



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
UN HOSPITAL DE CHEPÉN, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ENFERMERIA**

Autora

Bach. Silva Balarezo Lesly Katherine
<https://orcid.org/0000-0002-6498-3486>

Docente

Mg. Benavides Fernández Yanet Marisol
<https://orcid.org/0000-0002-1389-3093>

Línea de investigación

Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad

Sub Línea de investigación

Nuevas Alternativas de Prevención y el Manejo de Enfermedades Crónicas y/o
No Transmisibles

Pimentel – Perú

2024



Universidad
Señor de Sipán

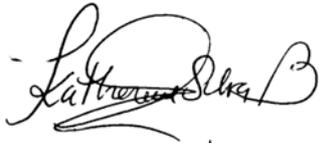
Declaración jurada de originalidad

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresada del Programa de Estudios de Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHEPÉN, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética para la 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 autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Silva Balarezo, Lesly Katherine	DNI: 40871543	
---------------------------------	---------------	---

Pimentel, 28 de Junio 2024

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS 2024.docx

RECuento DE PALABRAS

5912 Words

RECuento DE CARACTERES

33417 Characters

RECuento DE PÁGINAS

22 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

58.1KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 28, 2024 9:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 28, 2024 9:50 PM GMT-5

● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHEPÉN, 2022**

Aprobación del Jurado

MG Gonzales Delgado Leyla Rossana

Presidente del Jurado de Tesis

MG Vargas Cabrera Cindy Elizabeth

Secretario del Jurado de Tesis

MG Benavides Fernández Yanet Marisol

Vocal del Jurado de Tesis

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE CHEPÉN, 2022

Resumen

Introducción: El clima organizacional en salud es un factor que trasciende en el desempeño profesional; asimismo mantener altos niveles de satisfacción laboral permite aumentar la calidad y calidez de atención de enfermería. **Objetivo.** Determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022. **Metodología.** Estudio de corte transversal, con la participación de 50 profesionales de enfermería del Hospital De Apoyo Chepén, a quienes se les aplicó el cuestionario de clima organizacional desarrollado por el Ministerio de Salud y el cuestionario de satisfacción laboral adaptado por Carlos M. **Resultados.** El 46% del profesional de enfermería percibió el clima organizacional como no saludable y el 56% tuvo una baja satisfacción laboral. Se concluyó que existe relación moderada y significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho= 0,464$; $p<0,05$).

Palabras clave: Clima organizacional, enfermeras, satisfacción en el trabajo.

Abstract

Introduction: Organizational climate in healthcare is a factor that transcends in professional performance; likewise maintaining high levels of job satisfaction allows increasing the quality and warmth of nursing care. **Objective.** To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of nursing professionals in a hospital in Chepén, 2022. **Methodology.** Cross-sectional study, with the participation of 50 nursing professionals from the Hospital De Apoyo Chepén, who were administered the organizational climate questionnaire developed by the Ministry of Health and the job satisfaction questionnaire adapted by Carlos M. **Results.** Forty-six percent of the nursing professionals perceived the organizational climate as unhealthy and 56% had low job satisfaction. It was concluded that there is a moderate and significant relationship between organizational climate and job satisfaction ($Rho= 0.464$; $p<0.05$).

Keywords: organizational climate, nurses, job satisfaction.

I. INTRODUCCION

El clima organizacional es de vital importancia en cualquier hospital o institución del sector salud, ya que puede promover la integración de los equipos, agilizar los procesos, fortalecer el liderazgo de los profesionales y sobre todo garantizar un ambiente confortable para que puedan realizar eficientemente sus funciones asignadas. (1) Por otro lado, es fundamental que se garantice la satisfacción de los profesionales, ya que de ello depende la actitud que tengan al atender a los pacientes o usuarios que acuden al establecimiento; sin embargo, muchas instituciones sólo se preocupan de que los profesionales sean más productivos, pero no tienen interés en su bienestar, felicidad o satisfacción laboral. (2)

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirmó que sólo el 35% de colaboradores de enfermería estuvieron satisfechos en su trabajo, lo cual es un resultado favorable para garantizar una atención de alta calidad; sin embargo, el 65% mostró insatisfacción, lo cual se debió a que muchas instituciones no garantizan los equipos y materiales necesarios para que el profesional realice sus tareas asignadas y sobre todo la remuneración que no es acorde con las funciones asignadas. (3) Con base en lo anterior, fue importante señalar que un profesional insatisfecho no puede mantener un comportamiento que inspire confianza o seguridad en la persona con la que interactúa, ya que puede sentirse desmotivado o tener poco interés en cumplir con sus responsabilidades.

Por otro lado, los estudios indicaron que en Brasil, aproximadamente el 65% de las enfermeras y enfermeros experimentaron un clima poco favorable en sus lugares de trabajo habituales, lo cual resultó en niveles de satisfacción bajos y relaciones laborales deterioradas; también se destacó que las causas de un clima organizacional inadecuado fueron las deficientes condiciones de trabajo, la inadecuada comunicación, el trabajo en equipo, la gestión de conflictos y sobre el apoyo que debe existir entre los compañeros y los responsables del trabajo. (4)

Así mismo, un estudio realizado en Bogotá mostró que el 36% de los trabajadores del sector salud tuvieron una percepción desfavorable del clima organizacional en el centro donde realizan sus actividades, siendo las principales causas el reducido espacio donde el profesional se desempeña diariamente, los factores externos al lugar de trabajo, la mala comunicación y la falta de equipos o materiales. (5); también se afirmó que esto repercute negativamente en la motivación de los profesionales y sobre todo en la comodidad que deben tener para realizar sus funciones asignadas. (6)

En Guatemala, los estudios demostraron que el 20% de las enfermeras estuvieron insatisfechas con su trabajo, lo cual ha provocado deficiencias en la atención brindada a los usuarios no sea la más adecuada; además, se señaló que las principales causas que generaron insatisfacción fue la falta de motivación, capacitación, reconocimiento y apoyo de los superiores o profesionales de mayor nivel jerárquico. También se mencionó que Sudamérica no fue ajena a esta realidad, ya que más del 50% de los profesionales de enfermería no estuvieron satisfechos con su trabajo. (7)

A nivel nacional, el 38% de los profesionales del sector salud consideraron que el clima organizacional de su centro de trabajo no fue el más adecuado, ya que el ambiente donde laboraron diariamente no tuvo una distribución favorable que garantice la comodidad del trabajador; además, los mecanismos de comunicación no fueron los más apropiados; todo esto provocó que el profesional no sea productivo y sobre todo mantenga una actitud desfavorable para cumplir con sus funciones o atender los requerimientos de los pacientes atendidos en los diferentes establecimientos de salud. (8)

También se mencionó que el Perú es uno de los países donde gran parte de los profesionales sanitarios se encuentran insatisfechos en su lugar de trabajo, principalmente en las instituciones u organizaciones del sector público, ya que algunas de ellas no se interesan por reconocer el esfuerzo del profesional, no fomentan la motivación y tampoco

ofrecen incentivos por el trabajo que realizan; como consecuencia, se desencadenan actitudes negativas y una mala atención a los usuarios. (9)

Asimismo, se afirmó que la satisfacción en el trabajo depende de acciones que pueden ser internas o externas, como la motivación, el reconocimiento, la remuneración, el ambiente de trabajo, la comunicación, la carrera profesional, los programas de promoción y especialmente el ambiente de trabajo, ya que éste es fundamental para que el profesional mantenga un comportamiento positivo y sobre todo para que tenga a su disposición los diferentes equipos para el desarrollo de sus funciones establecidas. Además, se destacó que la insatisfacción tiene efectos en el bienestar del trabajador. (10)

En el contexto institucional, se ha detectado ciertas deficiencias en los mecanismos de comunicación interna, exacerbada por relaciones interpersonales adversas entre los miembros del equipo multidisciplinario. Esta dinámica ha creado un entorno laboral marcado por la falta de cohesión y motivación, reflejado en un desinterés palpable por parte del personal en sus labores diarias; dicho fenómeno podría tener consecuencias perjudiciales para la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes, al comprometer la eficacia y la eficiencia de los procesos hospitalarios. Además, se ha constatado una escasa valoración del esfuerzo y la dedicación de los profesionales, así como una falta de iniciativas estratégicas para promover el desarrollo profesional y técnico, aspectos esenciales para elevar los estándares de atención médica dentro de la institución.

Por otro lado, también se observó que algunos profesionales no estuvieron contentos con el ambiente de trabajo, ya que no contaron con las comodidades necesarias para realizar las tareas asignadas e incluso carecieron de los materiales que son útiles para tener un desempeño eficiente u ofrecer una atención de alta calidad. Ante esta realidad, se planteó: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022?

El estudio se fundamentó en la importancia del papel desempeñado por los profesionales de enfermería, quienes enfrentan continuamente situaciones que demandan respuestas rápidas; por ello, es fundamental proporcionarles un entorno laboral confortable que no solo facilite el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades, sino que también asegure su bienestar, satisfacción y felicidad en el trabajo.

Por lo tanto, con el desarrollo de la investigación se buscó analizar el comportamiento de las variables (clima organizacional y satisfacción laboral) y a través de esto determinar si los efectos de una variable contribuyen o no a la mejora de la otra; además, esto permitió establecer sugerencias o actividades que ayuden a promover un ambiente agradable y también aumentar el interés por mantener satisfechos a los profesionales de enfermería, ya que de ellos depende la atención que se ofrece a los pacientes. Además, los resultados obtenidos proporcionaron a los directivos del hospital una comprensión más profunda de las condiciones enfrentadas por los profesionales de enfermería, promoviendo la conciencia sobre la importancia de mantener un clima organizacional saludable y asegurar el bienestar de los empleados.

Los hallazgos también fueron un aporte a la comunidad científica, ya que se consideró como fuente de referencia para que futuros investigadores tomen la iniciativa de seguir investigando los mismos constructos en otras poblaciones con características comunes y así se puedan generar nuevos resultados para que las autoridades puedan tomar acciones dirigidas a promover un entorno confortable o contemple las condiciones necesarias para que el trabajador se sienta satisfecho al realizar sus actividades diarias.

En relación a los trabajos previos, en el plano internacional, en Ecuador, Moran B en el año 2022 realizó su estudio transversal titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos", donde se aplicó una encuesta a 45 participantes, obteniendo como resultado que ambas variables presentaron una asociación significativa de 0,031, lo que indica que la satisfacción

de los profesionales está vinculada al clima organizacional. Por lo tanto, se concluye que los equipos y materiales no son los más adecuados para llevar a cabo las diversas actividades, y la distribución incorrecta de los espacios físicos utilizados por los profesionales genera malestar. (11)

En Suecia, Bry A y Wigert H realizaron en el año 2022 un estudio descriptivo titulado “Clima organizacional e interacciones interpersonales entre las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos neonatales”. Evaluaron a una población de 13 profesionales, obteniendo como resultado que la mayoría tenía una opinión desfavorable sobre el clima organizacional. Además, destacaron la falta de respaldo recíproco, ya que no se implementaban capacitaciones para promover el crecimiento profesional. (12)

En México, Salazar E, Fernández C, Santes M, et al., desarrollaron en el año 2020 un estudio con diseño metodológico no experimental titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de una institución de salud en México”. El objetivo de los investigadores fue observar la correlación entre estas variables; para ello, aplicaron encuestas a 182 profesionales. Concluyeron que había una asociación de 0,205; además, especificaron que el 40% de los participantes reportó una satisfacción laboral regular, mientras que el 56% percibió el clima organizacional como no saludable. (13)

En el ámbito nacional, en Lima, Cubas L realizó en 2021 un estudio titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño – Lima”. El objetivo principal fue evaluar la relación entre estas variables mediante un enfoque metodológico transversal, utilizando una encuesta aplicada a 80 enfermeras. Los resultados indicaron que el clima organizacional fue evaluado mayoritariamente como regular, con un 57%, mientras que la satisfacción laboral predominó en un nivel medio, con un 47%; asimismo, se encontró una correlación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de 0,910. Concluyó que las iniciativas orientadas a

mejorar el clima organizacional tienen un impacto positivo en la satisfacción de los trabajadores. (14)

En Trujillo, Viton N en el año 2021 desarrolló su estudio "Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de neonatología", cuyo propósito fue evaluar el nexo entre los fenómenos mencionados, siguió una metodología transversal y la población encuestada fue un total de 30 enfermeras. Encontró que el clima organizacional alcanzó un nivel medio valorado estadísticamente por el 86% y la satisfacción fue baja con un porcentaje del 63%; además, señaló que los fenómenos se asocian significativamente con un equivalente de 0,662. También se indicó que un trabajador que disfruta de un ambiente confortable tiende a tener una mayor satisfacción laboral, lo que a su vez garantiza la calidad de los cuidados. (15)

En Lima, Padilla F en el año 2020 realizó su investigación "Clima organizacional y satisfacción de los profesionales de enfermería en un hospital del Callao", cuyo propósito fue analizar si la variable clima se relaciona con la satisfacción, siguió un estudio correlacional y la población evaluada fue de 80 enfermeras. Logró encontrar que las variables se asocian con 0,370; además, el 91% de los encuestados calificó el clima organizacional como bueno y la satisfacción alcanzó un alto nivel de 96%. La autora afirmó que la satisfacción del profesional estuvo sujeta a las acciones que se realizan en cuanto al clima organizacional, ya que éste les genera tranquilidad para el desempeño de sus funciones. (16)

En el contexto local, En Chiclayo, Marín J en el año 2022 realizó su investigación "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento del MINSA, Chiclayo", cuyo objetivo fue conocer si ambas variables están relacionadas, el diseño fue transversal y los participantes a ser encuestados estuvo representado por 48 profesionales. Estadísticamente señaló que el clima fue alto con 86%, mientras que la satisfacción fue regular con 77%; además, indicó que ambos constructos se

relacionan significativamente con 0,365. Además, mencionó que ciertos profesionales experimentan insatisfacción debido a la falta de reconocimiento y estímulo. (17)

Ninaquispe M presentó en el año 2020 su estudio titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lambayeque", siguiendo una metodología cuantitativa. El investigador evaluó a 32 profesionales mediante la aplicación de una encuesta, cuyos resultados indicaron que el clima organizacional fue relativamente bueno, con una valoración del 75%, y la satisfacción laboral también fue buena, con el mismo porcentaje. Estos hallazgos permitieron afirmar que las variables estaban asociadas, con un coeficiente de 0,434. El autor concluyó que tanto la comunicación como el apoyo son pilares fundamentales para mantener un ambiente de trabajo confortable.(18)

Asimismo, Oblitas S en el año 2020 realizó su estudio "Clima organizacional y satisfacción de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Chiclayo", cuyo objetivo fue analizar las variables para saber si están o no relacionadas, el diseño fue correlacional y la población encuestada fue un total de 42 profesionales. Como resultados destacados, se percibió que los profesionales valoraron el clima organizacional como regular y la satisfacción también prevaleció como nivel regular o medio en un 67%; además, se determinó que ambas variables están relacionadas con un nivel de significación de 0,002. También se afirmó que algunos empleados no están muy satisfechos, ya que las condiciones en las que desempeñan sus funciones no son las más adecuada. (19)

Con el fin de fundamentar la investigación, se tomó como referencia la teoría de sistemas propuesta por Betty Neuman, la cual ha tenido múltiples aplicaciones en la práctica de enfermería. Esta teoría se emplea para evaluar las necesidades del paciente y determinar intervenciones personalizadas que permitan mantener o recuperar su salud. (20)

Por tanto, este modelo vio a la persona como un sistema complejo y dinámico, que se relaciona continuamente con una serie de factores internos y externos, que pueden influir en

su bienestar y sobre todo en su energía para brindar la atención que requiere el paciente. También se mencionó que los profesionales de la salud viven en un ambiente donde necesitan tener la capacidad de adaptación, pero es importante que cuenten con un ambiente favorable que les permita tener la comodidad necesaria al momento de realizar sus actividades y por lo tanto esto se convierte en una respuesta de ajuste dinámico. (20)

En este efecto, esta teoría se relacionó con la variable de estudio, ya que la percepción del entorno (clima) y la satisfacción de los profesionales depende de factores internos y externos, los cuales se generan dentro del ambiente de trabajo y sí son considerados como factores negativos hacen que el sujeto utilice la neguentropía, lo cual ayuda a utilizar energías para orientar el sistema cliente hacia la estabilidad y bienestar. (20)

El clima organizacional se definió el ambiente percibido por los empleados en su lugar de trabajo, abarcando factores como la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo y la motivación; además, es crucial para determinar el grado de satisfacción y bienestar de los trabajadores, así como para influir en su desempeño y compromiso con los objetivos organizacionales. Una buena gestión del clima organizacional promueve un entorno laboral positivo y productivo, mientras que un manejo deficiente puede generar tensiones y afectar negativamente la eficiencia y la moral del equipo. (21)

Además, se caracteriza por ser un marco de percepciones, actitudes y expectativas compartidas entre los miembros de la organización respecto de su ambiente de trabajo; este contexto no sólo influye en la moral y el bienestar de los empleados sino que también repercute en la calidad del servicio y la eficacia operativa dentro de la organización; asimismo, un clima organizacional positivo se construye a través de políticas inclusivas, comunicación abierta, reconocimiento del desempeño y oportunidades de desarrollo profesional, promoviendo así un compromiso duradero y una cultura organizacional sólida. (22)

Asimismo, se considera como un contexto psicológico en el que se desarrollan las actividades laborales diarias, influyendo en la percepción colectiva de los empleados sobre su entorno de trabajo; este concepto incluye aspectos como la confianza en la dirección, la claridad en los roles, la equidad en las decisiones y el apoyo emocional entre colegas; asimismo, la comprensión del clima permite a las empresas implementar estrategias que fortalezcan la cohesión del equipo y fomenten un ambiente propicio para la innovación. (23)

En esta misma línea, se entiende como el ambiente psicológico y social que define la experiencia colectiva de los empleados dentro de una organización; esto engloba aspectos como la cohesión del equipo, la percepción de justicia y equidad, la colaboración efectiva y la gestión del cambio; un clima organizacional saludable no solo mejora la satisfacción laboral y reduce el ausentismo, sino que también fortalece la identidad corporativa y facilita la adaptación a nuevas condiciones y desafíos del mercado. (24)

Asimismo, se referenció que el clima organizacional se mide con tres dimensiones: La cultura organizacional, que engloba los valores compartidos, las creencias arraigadas, las normativas establecidas y los comportamientos que caracterizan a una organización. Estos elementos definen la identidad única de la entidad y orientan las interacciones y decisiones de sus integrantes; además, es un componente esencial que moldea el ambiente laboral, promueve la cohesión del equipo y define la forma en que la organización interactúa con su entorno externo. (22)

La segunda dimensión se refiere al diseño organizacional, que implica la estructura diseñada intencionalmente de una organización, destinada a lograr sus objetivos estratégicos de manera eficiente y efectiva. También abarca la planificación y disposición de roles, responsabilidades, procesos y sistemas dentro de la organización para facilitar la coordinación, la comunicación y la toma de decisiones. Este factor tiene como objetivo mejorar la interacción entre los componentes de la organización y garantizar que los recursos humanos y materiales se utilicen eficazmente para lograr los resultados deseados. (22)

Por último, el potencial humano es una dimensión que se refiere al conjunto de profesionales o personas que aportan sus capacidades, habilidades y conocimientos a una organización; esto reconoce que cada individuo tiene un conjunto único de talentos que pueden ser desarrollados y utilizados para contribuir al éxito y crecimiento de la organización. Maximizar el potencial humano implica reclutar, retener y desarrollar talento adecuado, proporcionando oportunidades de crecimiento personal y profesional, y creando un ambiente que fomente la colaboración, la innovación y el compromiso de los empleados. (22)

Por otro lado, se precisó que el clima organizacional es caracterizado por ser el entorno psicológico y emocional que permea a través de una organización, influenciando de manera significativa la experiencia colectiva de sus miembros; este ambiente se distingue por la percepción compartida sobre cómo se realizan las actividades diarias, cómo se comunican las ideas y cómo se manejan las relaciones entre colegas y líderes. Incluye aspectos como la apertura y efectividad de la comunicación, la cohesión y colaboración entre equipos, la existencia de normas de conducta claras y la equidad en las decisiones. Un clima organizacional saludable no solo promueve un sentido de pertenencia y bienestar entre los trabajadores, sino que también facilita la innovación, la adaptación al cambio y el logro de los objetivos organizacionales de manera eficiente y efectiva. (25)

En relación con la satisfacción laboral, se hace referencia al nivel en el cual los empleados experimentan satisfacción y gratificación en sus roles laborales, denotando su apreciación positiva en cuanto a varios aspectos que incluyen el entorno laboral, las interacciones sociales, las perspectivas de desarrollo profesional y el reconocimiento otorgado por sus labores. Esta medida también representa un elemento fundamental en el bienestar emocional y el estímulo motivacional en un entorno organizativo, impactando directamente en la eficiencia y la retención de los empleados. (26)

También se define como el resultado de la percepción favorable que los empleados tienen respecto a su trabajo y el entorno en el que desarrollan sus funciones; además, implica

sentirse valorado, tener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, y contar con recursos y apoyo suficientes para realizar eficazmente sus tareas. Una alta satisfacción laboral no solo mejora el compromiso y la lealtad hacia la organización, sino que también contribuye a la creación de un clima laboral positivo y a la reducción del ausentismo. (27)

En este orden, se define como la actitud generalmente positiva que los empleados experimentan hacia su trabajo y las condiciones en las que se desempeñan; incluye aspectos como la realización personal, la autonomía en las decisiones, la satisfacción con el salario y beneficios, y el sentido de propósito en las tareas realizadas. Esta satisfacción no solo afecta el bienestar individual de los empleados, sino que también influye en la percepción pública de la organización como empleador deseable y en la capacidad de la empresa para atraer y retener talento. (28)

Asimismo, se conceptualiza como el grado en que los empleados se sienten cumplidos y motivados en su entorno de trabajo; este concepto abarca la satisfacción con las condiciones laborales, el apoyo recibido de los superiores, la percepción de equidad y justicia organizacional, y las oportunidades de desarrollo profesional. Una alta satisfacción laboral fortalece la moral del equipo, promueve la colaboración y el compromiso con los objetivos organizacionales, y contribuye al bienestar general tanto de los individuos como de la organización en su conjunto. (29)

Sin embargo, la variable satisfacción comprende dos dimensiones, la satisfacción extrínseca y la intrínseca. La satisfacción extrínseca en el trabajo se define por el nivel de contento o felicidad que los empleados experimentan debido a recompensas tangibles o externas asociadas con su empleo. Estas recompensas abarcan aspectos como el salario competitivo, beneficios laborales como seguro médico y de retiro, así como reconocimientos formales como bonificaciones y premios; además, este tipo de satisfacción está estrechamente ligado a factores externos al contenido mismo del trabajo y puede influir

significativamente en la motivación de los empleados, su compromiso con la organización y su percepción de justicia y equidad laboral. (30)

Además, la satisfacción intrínseca en el trabajo se refiere al grado en que los empleados experimentan satisfacción y disfrute directamente derivados de las tareas que realizan y de las características inherentes a su trabajo; este tipo de satisfacción se fundamenta en el sentido de logro personal, el interés y la autonomía en las tareas, así como en la oportunidad de desarrollo y crecimiento profesional que el trabajo proporciona. A diferencia de la satisfacción extrínseca, que se relaciona con recompensas externas como el salario y beneficios, la satisfacción intrínseca está vinculada a la satisfacción derivada del trabajo mismo, promoviendo un mayor compromiso, motivación y bienestar psicológico entre los empleados. (30)

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chépén, 2022. Los objetivos específicos fueron: Identificar el clima organizacional e identificar el nivel de satisfacción laboral.

La hipótesis se estableció como: H1: Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral; H0: No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

II. MATERIALES Y MÉTODO

El estudio fue cuantitativo, de corte transversal y con alcance correlacional. La investigación fue no experimental ya que las variables tanto independiente “clima organizacional” como dependiente “la satisfacción laboral” fueron observadas y analizadas desde su contexto original

En el estudio, la población incluyó a 50 profesionales de enfermería que trabajaron en el Hospital De Apoyo Chepén. Además, se utilizó la muestra censal, y también se utilizó el muestreo no probabilístico porque no se utilizaron pruebas o procedimientos estadísticos para el cálculo de la muestra. (32)

En los criterios de selección, se incluyeron a los profesionales que aceptaron firmar el consentimiento informado o que aceptaron participar voluntariamente, además se incluyó profesionales contratados o nombrados y los que completaron correctamente cada una de los ítems establecidas en el cuestionario. Por otro lado, se excluyó a profesionales cuyo tiempo de servicio fue inferior a tres meses, aquellos que no firmaron el consentimiento informado o que estuvieron de vacaciones en la fecha que se recolectó la información.

Se empleó un cuestionario como herramienta de investigación, diseñado para evaluar un constructo o variable específica. (31) En el estudio se utilizaron dos cuestionarios: uno estructurado para evaluar el clima organizacional y otro para medir la satisfacción laboral. A continuación, se detallan ambos instrumentos:

Se empleó el cuestionario desarrollado por el Ministerio de Salud en 2011 para evaluar la variable de clima organizacional. Este cuestionario constó de 28 ítems distribuidos en tres dimensiones distintas. La aplicación del cuestionario se realizó de manera individual, utilizando una escala liker que va desde 1 (nunca) hasta 4 (siempre). Los resultados fueron interpretados utilizando baremos o categorías establecidas: un puntaje entre 84 y 112 puntos

indicaba un clima organizacional saludable, entre 56 y 83 puntos sugería áreas de mejora en el clima organizacional, y entre 28 y 55 puntos señalaba un clima organizacional no saludable.

El cuestionario de satisfacción laboral fue creado por Warr P, Cook J y Wall T en 1979 y fue adaptado por Carlos M en el 2018. El instrumento comprendió 15 ítems, distribuidos en dos dimensiones; además, la aplicación fue individual, cuya medición fue ordinal que va desde 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho). Por otro lado, los baremos o categorías de interpretación fueron: Bajo = 0 – 15 puntos, medio = 16 – 45 puntos y alto de 46 a más puntos. (33)

En el estudio, se emplearon dos herramientas de análisis de datos: Microsoft Excel 2019 y SPSS versión 26. Microsoft Excel se utilizó para ingresar los datos recolectados del cuestionario en una hoja de cálculo, donde se realizaron análisis estadísticos descriptivos. Estos análisis permitieron la creación de tablas y gráficos que mostraban las frecuencias y porcentajes de las respuestas obtenidas. Por otro lado, SPSS se utilizó para realizar análisis estadísticos inferenciales, explorando las relaciones y correlaciones entre las variables de interés en el estudio.

El principio de autonomía se cumplió, dado que todas las personas que participaron en la aplicación del cuestionario tuvieron la libertad de decidir si deseaban o no participar. Cada uno tomó de manera voluntaria su decisión sobre su participación en la encuesta, respetándose en todo momento su voluntad (34).

En cuanto al principio de beneficencia, se informó a todos los participantes que no recibirían ningún tipo de compensación económica por su colaboración, ya que el único beneficio obtenido fue el acceso a los resultados del estudio. La autora de la investigación se aseguró en todo momento de preservar la tranquilidad de los participantes, garantizando que su bienestar fuese priorizado durante todo el proceso (34).

Finalmente, el principio de justicia se reflejó en el trato equitativo que se dio a todos los participantes. No se hizo ningún tipo de distinción basada en género, raza, religión u otras características personales; todos los involucrados recibieron un trato justo e igualitario a lo largo de la investigación (34).

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,464**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50

Se encontró una relación moderadamente positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,464, con un valor de $p < 0,05$. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa que postula una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 2. Clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022

Categorías	N	%
Clima organizacional no saludable	23	46%
Clima organizacional por mejorar	17	34%
Clima organizacional saludable	10	20%
Total	50	100%

El 46% de los profesionales de enfermería percibió el clima organizacional como no saludable, lo que algunos no se sienten apoyados en su desarrollo profesional ni enfrentan una estructura organizativa eficiente, además de carecer de una cultura que promueva la colaboración y el bienestar; estas condiciones afectan la moral y el desempeño del personal; sin embargo solo el 20% percibió el clima como saludable.

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022

Categorías	N	%
Baja satisfacción	28	56%
Regular satisfacción	13	26%
Alta satisfacción	9	18%
Total	50	100%

El 56% de los profesionales de enfermería reportó una baja satisfacción laboral, lo que indica que algunos no encuentran realización personal en su trabajo ni perciben adecuados incentivos externos como remuneraciones o condiciones laborales, lo cual impacta negativamente en su motivación y compromiso; por otro lado, solo el 18% manifestó una alta satisfacción, lo que resalta la necesidad de mejorar tanto los factores internos como externos que influyen en el bienestar del personal.

3.2. Discusión

El objetivo fue conocer como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral. Al respecto, la literatura refirió que un trabajador que goza de un ambiente confortable tiende a tener mayor satisfacción laboral, lo que a su vez garantiza la calidad de la atención brindada al usuario. (15) Los resultados de la investigación mostraron que estas variables estaban significativamente relacionadas ($Rho=0,464$; $p<0,05$), lo que permitió explicar que los profesionales que tienen una percepción positiva de las interacciones psicosociales y de la estructura del ambiente de trabajo, tienen una actitud favorable hacia las actividades asignadas, es decir, sienten satisfacción por las tareas que desarrollan dentro de la organización.

Los resultados guardan relación con una investigación realizada en un establecimiento del MINSA en Chiclayo y encontró que el clima organizacional es un fenómeno que se encuentra asociado a la satisfacción profesional, con un coeficiente de 0,365 y un p-valor de 0,000 (17); un estudio desarrollado en un hospital de Lambayeque también mostró una relación directa entre ambos constructos, con un coeficiente de 0,434 y un $p<0,05$. (18) Las coincidencias explican que un profesional se siente satisfecho cuando realiza sus actividades en un ambiente donde prevalece la colaboración, la comunicación, la confianza, el apoyo de los superiores y sobre todo goza de las comodidades necesarias para el cumplimiento de sus tareas.

Según la teoría de sistemas de Betty Neuman, el individuo forma parte de un sistema abierto que interactúa constantemente con su entorno (20); en este contexto, el clima organizacional se concibe como un factor clave que influye en los trabajadores a nivel físico, psicológico y social. Neuman sostiene que cualquier cambio en el entorno laboral —ya sea positivo o negativo— afecta directamente el equilibrio del individuo dentro del sistema; por lo tanto, si el entorno laboral ofrece estabilidad, apoyo y recursos adecuados, actúa como una

barrera protectora que reduce los factores estresantes, permitiendo que el trabajador mantenga su equilibrio interno y desempeñe sus funciones de manera eficiente.

En esta teoría, el ambiente de trabajo favorable es fundamental para que el profesional gestione los factores estresantes de manera adecuada; un clima organizacional positivo, que incluye la comunicación abierta, la confianza en los superiores y la colaboración entre colegas, atenúa el impacto de los estresores y mejora la capacidad de respuesta del trabajador ante las demandas del sistema laboral. Esto facilita una mayor satisfacción en las tareas que desempeña; de acuerdo con Neuman, dicha satisfacción contribuye al bienestar general del individuo dentro del sistema, logrando un equilibrio que no solo genera satisfacción, sino que también fortalece su resiliencia frente a posibles cambios o desafíos.

El clima organizacional es un marco de percepciones, actitudes y expectativas compartidas entre los miembros de la organización respecto de su ambiente de trabajo; este contexto no sólo influye en la moral y el bienestar de los empleados sino que también repercute en la calidad del servicio y la eficacia operativa dentro de la organización; asimismo, un clima organizacional positivo se construye a través de políticas inclusivas, comunicación abierta, reconocimiento del desempeño y oportunidades de desarrollo profesional, promoviendo así un compromiso duradero y una cultura organizacional sólida. (21) Se encontró que el 46% del profesional de enfermería percibió el clima organizacional como no saludable, y sólo el 20% lo percibió como saludable.

Existe coincidencia con un estudio que se desarrolló en una institución de salud en México y encontró que el 56% percibió el clima organizacional como no saludable. (13) Esto significa que no se ha fomentado una buena comunicación y cooperación dentro de las organizaciones, y las relaciones entre jefes y compañeros no han sido las más adecuadas, lo que ha llevado a los profesionales a tener una percepción desfavorable de la estructura organizacional y, a su vez, a manifestar su desinterés por el trabajo que realizan e incluso ha

podido generar consecuencias negativas en la calidad de la atención prestada a los pacientes o usuarios que son atendidos en el establecimiento.

Sin embargo, existe discrepancia con un estudio realizado en un hospital de Lambayeque, en donde se encontró que el 75% de los profesionales evaluados percibía el clima organizacional como bueno o saludable. (18) Las diferencias se debieron a que dentro del hospital se fomentaba el apoyo mutuo, la motivación, la comunicación y el reconocimiento del esfuerzo de los profesionales, lo cual es una acción favorable para que el profesional se sienta identificado y comprometido con sus tareas y con la organización.

La satisfacción laboral, se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y felices con su trabajo, reflejando su percepción positiva sobre diversos aspectos como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, las oportunidades de crecimiento profesional, y el reconocimiento recibido por sus contribuciones; asimismo, es un indicador clave del bienestar emocional y la motivación dentro de una organización, influyendo directamente en la productividad y la retención del personal. (26) En el estudio se encontró que el 56% del profesional de enfermería tuvo una baja satisfacción laboral, y sólo el 18% una alta satisfacción.

Existe concordancia con un estudio realizado en enfermeras de neonatología de Trujillo, donde el 63% presentó baja satisfacción laboral. (15) Esto indicó que los profesionales han manifestado una actitud negativa hacia su trabajo, debido al inadecuado ambiente laboral, la escasez de los materiales requeridos para el cumplimiento de las tareas asignadas, lo que ha repercutido negativamente en el cumplimiento de las diversas responsabilidades laborales.

La limitación de la investigación fue el diseño, ya que al ser un estudio transversal no estableció una relación causal, es decir, sólo buscó analizar la correlación entre los dos constructos, lo cual no permitió determinar la causa y efecto. La población fue relativamente

pequeña, la cual podría ampliarse en otros escenarios con características similares.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Existe relación moderada y significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho= 0,464$; $p<0,05$), explicando que los profesionales que tienen una percepción positiva de las interacciones psicosociales y de la estructura del ambiente de trabajo, tienen una actitud favorable hacia las actividades asignadas.

- El 46% del profesional de enfermería percibió el clima organizacional como no saludable, indicando que no se fomenta una buena comunicación y cooperación dentro de la organización, y las relaciones entre jefes y compañeros no son las más adecuadas, lo que ha llevado a los profesionales a tener una percepción desfavorable de la estructura organizacional.

- El 56% del profesional de enfermería tuvo una baja satisfacción laboral, lo cual explica que la mayoría de profesionales han manifestado una actitud negativa hacia su trabajo, debido al inadecuado ambiente laboral, la escasez de los materiales requeridos para el cumplimiento de las tareas asignadas.

4.2. Recomendaciones

- A los directivos del hospital, desarrollar estrategias orientadas a fortalecer el clima organizacional para que los profesionales de enfermería se sientan motivados, valorados y, sobre todo, se garantice su satisfacción con el ambiente de trabajo, lo cual se reflejará en su eficiencia laboral y en una atención de calidad.

- A la jefatura de enfermería, mejorar los mecanismos de comunicación interna, reconocer los logros de los profesionales, fomentar el apoyo mutuo, la confianza, el trabajo en equipo y fortalecer constantemente las relaciones interpersonales, ya que esto contribuirá a generar un clima organizacional saludable.

- A los directivos del hospital, garantizar un ambiente de trabajo que reúna las condiciones necesarias para que el profesional desarrolle satisfactoriamente sus actividades habituales; asimismo, se debe definir un programa de incentivos no económicos o cualquier beneficio que ayude a mejorar la satisfacción laboral del profesional.

REFERENCIAS

1. Vásquez JG, López R, Ayay N, Alvarado G. Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2021; 5(1).
2. Pecino V, Mañas M, Díaz P, et al. Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International journal of environmental research and public health*. 2019; 16(10).
3. Organización internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 17. Available from: <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*. 2021; 20(1): p. 1-22.
5. Yong L, Huang H. Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*. 2020; 119(5).
6. Olivera Y, Leyva L, Napán A. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*. 2021; 8(2).
7. Sánchez S, Fuentes G, Artacho R. Rankings internacionales de satisfacción laboral. revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos. 2020; 219(20).
8. Espíritu A, Castro L. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Revista Conrado*. 2020; 16(1).
9. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Revista Prepint*. 2021; 31(2).

10. 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. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 17. Available from: <http://bit.ly/2OX9Oup>.
11. Moran B. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos. [Tesis de grado]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Online].; 2022 [cited 2022 Mayo 21. Available from: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/17745/1/T-UCSG-POS-MGSS-325.pdf>.
12. Bry A, Wigert H. Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study. Journal of nursing management. 2022; 10(1).
13. Salazar E, Fernández C, Santes M. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Universitaria. 2020; 17(1).
14. Cubas L. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de las enfermeras en el centro quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, Lima Perú. [Tesis de grado]. Lima: Univerisdad Norbert Wiener. [Online].; 2021 [cited 2022 Mayo 21. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/>.
15. Viton N. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de neonatología. [Tesis de Maestría]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. [Online].; 2021 [cited 2022 Mayo 21. Available from: <https://dspace.unitru.edu.pe/>.
16. Padilla F. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José Del Callao. [Tesis de grado]. Lima: Universidad Nacional del Callao. [Online].; 2020 [cited 2021 Octubre 10. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/>.
17. Marín J. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo. [Tesis de Maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Online].; 2022 [cited 2022 Mayo 21. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.

18. Ninaquispe M. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Online].; 2020 [cited 2021 Octubre 10. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.
19. 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).
20. Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. Novena edición ed. Sciences EH, editor. Barcelona; 2020.
21. Uribe J. Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. 1st ed. México: Editorial El Manual Moderno; 2020.
22. Ministerio de Salud (MINSA). Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico / Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional - Lima. [Online].; 2020 [cited 2021 Octubre 11. Available from: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf.
23. Grueso M. Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos. 1st ed. Colombia: Editorial Universidad del Rosario; 2019.
24. Corredor A, Álvarez B, Camilo E. Pymes: Gestión Y Clima Organizacional. 1st ed. Colombia: Corporación Universitaria Americana; 2020.
25. Henao F. Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. 2nd ed. Colombia: Ecoe Ediciones; 2020.
26. 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.
27. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 17th ed. España: Pearson Educación; 2021.
28. Aguillón A, Berrún L. El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación. 1st ed. Colombia: Editorial El Manual Moderno; 2019.

29. Snell S, Bohlander . Administración de Recursos Humanos (17° Edición) México: Editorial Cengage Learning; 2021.
30. Boluarte A. Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. Revista Medica Herediana. 2021; 25(2).
31. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. Sexta edición ed. S.A IE, editor. México: Mc Graw Gill; 2021.
32. Vara A. 7 pasos para una tesis exitosa desde la idea inicial hasta la sustentación. Primera Edición ed. Perú: Universidad de San Martín de Porres; 2022.
33. Carlos M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Online].; 2018 [cited 2021 Octubre 10. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>].
34. Ryan K, Brady J, Cooke R, Height D, Jonsen A, King P, et al. Informe Belmont: Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. [Online].; 2020 [cited 2021 Octubre 31. Available from: https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf].
35. Noreña A, Moreno N, Rojas J, Rebolledo D. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichán. 2012; 2(1): p. 263-274.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Valores finales	Tipo de variables	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 (22)	La variable se midió a través de tres dimensiones.	Potencial humano	Liderazgo	1,2	Cuestionario (Ministerio de Salud)	Clima organizacional saludable = 84 - 112, clima organizacional por mejorar = 56 - 83 y clima organizacional no saludable = 28 - 55.	Categoría	Ordinal	
				Innovación	3,4,5,6					
				Recompensa	7,8,9					
				Confort	10,11					
				Toma de decisiones	12,13					
			Diseño organizacional	Remuneración	14,15					
				Estructura	16,17					
				Comunicación Organizacional	18,19,20					
				Conflicto y Cooperación	21,22					
				Cultura de la organización	Motivación					23,24,25
		Identidad	26,27,28							
Satisfacción laboral	Son todos aquellos comportamientos o actitudes que los trabajadores demuestran en relación con las normas o políticas de la organización (29)	Este constructo se midió mediante dos dimensiones.	Satisfacción intrínseca	Método de trabajo	2	Cuestionario (Warr P, Cook J y Wall T)	Bajo = 0 - 15 puntos, medio = 16 - 45 puntos y alto de 46 a más puntos	Categoría	Ordinal	
					Reconocimiento					4
					Responsabilidad					6
					Capacidades					8
					Oportunidades					10
				Atención	12					
				Variedad	14					
				Satisfacción extrínseca	Condiciones físicas					1
					Compañeros de trabajo					3
					jefe de trabajo					5
					Salario					7
					Relaciones humanas					9
					Organización					11
					Horario					13
					Estabilidad de empleo					15

ANEXO 2: FORMATO DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de clima organizacional

Instrucciones: Apreciado profesional, a continuación, encontrará una serie de enunciados que hacen referencia al clima organizacional. Lee detenidamente para responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente. Recuerde que no habrá respuesta buenas ni malas.

Edad:

Sexo:

Tiempo de servicio:

Condición laboral:

1 =Nunca 2=A veces 3= Frecuentemente 4=Siempre					
N°	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

1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho								
N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Las condiciones físicas del trabajo.							
2	La libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.							
3	Los compañeros de trabajo.							
4	El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo.							
5	El jefe inmediato.							
6	La cantidad de responsabilidad que se le confía.							
7	El salario adecuado							
8	La posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales.							
9	La relación general entre los trabajadores y supervisores							
10	Las oportunidades de promoción con las que cuenta.							
11	El modo en que se gestiona el centro como organización							
12	La atención que se presta a sus sugerencias.							
13	El horario de trabajo.							
14	La variedad del trabajo que se realizan en el trabajo							
15	La estabilidad en el empleo							

Tomado de: Carlos M (2018)

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional	
Nombre del instrumento	Cuestionario de clima organizacional
Autor	Ministerio de Salud
Año	2011
Objetivo	Medir el clima organizacional
Aplicación	Individual
Escala de medición	Ordinal
N° de ítems	28
Duración	15 minutos
Dimensiones	Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización
Puntuaciones	1 =Nunca 2=A veces 3= Frecuentemente 4=Siempre
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Valor cercano a uno
Categorías de interpretación	Clima organizacional saludable = 84 -112 puntos, clima organizacional por mejorar = 56 - 83 puntos y clima organizacional no saludable = 28 – 55 puntos

Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral	
Nombre del instrumento	Satisfacción laboral
Autor	Warr P, Cook J y Wall T
Año	1979
Adaptación	Carlos M (2018)
Objetivo	Medir el grado de satisfacción laboral
Aplicación	individual
Escala de medición	ordinal
Nº de ítems	15
Duración	15 a 20 minutos aproximadamente
Dimensiones	Satisfacción intrínseca, Satisfacción extrínseca
Puntuaciones	1 =Muy Insatisfecho 2=Bastante Insatisfecho 3= Algo Insatisfecho 4=Indiferente 5= Algo Satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	0,841
Categorías de interpretación	Bajo = 0 – 15 puntos, medio = 16 – 45 puntos y alto de 46 a más puntos

ANEXO 4: EVIDENCIA DE INDICADORES MÁS DEFICIENTES EN VARIABLES

Tabla 4. Indicadores más deficientes de clima organizacional en profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022

Indicadores	Nunca		A veces		Frecuentemente		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderazgo	20	40%	14	28%	10	20%	6	12%	50	100%
Recompensa	33	66%	11	22%	4	8%	2	4%	50	100%
Toma de decisiones	27	54%	13	26%	9	18%	1	2%	50	100%
Comunicación organizacional	37	74%	6	12%	7	14%	0	0%	50	100%
Motivación	25	50%	13	26%	9	18%	3	6%	50	100%

El 74% de los encuestados indicó que nunca existe una comunicación organizacional aceptable; el 66% también señaló nunca recibir recompensas; en cuanto a la toma de decisiones, el 54% indicó nunca tener participación. Para el indicador de motivación, el 50% manifestó que nunca la experimenta, mientras que, en liderazgo, el 40% percibió su ausencia completa.

Tabla 5. Indicadores más deficientes de satisfacción laboral en profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022

Indicadores	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Reconocimiento	42	84%	2	4%	6	12%	50	100%
Oportunidades	34	68%	10	20%	6	12%	50	100%
Condiciones físicas	35	70%	15	30%	5	10%	55	110%
Relaciones humanas	37	74%	6	12%	7	14%	50	100%

El 84% de los profesionales de enfermería señaló insatisfacción en el reconocimiento; respecto a relaciones humanas, el 74% indicó sentirse insatisfecho; en condiciones físicas, el 70% expresó lo mismo; y en cuanto a oportunidades, el 68% se declaró insatisfecho. Estos porcentajes destacan los aspectos más críticos de la satisfacción laboral.

ANEXO 5: EVIDENCIAS DE EJECUCIÓN

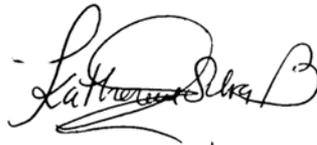


ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado profesional, el propósito de este documento es invitarlo a participar en la aplicación de una encuesta para medir el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital de Chepén, 2022, realizada por la estudiante Lesly Katherine Silva Balarezo. Si acepta participar en la investigación, se le informará de los procedimientos que se llevarán a cabo durante la aplicación del cuestionario.

Una vez informado y estar de acuerdo, autorizo a participar voluntariamente en la investigación, considerando que la información que proporcione será sólo para fines académicos.

Fecha: 20/04/2023



.....
Firma del investigador



.....
Mayra Acosta Machuca

ANEXO 7: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



Chepen, 01 de Marzo del 2023

CARGO

MEMORANDUM N° 002-2023-GRU-GGR/GR55/R5CH/HACH/ODI

A : LIC. ENF. MARIA ONELIA NORIEGA DIAZ
JEFE DEL DPTO DE ENFERMERIA DE LA RED DE SALUD CHEPEN

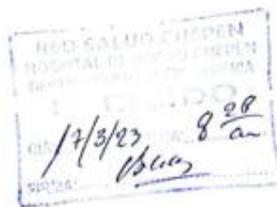
DE : LIC. JANETT CORRO ARTEAGA
RESP. DE LA UNIDAD CAPACITACION, DE DOCENCIA E INVESTIGACION DE LA
RED DE SALUD CHEPÉN

ASUNTO : FACILIDADES PARA TABAJO DE INVESTIGACION

Por medio del presente lo saludo cordialmente y a la vez para solicitar que a través de su Jefatura y las Coordinadoras de los diferentes Servicios y Estrategias Sanitarias, que las Lic. Enf. Respondan a un cuestionario, que se aplicará como instrumento del Trabajo de Investigación; titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DE CHEPEN – 2022"; cuya estudiante responsable es de la Escuela de Enfermería de la USS-UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN; SILVA BALAREZO LESLY KATHERINE, los resultados de dicho trabajo servirá tanto para el área de Enfermería como para la Institución

Sin otro particular y agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente documento; aprovecho la oportunidad para reiterarle muestras de consideración y estima personal.

ATENTAMENTE.



GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD CHEPEN
Lic. Enf. Janett Corro Arteaga
JEFE UNIDAD CAPACITACION, DE DOCENCIA E INVESTIGACION