodidad	1 13,21,28 32	Cuestionario (Sonia Palma)	Baja satisfacción = 0 a 92 puntos, regular satisfacción= 93 a 148 puntos y alta satisfacción = 149 a más puntos	Categoría	Ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Remuneración Expectativas económicas	2,7,14 22				
			Políticas administrativas	Normas institucionales Horario Esfuerzo	8,15 17,23 33				
			Relaciones sociales	Interrelación con mis compañeros de trabajo	3, 9, 16, 24				
			Desarrollo personal	Autorrealización Habilidades Resultados de trabajo	4,10 18 25,29,34				
			Desempeño de tareas	Tarea que realizo	5,11,19,26,30,35				
			Relación con la autoridad	La apreciación valorativa del jefe	6,12,20,27,31,36				

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

Población: Se conceptualizó como un conjunto de personas, elementos, animales o cosas que tienen características en común y se encuentran en un espacio determinado; sin embargo, con el pasar del tiempo esta población puede presentar variaciones; además, dichas características son utilizadas para realizar investigaciones de acuerdo a los intereses del investigador ⁽⁵¹⁾. En el estudio, la población estuvo conformada por un total de 55 profesionales de Enfermería pertenecientes al Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, de los cuales 33 fueron personal Técnico de Enfermería y 22 Profesionales de Enfermería.

Muestra: La investigación se utilizó el tipo de muestra censal, la cual se define como un proceso que permite involucrar a todos los elementos que conforman una población; además, este tipo de muestra se aplica en los casos en que el investigador cuenta con una población pequeña y para garantizar resultados consistentes o coherentes es necesario recolectar información de toda la población ⁽⁵¹⁾. Por lo tanto, en esta investigación, al ser una población pequeña o reducida, no fue necesario estimar una muestra, por lo que se abordó a toda la población para garantizar resultados consistentes.

Criterios de inclusión: En la investigación se incluyó a aquellos profesionales que firmaron el consentimiento informado, que completaron correctamente todos los ítems del cuestionario, con regímenes laborales ya sean contratados o nombrados y aquellos que aceptaron participar voluntariamente en la aplicación del cuestionario.

Criterios de exclusión: Dentro del estudio se excluyó a aquellos profesionales que se encontraron en capacitaciones durante la fecha de recolección de la información, que tuvieron menos de tres meses laborando dentro de la organización, que se encontraron de vacaciones o de licencia por salud y aquellos profesionales que no firmaron el consentimiento informado o que tomaron la decisión de no participar voluntariamente en la recolección de información.

Muestreo: Según el autor Hernández S., existen diferentes tipos de muestreo; sin embargo, cuando la población es pequeña y no se extrae una muestra a través

de fórmulas estadísticas, se debe considerar un muestreo no probabilístico de conveniencia, ya que el investigador abordará a los elementos según los intereses u objetivos de la investigación ⁽⁵⁰⁾. Por lo tanto, en la investigación no se extrajo ningún tipo de muestra o no se utilizaron fórmulas estadísticas para estimar dicha muestra, por lo que corresponde a un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica a utilizar fue la encuesta, la cual se caracterizó por ayudar al investigador a recoger la información necesaria sobre un tema en particular, es decir, permite estructurar un instrumento el cual se dirige a una determinada población para recoger datos informativos, con la finalidad de analizar uno o varios fenómenos interesados por el investigador ⁽⁵⁰⁾. Bajo este criterio, en el estudio permitió generar datos relacionados a las variables de la investigación, la misma que fue proporcionada por los participantes de la investigación, es decir, los profesionales del hospital donde se realizó el estudio.

Asimismo, el instrumento a utilizar fue el cuestionario, el mismo que se define como una serie de ítems o preguntas que ayudan a medir las variables de estudio, es decir, dicho instrumento tiene diversos enunciados que están estructurados según los factores e indicadores de los constructos que el investigador pretende estudiar o medir ⁽⁵⁰⁾. Para fines de la investigación se utilizaron dos cuestionarios, los cuales han sido estructurados en función a los elementos o indicadores de los fenómenos que se buscaron evaluar o estudiar, los mismos que se describen a continuación:

El cuestionario de clima organizacional fue creado por el Ministerio de Salud en el año 2011 y adaptado por Sánchez J en el 2019, el cual está estructurado con la finalidad de medir el clima de la organización a través 28 enunciado o ítems, los cuales se distribuyen en tres dimensiones (ver tabla de operacionalización). Las alternativas de respuesta son en escala Likert que van desde 1 (Nunca) a 4 (Siempre); asimismo, la aplicación es individual con un tiempo de 15 a 20 minutos

aproximadamente y las categorías de interpretación son: Clima organizacional saludable = 84-112, clima organizacional por mejorar = 57-83 y clima organizacional no saludable = 28-56.

Asimismo, en términos psicométricos, Sánchez J sometió el instrumento a la validez por el juicio de expertos, los cuales bajo su conocimiento y su trayectoria dieron la aprobación para su aplicación. Por otro lado, también fue sometido al Alfa de Cronbach, donde determinaron la consistencia evidenciando un valor de 0,886, lo cual es un resultado muy favorable e indica que el instrumento genera resultados consistentes y coherentes ⁽⁵²⁾. Por lo tanto, se puede hacer referencia que el instrumento cuenta con el rigor suficiente para ser utilizado en la investigación.

El cuestionario de satisfacción laboral fue creado por la autora Palma S en el año 2009 y adaptado en Perú por Bances E en el año 2021. El cuestionario busca medir la satisfacción del trabajador por medio de 36 ítems, los mismos que se distribuyen en siete dimensiones. La medición se realizó en escala Likert que van desde 1 (Total desacuerdo) a 5 (Total acuerdo); asimismo, la aplicación es individual con un tiempo de 15 a 20 minutos aproximadamente y las categorías de interpretación son: Baja satisfacción = 0 a 92 puntos, regular satisfacción= 93 a 148 puntos y alta satisfacción = 149 a más puntos.

En términos psicométricos, Bances E sometió el instrumento a la validez de contenido por el juicio de tres expertos, los mismos que dieron su aprobación para ser aplicado. Por otro lado, también sometió el instrumento al Alfa de Cronbach, donde obtuvo un valor de 0.887, lo cual es un resultado muy favorable e indica que el instrumento genera resultados consistentes y coherentes. Se puede hacer referencia que el instrumento cuenta con el rigor suficiente para ser utilizado en la investigación ⁽⁵³⁾.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Los datos recolectados a través de los cuestionarios fueron analizados utilizando el programa Microsoft Excel, el cual permitió verter la información en una hoja de datos para su posterior descripción estadística y para una mejor comprensión, fueron distribuidos en tablas con porcentajes y frecuencias; además,

también fue necesario utilizar el programa SPSS versión 25, el cual ayudó a determinar la confiabilidad del instrumento y sobre todo a través de la estadística inferencial se pudo cumplir con el objetivo del estudio, es decir, determinar la relación de las variables de estudio.

2.6. Criterios éticos.

Respeto a las personas: Este fue uno de los aspectos fundamentales que involucró a seres humanos, en este caso a profesional de Enfermería, donde fue importante la prevalencia del respeto en todos los participantes, quienes debieron ser plenamente informados y que su participación fuera por voluntad propia ⁽⁵⁴⁾. En la investigación, los autores tuvieron toda la responsabilidad de informar a todos los participantes del objetivo de la investigación, la calidad en la que fueron evaluados, el tiempo de aplicación y que la participación es por voluntad propia; además, para garantizar que la participación es voluntaria, se proporcionó el consentimiento informado.

Beneficencia: Consistió en respetar las decisiones de las personas, velar por su bienestar y actuar con ética ⁽⁵⁴⁾. Por lo tanto, en la investigación los investigadores actuaron en todo momento con ética y profesionalismo para garantizar el bienestar de los participantes; además, se respetó cualquier decisión que tomó la persona, es decir, el participante fue quien decidió su participación en la aplicación de la investigación y que podía dejar de contestar el cuestionario en el momento que considere oportuno sin generar ninguna consecuencia.

Justicia: Este criterio hizo referencia de que todas las personas fueron tratados por igual y además fueron conscientes de los beneficios que pudieron obtener al participar en la aplicación del instrumento ⁽⁵⁴⁾. Para ello, en el estudio todas las personas que decidieron participar fueron tratadas de manera justa; además, los participantes que no han sido considerados en los criterios de inclusión, también fueron tratados de manera equitativa y finalmente se les informó que el único beneficio que pueden obtener al participar en la investigación es conocer los resultados, los cuales pueden solicitar a la responsable de la investigación.

Consentimiento informado: El consentimiento informado fue considerado como un proceso en el que la persona aceptó participar en la investigación, teniendo conocimiento de las consecuencias, riesgos, beneficios o problemas que pudieron presentarse durante el desarrollo del estudio ⁽⁵⁵⁾. Por lo tanto, este proceso permitió que las personas involucradas en la investigación conocieran las consecuencias o beneficios que podrían obtener al participar; sin embargo, se les informó que el único beneficio fue conocer los resultados y que no existió ninguna consecuencia, ya que el cuestionario fue anónimo.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados

Tabla 1

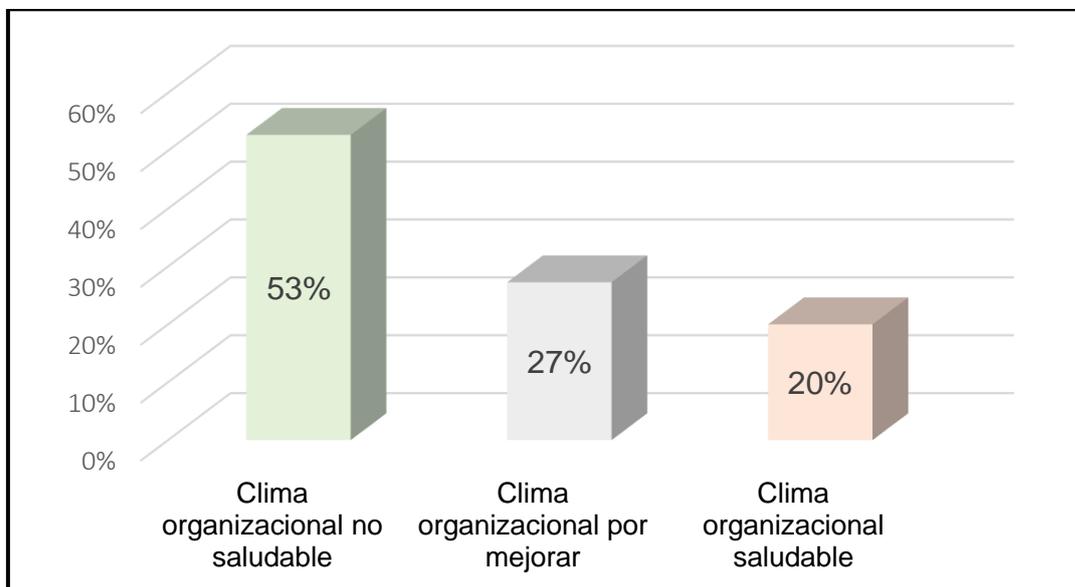
Clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, 2022.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional no saludable	29	53%
Clima organizacional por mejorar	15	27%
Clima organizacional saludable	11	20%
Total	55	100%

Nota: Encuesta aplicada al personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, 2022.

Figura N° 1

Clima organizacional del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, 2022.



El 53% del personal de Enfermería percibió el clima organizacional como no saludable, y sólo el 20% lo percibió como saludable.

Tabla 2

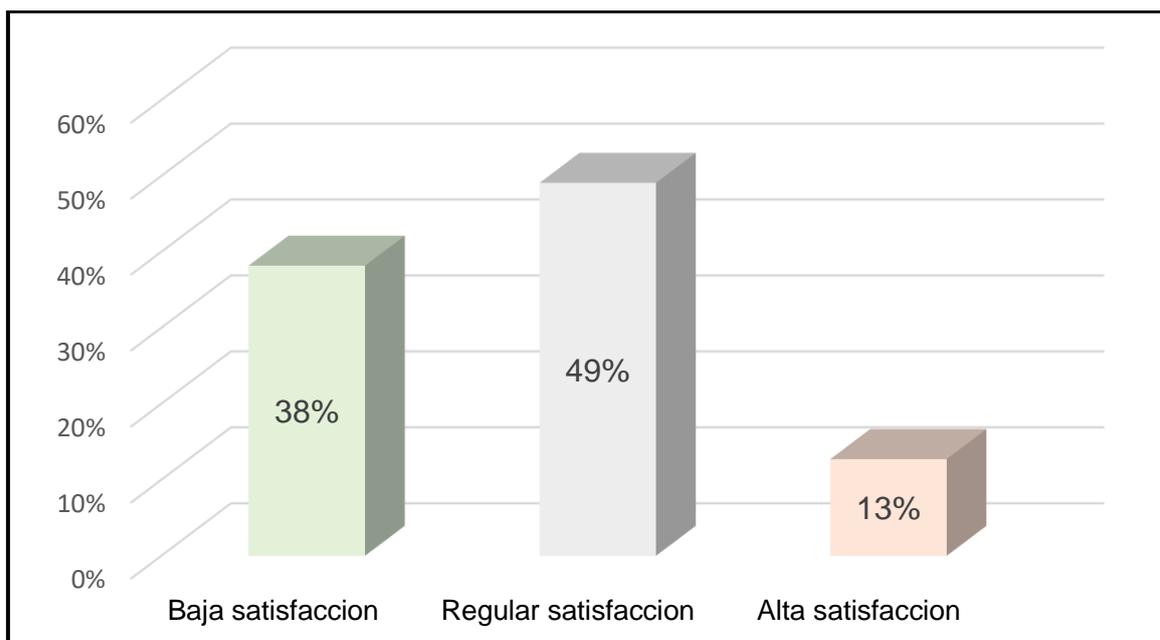
Nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, 2022.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Baja satisfacción	21	38%
Regular satisfacción	27	49%
Alta satisfacción	7	13%
Total	55	100%

Nota: Encuesta aplicada al personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, 2022.

Figura N° 2

Nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo, 2022.



El 49% del personal de Enfermería tuvo una regular satisfacción laboral, y sólo el 13 % una alta satisfacción.

Tabla 3

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo,

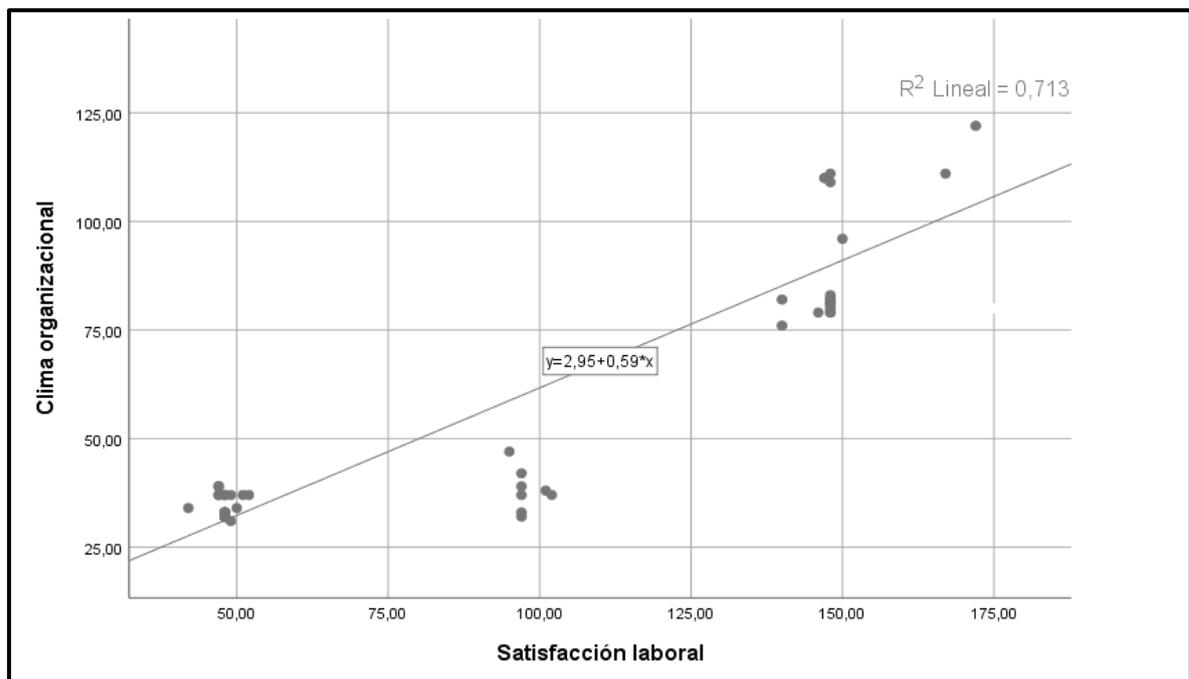
2022.

		Satisfacción laboral	
Rho Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,777**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

Nota: Exportado del SPSS versión 25

Figura N° 3

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo 2022.



La correlación de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral fue positiva alta con 0,777 y muy significativa con un P-valor de 0,000. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

3.2. Discusión

El clima organizacional es el ambiente en el que el trabajador desarrolla sus actividades y es percibido como favorable o desfavorable; cuando la cooperación, la toma de decisiones, el liderazgo, la comunicación, las relaciones humanas, el trabajo en equipo, el apoyo, etc., no se manejan correctamente, es posible generar un ambiente de trabajo inadecuado ⁽²⁴⁾. Se encontró que el 53% del personal de Enfermería percibió el clima organizacional como desfavorable, lo que indica que la mayoría de los profesionales considera que dentro del hospital no existe el interés necesario para fomentar un ambiente que garantice la comodidad necesaria para realizar sus funciones asignadas.

Resultado semejante encontró un estudio realizado en profesionales de enfermería en México y concluyó que el 56% percibe el clima organizacional como desfavorable, lo que también les permitió afirmar que dentro de la institución el profesional no cuenta con el apoyo de los superiores o jefes de trabajo ⁽¹¹⁾. Estas similitudes pueden deberse a que los directivos de las organizaciones no tienen el suficiente interés en gestionar de manera oportuna las adversidades o conflictos que surgen dentro de las áreas de trabajo, sabiendo que esto tiene efectos en los profesionales, sobre todo en aquellos que están expuestos a intervenciones rápidas donde requieren un ambiente confortable para su comodidad.

Sin embargo, existen discrepancias con los hallazgos de un estudio desarrollado en un hospital del Callao y concluyó que el 91% tenía una percepción favorable del clima organizacional ⁽¹⁶⁾; de la misma manera, un estudio realizado en un hospital de Lima demostró que el 52% de los evaluados tenía una percepción favorable del clima organizacional ⁽¹⁹⁾. Estas diferencias se deben a que estos hospitales se caracterizan por mantener un ambiente de trabajo adecuado o disponer de las condiciones necesarias para que los profesionales realicen satisfactoriamente sus actividades asignadas; además, se fomenta el compañerismo, el apoyo y la buena comunicación.

La satisfacción laboral son las actitudes negativas o positivas que tiene el individuo en la organización que trabaja, donde las actividades asignadas requieren

el cumplimiento de las políticas y normas de la institución, la interacción con jefes y compañeros de trabajo, así como la satisfacción con el reconocimiento, salario y los diferentes beneficios que pueden influir en la satisfacción del trabajador ⁽³⁶⁾. Se encontró que el 49% del personal de enfermería tuvo una regular satisfacción, lo que significa que algunos de los profesionales no están completamente satisfechos con los beneficios laborales, las relaciones interpersonales, el reconocimiento del trabajo y además esta poca satisfacción puede deberse al inadecuado ambiente de trabajo que no facilita el correcto desempeño.

Resultado similar obtuvo un estudio desarrollado profesionales de enfermería de un hospital de Cusco y concluyó que la satisfacción laboral prevaleció en un nivel medio con un 61%, lo que refiere que algunos profesionales no estuvieron satisfechos con el reconocimiento, los mecanismos de comunicación, la distribución física y las relaciones interpersonales ⁽¹⁸⁾. Esto se debe a que los profesionales de enfermería realizan un trabajo que demanda intervenciones rápidas y en muchas oportunidades no cuentan con el suficiente apoyo de los jefes de trabajo, además, las organizaciones del sector privado están interesadas en generar mayores resultados económicos y descuidan al personal de trabajo, no reconociendo el esfuerzo laboral, los incentivos, entre otros factores que generan descontento laboral.

Sin embargo, existen discrepancias con un estudio que evaluó profesionales de enfermería en un hospital privado de Bolivia y concluyó que el 97% indicó tener una alta satisfacción laboral ⁽¹³⁾. Esta diferencia se debe a que la mayoría de los profesionales evaluados en dicho estudio se caracterizan por demostrar una actitud positiva o favorable en el trabajo, además se sienten satisfechos con las condiciones laborales, con los beneficios que brinda el hospital, los mecanismos de comunicación, las oportunidades de crecimiento y los diversos factores internos y externos que influyen en su satisfacción.

Se demostró que existe una relación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, además es una relación significativa con 0,000, lo cual permite afirmar que cuando el clima organizacional es adecuado o saludable, mejor es la satisfacción del personal de enfermería. Ninaquispe M, realizó su

investigación en los profesionales de enfermería de un hospital de Lambayeque y también demostró que estas variables presentaron una relación positiva y altamente significativa ⁽²¹⁾. Por lo tanto, es importante que los hospitales se interesen más por mantener un adecuado clima laboral, ya que de ello depende la comodidad o satisfacción del profesional al realizar sus actividades asignadas.

Por otro lado, es importante que los trabajadores se sientan satisfechos en su trabajo, sobre todo si son profesionales de enfermería, ya que están en contacto permanente con usuarios que padecen una enfermedad, los mismos que necesitan una atención de alta calidad; además, cuando hablamos de satisfacción, no sólo nos referimos al bienestar del trabajador, sino a los beneficios, las condiciones de trabajo, las relaciones que se manejan dentro de la organización, etc., y cuando esto no se cumple se desencadenan acciones que generan percepciones negativas y por lo tanto una baja satisfacción laboral ⁽³⁵⁾.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Existe relación positiva alta y muy significativa ($Rho = ,777$; $p = ,000$) entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo.

El 53% del personal de enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo percibió el clima organizacional como no saludable y el 20% como saludable.

El 49% del personal de enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo presentó una regular satisfacción laboral y el 11% alta satisfacción.

4.2. Recomendaciones

Al Hospital Privado Metropolitano

Implementar estrategias y políticas que ayuden a fortalecer el clima organizacional para que el personal de Enfermería se sienta motivado, valorado y, sobre todo, satisfecho, lo cual garantizará la eficiencia del trabajo y una atención de calidad.

Reconocer los logros de los trabajadores, crear programas de aprendizaje y desarrollo, mejorar las políticas de incentivos, los mecanismos de comunicación, fomentar el trabajo en equipo, el apoyo mutuo y sobre todo mejorar las relaciones interpersonales, todo esto ayudará a mejorar el clima organizacional.

Mejorar la distribución física para que los profesionales de Enfermería sientan la comodidad necesaria para cumplir con sus actividades asignadas; asimismo, se deben establecer programas de incentivos económicos y no económicos, o cualquier otro beneficio laboral que ayude a mejorar la satisfacción laboral.

A la Universidad, promover nuevos estudios manteniendo la misma línea de investigación, con la finalidad de generar nuevos hallazgos y sirva de base para que otras instituciones o autoridades competentes establezcan acciones que garanticen un ambiente de trabajo agradable y la satisfacción laboral del profesional.

REFERENCIAS

1. Naji G, Isha A, Alazzani A, Brough P, aleem M, Mohyaldinn M, et al. Do Leadership, Organizational Communication, and Work Environment Impact Employees' Psychosocial Hazards in the Oil and Gas Industry? International journal of environmental research and public health [Internet] 2022; 19(8). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35457300/>
2. Specchia M, Cozzolino M, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. International journal of environmental research and public health [Internet] 2021; 18(4) Dispoble: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35457300/>
3. Organización internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo [Internet].; 2020 [consultado 2021 Setiembre 17. Disponible en: <http://bit.ly/3eT5Jlx>.
4. Tavares F, Martins C, Lima L. Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. Enfermería Global [Internet] 2021; 20(1): 1-22 Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200012
5. Yong L, Huang H. Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. Children and Youth Services Review [Internet] 2020; 119(5). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/347772601_Organizational_climate_job_satisfaction_and_turnover_in_voluntary_child_welfare_workers
6. Sánchez S, Fuentes G, Artacho R. Rankings internacionales de satisfacción laboral. revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos [Internet] 2020; 219(20). Disponible en: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf

7. Espíritu A, Castro L. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. Revista Conrado. 2020; 16(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500157
8. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Revista Preprint. 2021; 31(2). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>
9. Organización Panamericana de la Salud. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. [Internet].; 2020 [consultado 2021 Setiembre 17]. Disponible en: <http://bit.ly/2OX9Oup>.
10. Kader N, Elhusein B, Elhassan N, et al. Burnout and job satisfaction in nursing professionals at Hamad Medical Corporation, Qatar. Asian Journal of Psychiatry. 2021; 58(1). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1876201821000757>
11. Salazar E, Fernández C, Santes M. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Universitaria. 2020; 17(1). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
12. Siew T, Cheng C, Sor T. Work satisfaction among nurses in a private hospital. International Journal of Healthcare Management. 2021; 13(1). Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20479700.2018.1489459>
13. Peralta H. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada. Universidad Mayor de San

- Ándres. [Internet]; 2018 [cited 2022 Julio 22. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
14. Araya M, Medina A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Revista Médica de Risaralda. 2019; 25(2). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157
 15. Espinoza R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del servicio de medicina de un hospital de lima norte, 2021. Universidad Privada Norbert Wiener. [Internet].; 2022 [consultado 2022 Julio 23. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/>.
 16. Padilla F. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José Del Callao. Universidad Nacional del Callao. [Internet].; 2020 [consultado 2021 Octubre 10. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/>.
 17. Padilla F. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José Del Callao. Universidad Nacional del Callo. [Internet].; 2020 [consultado 2022 Julio 24. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/>.
 18. Ccori N. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco. Universidad César Vallejo. [Internet].; 2018 [consultado 2021 Octubre 11. Consultado: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.
 19. Chávez L. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Essalud. 2018. Universidad Nacional Mayor de San

- Marcos. [Internet].; 2018 [consultado 2021 Octubre 10. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/>.
20. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Grupo de Investigación Enfermería Social y Cuidado a la Persona Adulta-GIESCA. 2020; 2(1). Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>
21. Ninaquispe M. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lambayeque. Universidad César Vallejo. [Internet].; 2020 [consultado 2021 Octubre 10. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.
22. Bravo M. Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. [Online].; 2019 [consultado 2021 Octubre 2. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/>.
23. Guerrero R, Meneses E. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima. Rev enferm Herediana. 2019; 9(1). Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3017>
24. Sousa A. Meio Ambiente do Trabalho e o Direito à Saúde Mental do Trabalhador. 1st ed. México: LRT Editora; 2019.
25. García M, Vesga J, Gómez C. Clima organizacional: teoría y práctica. Primera edición ed. Bogotá: Universidad Católica de Colombia; 2020.
26. Ministerio de Salud (MINSA). Plan de acción de mejora de cultura y clima organizacional Instituto Nacional de Salud Mental. [Internet].; 2019 [consultado 2021 Octubre 11. Disponible en:

<http://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dirfun/2019/RDN%C2%B0175-2019-1.pdf>.

27. Unsworth K, Davis M, Russell S, Bretter C. Employee green behaviour: How organizations can help the environment. *Current opinion in psychology*. 2021; 42(1). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352250X20302165>
28. Yoo J, Chung S. Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses. *Journal of perianesthesia nursing : official journal of the American Society of PeriAnesthesia Nurses*. 2021; 36(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32912708/>
29. Torres J. Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería. Rev. Cubana Enfermería*. 2018; 34(2). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
30. Brito C. Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*. 2020; 31(1). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141
31. Sotelo J. *El capital humano y su impacto en la calidad organizacional*. 1st ed. México: Universidad Juárez del Estado de Durango; 2018.
32. Teresi M, Pietroni D, Barattucci M, Giannella V, Pagliaro S. Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior. *Frontiers in psychology*. 2019; 10(1). Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01356/full>
33. Jones N, Teague G, Wolf J, Rosen C. Organizational Climate and Support Among Peer Specialists Working in Peer-Run, Hybrid and Conventional

- Mental Health Settings. Administration and policy in mental health. 2020; 41(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31564032/>
34. Alles M. Comportamiento Organizacional (Nueva Edición): Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias. Primera edición ed. Argentina: Ediciones Granica; 2018.
35. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 17th ed. España: Pearson Educación; 2019.
36. Méndez C. Cultura y Clima: fundamentos para el cambio en la organización. 1st ed. Colombia: Alpha Editorial; 2018.
37. Snell S, Bohlander . Administración de Recursos Humanos (17° Edición) México: Editorial Cengage Learning; 2018.
38. Bendezú K. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana. 2020; 14(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237004/html/>
39. Pujol L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios gerenciales. 2018; 34(146). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
40. Chiang M. Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. Ciencia & trabajo. 2018; 26(63). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178
41. López M, Lovato S, Abad G. El impacto de la cuarta revolución industrial en las relaciones sociales y productivas de la industria del plástico IMPLASTIC SA en Guayaquil-Ecuador: retos y perspectivas. Revista Universidad y Sociedad. 2018; 10(5). Disponible en:

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500153
42. Vargas S. Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*. 2019; 33(79). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149
43. Marin H. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*. 2019; 17(4). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract
44. Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*. 2018; 34(146). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
45. Revuelto L. Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*. 2018; 5(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/6722/672271533001.pdf>
46. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*. 2018; 15(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/>
47. Tomás J. Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*. 2019; 28(2). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n2/0121-5469-rcps-28-02-63.pdf>
48. Lucas P. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Revista Estudios Gerenciales*. 2019; 34(146). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>

49. Vargas S, Flores M. Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Revista Investigación bibliotecológica*. 2020; 33(79). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149
50. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la investigación*. Séptima edición ed. S.A IE, editor. México: Mc Graw Gill; 2018.
51. Córdova I. *Instrumentos de investigación*. Primera Edición ed. Perú: Editorial San Marcos; 2019.
52. Sánchez J. *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota*. Universidad Nacional de Cajamarca. [Internet].; 2019 [consultado 2021 Agosto 12. Disponible: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3255>.
53. Bances E. *Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque*. Universidad César Vallejo. [Online].; 2021 [consultado 2022 Diciembre 12. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57644>.
54. Martínez I, Alvarez R. *Informe Belmont: Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación*. Atención Primaria. 2019; 51(5). Disponible en: <https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
55. Moscoso L, Díaz Heredia L. Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista latinoamericana de bioética*. 2019; 18(1): p. 263-274. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v18n1/1657-4702-rlb-18-01-00051.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de clima organizacional

Instrucciones: Estimado colaborador a continuación encontrará una serie de enunciados que hacen referencia al clima organizacional. Lee cada frase y contesta marcando con una X la alternativa que más crea conveniente. La aplicación es calidad anónima.

Edad:

Sexo:

Tiempo de servicio:

Condición laboral:

1 =Nunca 2=A veces 3= Frecuentemente 4=Siempre					
Nº	Ítems	1	2	3	4
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	N	AV	F	S
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
3	La innovación es característica de nuestra organización				
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
13	En mi organización participo en la toma de decisiones				
14	Mi salario y beneficios son razonables				
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				

18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer				
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
26	Estoy comprometido con mi organización de salud				
27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				

Tomado de: Sánchez J (2019)

Cuestionario de satisfacción laboral

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo. Le agradecemos que responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

1= Total en desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4= Desacuerdo 5= Total en desacuerdo						
Nº	Ítems	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo y/o remuneración es adecuado en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.					
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.					
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.					
12	Es grata la disposición de sus jefes cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo.					
13	El ambiente de la institución es confortable que le permite expresar opiniones con franqueza sin temor a represalias.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante confortable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Le disgusta su horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. Siento que puedo desarrollar mis habilidades.					
19	Las tareas que realizo, las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarme bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.					

22	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo.					
25	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
26	Su trabajo lo aburre.					
27	La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico en el que labora se siente cómodo.					
29	Su trabajo lo hace sentir realizado.					
30	Me gusta la actividad que realiza.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento satisfecho con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Tomado de: Bances E (2021)

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Dirigido a: Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano Chiclayo

Mediante el presente, se le solicita la autorización para participar en el estudio de investigación titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en un Hospital Privado de Chiclayo, 2022.

Dicha investigación tiene como objetivo(s) principal(es) determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital privado Metropolitano de Chiclayo 2022; dirigida por Seminario Flores Luis Gustavo y Suarez Luna Lenka Juana. En función de lo anterior es pertinente su participación en este estudio por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Su participación es estrictamente voluntaria y de suma importancia, si accede se le pedirá responder preguntas del cuestionario. De existir alguna duda o pregunta incómoda, tiene el derecho de hacérselo saber a los investigadores o no responderlas; sus respuestas quedaran en total anonimato. Desde ya agradecemos su gentil participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación dando fe de haber recibido información de manera clara de este estudio y que puedo hacer preguntas en cualquier momento y retirarme del mismo cuando así lo decida sin que esto perjudique a mi persona.

Fecha...../...../.....

.....
Participante

.....
Seminario Flores Luis Gustavo

.....
Suarez Luna Lenka Juana

ANEXO 3

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 24 de febrero de 2022

OFICIO N°001-2022-HM/ADM

MAGISTER
CINDY ELIZABETH VARGAS CABRERA
DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Chiclayo.-

REFERENCIA: CARTA N°268-2021/FACSA-USS

Por medio del presente le saludamos cordialmente, a su vez recibida la carta de la referencia, donde se solicita brindar facilidades en la ejecución del trabajo de investigación a las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, para realizar su trabajo de investigación denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PRIVADO DE CHICLAYO, 2022", para lo cual damos por aceptada dicha referencia para brindar apoyo a las estudiantes:

1. SUAREZ LUNA LENKA
2. SEMINARIO FLORES GUSTAVO

Asimismo, se indica que la coordinación deberá realizarse con la Lic. Lida Altamirano Cardozo, quien actualmente es nuestra Jefa de Enfermería.

Atentamente

HOSPITAL METROPOLITANO S.A.

JUANA MARÍA AGUILAR ZAPANA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

ANEXO 4

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
RESOLUCION N°0510- 2021/FCS-USS**

Pimentel, 29 de noviembre del 2021

Visto:

El proveído del decano de la Facultad de Ciencias de la Salud al oficio N° 0029-2021/EE-USS de fecha 23 de noviembre del 2021, mediante el cual se remiten los **PROYECTOS DE TESIS**, correspondiente a la asignatura de Investigación I periodo 2021-II, para aprobación.

CONSIDERANDO:

Que la ley Universitaria N° 30220, establece en su artículo 48° que la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones públicas o privadas.

Que, el Artículo 36° del reglamento de investigación V7 USS, establece que: "El comité de investigación de la escuela profesional aprueba el tema del proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, mediante documento de vistos se solicita la **APROBACIÓN** de los **PROYECTOS DE TESIS**, para obtener el **Título Profesional**.

Estando dispuesto en el Reglamento de la Universidad Señor de Sipán y en mérito a las atribuciones conferidas.

SE RESUELVE:

Artículo N°01: **APROBAR** los **PROYECTOS DE TESIS**, para obtener el **Título Profesional**, correspondiente a la asignatura de Investigación I periodo 2021-II, que a continuación se detallan:

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	APELLIDOS Y NOMBRES	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SASTIFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PRIVADO DE CHICLAYO,2022	SUAREZ LENKA.	LUNA SEMINARIO FLORES GUSTAVO.

REGISTRÉSE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 MSc. Andrés Leopoldo Acuña Peraza
 Decano Facultad de Ciencias de la Salud


 Jhena Palomino Malca
 Secretaria Académica - Facultad de Ciencias de la Salud

Cc: EAP, interesado (s), Archivo

ADMISION E INFORMES
 074 441010 - 074 441032
 CAMPUS USS
 KM. 5, CARRETERA A PIMENTEL
 Chiclayo - Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de un Hospital Privado de Chiclayo, 2022

Investigadores: Suarez Luna Lenka Juana – Seminario Flores Luis Gustavo

Docente: Dra. Arias Flores Cecilia Teresa.

Asesora: Dra. Guerrero Valladolid Ana Yudith

PROBLEMA	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/NIVEL DEL ALCANCE/DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Se ha percibido falta de comunicación entre compañeros, escasez de algunos insumos logísticos e insuficientes equipos biomédicos, inadecuadas relaciones interpersonales; además, también se observó que algunos profesionales no se sienten satisfechos en su ambiente de	¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo 2022?	Objetivo general: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo 2022.	H1: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo 2022. H0: No existe relación	V1: Clima organizacional (Ministerio de Salud (2019))	Unidad de análisis Serán cada uno del personal de Enfermería del Hospital privado Metropolitano – Chiclayo.	Tipo (Hernández R, Mendoza C, 2018) Cuantitativo Diseño (Hernández R, Mendoza C, 2018) No experimental de corte	Técnica: Encuesta Instrumento : cuestionario Clima organizacional Ministerio de Salud

<p>trabajo, ya que no se sienten cómodos al realizar sus actividades cotidianas.</p>		<p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Identificar el clima organizacional del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo 2022.</p> <p>2. Medir el nivel de satisfacción laboral del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano de Chiclayo 2022.</p> <p>3. Relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral del Personal de Enfermería del Hospital privado Metropolitano de Chiclayo 2022.</p>	<p>significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Personal de Enfermería del Hospital privado Metropolitano de Chiclayo 2022.</p>	<p>V2: Satisfacción laboral (Alles, 2018)</p> <p>Teoría de Enfermería</p> <p>Teoría del Cuidado Humanizado</p> <p>J. Watson.</p>	<p>Población 55 Profesionales de Enfermería (Hospital privado Metropolitano)</p> <p>Muestra Censal</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>	<p>transversal y alcance correlacional</p>	<p>Escala de satisfacción laboral</p> <p>Sonia Palma Carrillo</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: pruebas estadísticas</p>
--	--	---	---	---	---	--	--