



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de
enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

De La Cruz Cruzado, Iriz Paula (orcid.org/0000-0001-9201-751X)

ASESOR:

Dr. Quinteros Gomez, Yakov Mario (orcid.org/0000-0003-2049-5971)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas De Los Servicios De Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios porque gracias a el todo es posible, por guiarme todo este tiempo y por permitirme que llegue hasta acá y no dejar que me rinda. A mis padres que son mi motor y motivo para seguir adelante. A mi asesor por la dedicación en sus enseñanzas y por ser guía en este proceso de estudios para seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme dado fuerzas para llegar hasta aquí. A la Universidad Cesar Vallejo por el apoyo brindado para culminar esta etapa profesional. A mi asesor por el apoyo brindado, sus conocimientos otorgados y su profesionalismo. A mis padres y familiares por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de datos según la variable clima organizacional.	26
Tabla 2	Clima organizacional según dimensión estructura.	26
Tabla 3	Clima organizacional según dimensión responsabilidad.	27
Tabla 4	Clima organizacional según dimensión desafíos.	27
Tabla 5	Clima organizacional según dimensión relaciones	28
Tabla 6	Distribución de datos según la variable satisfacción laboral	28
Tabla 7	Satisfacción laboral según dimensión satisfacción laboral intrínseca.	28
Tabla 8	Satisfacción laboral según dimensión satisfacción laboral extrínseca.	29
Tabla 9	Clima organizacional según satisfacción laboral.	29
Tabla 10	Clima organizacional en su dimensión estructura según satisfacción laboral extrínseca.	30
Tabla 11	Clima organizacional en su dimensión responsabilidad según satisfacción laboral intrínseca.	30
Tabla 12	Clima organizacional en su dimensión desafíos según satisfacción laboral intrínseca.	31
Tabla 13	Clima organizacional en su dimensión relaciones según satisfacción laboral extrínseca.	31
Tabla 14	Prueba de correlación según Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.	32
Tabla 15	Prueba de correlación según Spearman entre la estructura y la satisfacción laboral extrínseca.	33
Tabla 16	Prueba de correlación según Spearman entre la responsabilidad y la satisfacción laboral intrínseca.	34
Tabla 17	Prueba de correlación según Spearman entre los desafíos y la satisfacción laboral intrínseca.	35
Tabla 18	Prueba de correlación según Spearman entre las relaciones y la satisfacción laboral extrínseca.	36

Resumen

El presente estudio tiene como propósito “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022”. Metodología: Se trabajará mediante un enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, utilizando la estadística y el nivel aplicado de investigación basándose en un diseño no experimental, y con la participación de 85 del área de enfermería en un Hospital Público de Lima. En cuanto a la técnica de recolección de datos se utilizará la encuesta y como instrumento para la variable clima organizacional un cuestionario y para la satisfacción laboral una Escala de Satisfacción General validados y confiables, los cuales trabajan con una escala de Likert; asimismo, el 18.8% perciben un clima organizacional en un nivel deficiente, el 50.6% en un nivel regular y el 30.6% en un nivel óptimo; y el 21.2% presentan una baja satisfacción laboral, el 48.2% una satisfacción laboral media y el 30.6% una satisfacción laboral alta. Se concluyó que existe una relación alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, estructura, responsabilidad, desafíos, satisfacción laboral.

Abstract

The purpose of this study is "To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in the nursing area in a public hospital in Lima, 2022". Methodology: It will work through a quantitative approach, applied type, non-experimental cross-sectional design, using statistics and the applied level of research based on a non-experimental design, and with the participation of 85 from the nursing area in a Public Hospital of Lima. Regarding the data collection technique, the survey will be used and as an instrument for the organizational climate variable a questionnaire and for job satisfaction a validated and reliable General Satisfaction Scale, which work with a Likert scale; Likewise, 18.8% perceive an organizational climate at a deficient level, 50.6% at a regular level and 30.6% at an optimal level; and 21.2% have low job satisfaction, 48.2% average job satisfaction and 30.6% high job satisfaction. It was concluded that there is a high relationship between organizational climate and job satisfaction in the nursing area in a public hospital in Lima, 2022.

Keywords: Organizational climate, structure, responsibility, challenges, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un conjunto de condiciones que las organizaciones presentan y que forman parte de su entorno de trabajo, el cual es un factor muy influyente del desarrollo de la vida laboral de los trabajadores por lo cual es esencial para definir el nivel de la satisfacción laboral, la cual es la percepción justamente de las condiciones que se le brinda en el trabajo en relación a lo que espera en cuanto a sus necesidades laborales. Lo cual se observa en todo el ámbito laboral. Por otro lado, a nivel mundial la rotación de los trabajadores entre las empresas se ha incrementado en un 23% desde los años 90, siendo la razón principal el clima laboral poco adecuado, dentro de lo cual varios estudios indicaron que se debió principalmente por una mala gestión del clima organizacional, donde las condiciones de infraestructura eran poco ergonómicas, asimismo otro de los principales problemas eran los conflictos entre trabajadores y con sus superiores, generando climas de mucha tensión y poco productivos, lo que causa además de una insatisfacción en este grupo de trabajadores.

Es por ello que empresas internacionales manifiestan que, al descuidar la calidad en el clima organizacional, genera una insatisfacción entre los trabajadores, lo que a su vez está asociado con pérdidas y resultados negativos como una baja productividad, deficiencias en los procesos productivos, entre otros. Es así que la mayoría de empresas y organizaciones están de acuerdo que el recurso más importante en el logro de los objetivos son los trabajadores, por lo que se debe procurar generar un ambiente y clima laboral que se enfoque además de la productividad, en el bienestar del trabajador, de su salud y su crecimiento profesional, lo que genera y es conocido por grandes empresas resultados positivos a largo plazo.

Ante esta problemática debemos además considerar, que en la lucha de modernizar e innovar en los procesos esenciales del clima de trabajo, y el nivel satisfactorio laboral, con un mayor énfasis en el ámbito de salud, se produjo el problema que provocó la pandemia del COVID-19, que altero toda actividad social y comercial en todos los países, afectando estructuras organizativas como el sistema de salud, donde los procesos y formas de atención tuvieron que modificarse, además de que se incrementó la carga laboral principalmente para el personal considerado como primera línea en el control y manejo de la pandemia

causada por el virus del COVID-19, conformada por el personal de enfermería, afectando psicológica y físicamente, generando un incremento de la insatisfacción laboral que ya era regular, por las condiciones laborales en las cuales las gestiones mantienen al sistema de salud.

La pandemia mostro las deficiencias de las instituciones de salud y lo insatisfechos que estaban sus trabajadores, teniendo un claro problema la falta de personal, perjudicando aún más con las muertes de gran cantidad del personal de salud. (World Bank, 2022).

En países de Latinoamérica, se observó una baja en la fuerza de trabajo del ámbito de salud en especial en el personal de enfermería, como se observó en un hospital nacional, donde hubo la renuncia de 50 individuos, lo cual tuvo dentro de sus razones la disconformidad sobre las condiciones laborales que se le ofreciera en dicha institución, asimismo había una falta de reconocimiento, sueldos bajos, entre otras condiciones, situaciones que es común en toda Latinoamérica, donde las políticas y autoridades no brindan las condiciones adecuadas para el correcto desarrollo de los sistemas de salud.

A nivel nacional se observa que, los niveles de la carga laboral en el ámbito de enfermería tiene un continuo crecimiento, en donde cada personal de enfermería atiende a más de 40 pacientes siendo un número más de cuatro veces superior a lo recomendado por las instituciones internacionales de salud, esto a pesar de que existe una falta de personal, como en un hospital nacional donde hace falta más de 200 profesionales de enfermería para poder ofrecer un mejor servicio de salud, generando problemas dentro de las instituciones. En un informe del INEI (2017) en donde se halló en relación al trabajo en el ámbito de la salud, que el 66% aproximadamente de profesionales de enfermería refirieron que estaban satisfechos con su trabajo, esto en comparación con el personal médico que el 59% refirió el mismo sentir; por lo que la mayor insatisfacción los tiene los médicos.

Es por ello que la satisfacción laboral se ve afectada cuando el personal de salud no se encuentra trabajando en buenas condiciones o en un ambiente laboral favorable, generando así una insatisfacción en los empleados.

A nivel local en un hospital de Lima, se pudo presenciar como el personal de salud está expuesto a una carga laboral considerable, atendiendo a más pacientes de lo

que se recomienda, de igual manera también realizan actividades administrativas que no son parte de sus funciones, lo que incrementa a un más sus responsabilidades, además de la falta evidente de personal, al conversar con algunos personales se indago que no se cumplen con todas las condiciones de trabajo necesarias para que puedan desarrollar adecuadamente sus funciones, como es el caso de la falta de materiales y equipos en especial de protección personal como mascarillas, mandiles entre otros, es por ello que en ocasiones se solicita a los pacientes cierto apoyo con los materiales para su atención, por otro lado, también el personal siente que no se les reconoce por su trabajo, que no reciben un pago acorde a sus responsabilidades, perciben una falta de apoyo de sus superiores y autoridades, entre otras problemáticas, que generan un clima organizacional poco productivo e insatisfactorio.

De igual manera en función de lo descrito se tiene como interrogante general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022? Y como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad en la organización y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación entre los desafíos organizacionales y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación entre las relaciones organizacionales y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022?

En cuanto a la Justificación desde el enfoque teórico, el estudio presentará un análisis de la información disponible de las variables mediante teorías y conceptos de investigaciones sustentadas que permitan explicar la asociación que se produce entre el clima de la organización y la satisfacción del empleado de salud, por otro lado, en el caso de la justificación práctica; el estudio presentó resultados que demuestran el nivel asociativo entre el clima de trabajo y el nivel satisfactorio laboral y con ello poder referir las conclusiones del caso y poder efectuar las recomendaciones que aporten en la solución del problema. Asimismo, la

investigación se justifica metodológicamente, porque se presentará instrumentos de recolección de datos validados y confiables que puedan servir para otros estudios, además de ello el estudio se desarrollará por un camino metodológico cuantificable y correlacional que permite el estudio práctico de la relación que se pretende probar sirviendo de modelo para otros estudios que se desarrollen en la misma línea.

Como objetivo general se formuló; Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Y como específicos tenemos: Identificar la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022; Identificar la relación entre la responsabilidad en la organización y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022; Identificar la relación entre los desafíos organizacionales y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Identificar la relación entre las relaciones organizacionales y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Finalmente se plantea la hipótesis general; Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Y como específicos tenemos: Existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Existe relación entre la responsabilidad en la organización y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Existe relación entre los desafíos organizacionales y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Existe relación entre las relaciones organizacionales y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Araya y Medina (2020) realizaron una investigación con los profesionales de la salud en Chile, la cual tuvo como tema central el estudio de la satisfacción del trabajo y el clima dentro de la organización, los cuales son elementos esenciales para el desarrollo de cualquier organización. Sin embargo, ante una mala gestión de dichos elementos podría ocasionar deficiencias en los procesos de cualquier empresa o institución originando la insatisfacción laboral. En efecto, el ausentismo de los trabajadores, la falta de rotación del personal, entre otros, también puede alterar la salud de los empleados. Los investigadores tuvieron como objetivo de estudio identificar el nivel asociativo entre el clima de la organización y el nivel satisfactorio de los trabajadores. Se aplicó un método que buscó la descripción de las variables, con la participación de 110 funcionarios (técnicos y no médicos) que participaron en la resolución de dos cuestionarios. Como resultados los investigadores encontraron que el clima organizacional según la mayoría presentó un nivel alto en un 53% y la satisfacción laboral se presentó en un 45% alta. Entre las variables el resultado correlacional fue estadísticamente significativo, con un resultado de 0.636 de correlación y una significancia de 0.001. También se evidenció que el nivel de satisfacción con el trabajo fue medio, de igual manera se presentó un clima de la organización regular, por lo que se evidenció que las variables presentaron un nivel asociativo significativo.

Pedraza (2020) realizó una investigación con los trabajadores de empresas públicas y privadas en Tamaulipas (México) en donde recalcó la relevancia que tiene los elementos del clima en el trabajo y el nivel satisfactorio de los colaboradores del desarrollo institucional. El autor resaltó la importancia en el estudio de estos aspectos como parte de las estrategias administrativas de un buen manejo de los recursos humanos. El objetivo del estudio se centró en un análisis perspectivo desde los empleados sobre el desarrollo del clima laboral dentro de la organización y el nivel satisfactorio laboral de los trabajadores, se procedió con una metodología basada en los niveles descriptivos correlacional causal, con el apoyo de 80 empleados (hombres y mujeres) del sector público como muestra y como

instrumentos se usaron dos cuestionarios. Se pudo constatar que el 53% del clima en el trabajo fue deficiente; por otro lado, la satisfacción laboral fue media en un 49%. Asimismo, se halló una influencia de 64% del clima de trabajo en la satisfacción de los trabajadores con un valor T de Students= 1.745 y un $p=0.05$. por lo que se evidencio que efectivamente en un nivel significativo el clima de trabajo dentro de la organización influye en el desarrollo del nivel satisfactorio de los trabajadores.

Govea y Zuñiga (2020) desarrollaron su investigación en Ecuador, sobre el clima organizacional y la satisfacción, en donde se buscó medir el nivel de asociación de estas variables, mediante una metodología descriptiva correlacional con un grupo de 40 trabajadores y el uso de dos cuestionarios, con lo cual se logró encontrar que el 54% refirieron que el clima organizacional fue favorable y el 80% obtuvo una satisfacción regular, además de ello se obtuvo un valor p de 0.001. evidenciando una correlación positiva entre los elementos investigados.

Herrera y Manrique (2019) realizaron un estudio en Colombia en donde recalcan la importancia que tiene la satisfacción laboral en el trabajo de enfermería, pero muchas veces dicha carrera no es considerada por los Centros de Salud. En este sentido, las instituciones consideran un costo brindar mejores condiciones de trabajo para lograr la satisfacción en todos sus trabajadores, lo que conllevaría a un mejor trato a los pacientes y a una mejor satisfacción de los usuarios. El estudio tuvo el propósito de identificar la satisfacción del personal de enfermería, siendo un estudio comparativo entre dos grupos de profesionales de dos instituciones de salud, para lo cual se procedió con un método cuantificable a nivel descriptivo con la participación de un total de 280 profesionales (20 a 30 años) de enfermería y el uso de dos cuestionarios. Los resultados indicaron que para la satisfacción laboral el 51% mostro su insatisfacción, siendo mayor que en la atención primaria (29%), se halló una asociación por medio del Chi cuadrado (8,23) con aspectos tanto demográficos como institucionales con valores de significancia entre 0.000 a 0.008. Se concluye que en ambos servicios se produce una satisfacción laboral baja siendo uno de los peligros la mala relación con los superiores y la monotonía laboral.

Mendoza y Moyano (2019) realizaron una investigación en un hospital en Bío Bío (Chile), quienes refirieron que el nivel satisfactorio de los trabajadores es un

elemento esencial para poder generar un mayor bienestar en el ambiente de trabajo. Para ello se procedió con el propósito de encontrar cual es el nivel asociativo entre el clima dentro del trabajo y el nivel satisfactorio laboral. En el método de investigación se usó el descriptivo con un enfoque cuantificable, con una muestra de 623 trabajadores y el uso de dos cuestionarios. Se logró constatar que el clima de trabajo fue bueno en un 38% asimismo hubo una alta satisfacción laboral en un 25%. En la comparación de los grupos según la edad se presentan diferencias entre la satisfacción de tipo intrínseca en especial en los grupos de 20 a 29 años y el de rango de 30 a 39 años, con mayor énfasis en el grupo de 40 a 49 años en cuanto a la satisfacción mencionada, en el caso de la correlación entre los elementos los índices se presentaron entre 0.245 y 0.182; por lo cual los investigadores reafirmaron que a mayor edad la satisfacción del trabajador presenta una mayor influencia por parte del clima organizacional, además de su propia satisfacción laboral. Los autores concluyeron que el clima el cual se desarrolla en la institución tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral, en este caso positivo y adecuado, pero los de menor satisfacción se hallaron en trabajadores que tenían entre 30 a 39 años.

Maciel *et al.* (2018) realizaron una investigación en un grupo de trabajadores del servicio de enfermería en el Estado de México, quienes refirieron que el clima laboral es parte fundamental de un buen desarrollo institucional en crecimiento. En este sentido, la organización brinda procesos que son parte del desarrollo de las conductas de los colaboradores, siendo esencial para generar cambios tanto en la conducta del trabajador como en la estructura de la institución, además de otros aspectos como las instalaciones en donde se desarrollan las labores, la higiene, la seguridad del personal, los aspectos ergonómicos, las políticas institucionales, entre otros. El estudio planteó como propósito verificar como el clima en el trabajo puede estar asociado con la satisfacción que presentan los trabajadores con su trabajo, a través de una metodología descriptiva de corte transversal con el apoyo de 14 trabajadores de salud y el uso de dos cuestionarios. En los resultados se halló que la satisfacción laboral resultó con un tanto por ciento alto de 86%, mientras que liderazgo, motivación y comunicación obtuvieron un 93% de aprobación. En el estudio se detalló que, entre el clima de trabajo y el nivel satisfactorio del personal, tienen un punto en común que es la organización por lo que ambos son resultados

de un comportamiento causal de la organización o empresa de sus recursos y condiciones en las cuales se desarrolla, lo que refiere que el clima adecuado traerá resultados más positivos tanto para los trabajadores de salud como para la misma institución. Se concluye que el clima organizacional presenta un nivel bueno pero la satisfacción está en un nivel medio, por lo que su relación es significativa.

A nivel nacional Vásquez (2022) realizó un estudio en el servicio de emergencia en un grupo de profesionales de salud de una clínica privada. Su tema se centró en el desarrollo del clima que se presenta en el trabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en relación a ello, donde hace mención que estos elementos son un punto clave para toda organización que desee obtener el éxito es por ello que, últimamente se tiene un interés por el desarrollo del recurso humano y en las condiciones que se le brinda para su desempeño y productividad. El objetivo que se planteó es el de analizar el nivel asociativo entre los fenómenos principales del estudio siendo el clima en el trabajo y la satisfacción de los empleados, para ello se procedió con una metodología descriptiva y correlacional con una cantidad muestral de 70 trabajadores y el uso de dos cuestionarios. En los resultados se observó que según el 40% el clima de trabajo fue regular, en el caso de la satisfacción de los trabajadores en un 43% fue media, de igual manera en la medición correlacional de las variables se halló un valor de $r=0.420$ y un $p= 0.001$, otro de los resultados encontrados por el autor es que la dimensión relaciones del clima organizacional presenta un nivel significativo moderado de 0.549 con la satisfacción laboral. Se concluye que el clima laboral se asocia de manera significativa con la satisfacción de los trabajadores.

Huamán (2022) realizó un trabajo que trato el tema del clima dentro de la organización y el nivel de satisfacción de los trabajadores, en donde menciona que se conoce la asociación que se desarrolla entre estos dos elementos por lo que se trata de manera amplia en diversas investigaciones, resaltando que el clima organizacional es una herramienta que puede ser motivadora como insatisfacción dependiendo de cómo se maneje. Se planteó como objeto de estudio analizar el nivel asociativo entre el clima de trabajo y la satisfacción por parte de los integrantes de la institución, para lo cual se aplicó un método cuantitativo, aplicada, con un método descriptivo con enfoque cuantificable, en donde se tuvo como muestra a 60 trabajadores quienes resolvieron dos cuestionarios. Se pudo constatar que el clima

de trabajo se presenta en un 43% en un nivel regular, en el caso de la satisfacción del trabajador esta se presentó en un nivel medio con 56%, también se encontró un coeficiente de 0.924 significativa al 0.000. Los resultados de la investigación dieron a conocer que es relevante tener estrategias suficientes para generar un clima laboral con el propósito de mejorar la satisfacción de sus trabajadores con el fin de aportar en el éxito de la institución. Se evidencio que entre los elementos en investigación la relación fue altamente significativa.

González (2022) desarrollo un estudio sobre clima laboral y el nivel satisfactorio laboral, en donde menciona que estos elementos son esenciales en toda organización para lograr lo planificado, esto porque tienen una influencia directa con el desempeño de sus trabajadores. El estudio pretendió identificar el nivel asociativo entre el clima y la satisfacción del trabajo en una institución municipal, para ello se aplicó un método cuantificable no experimental, y una muestra de 70 personas y el uso de dos cuestionarios. Se halló que según el 90% el clima es regular dentro de la institución, de igual manera en un 89% la satisfacción de los trabajadores fue regular. Por otra parte, se halló un coeficiente de correlación entre las variables de 0.851 significativa al 0.000. En los resultados desarrollados se pudo observar que en gran mayoría los niveles de la variable se presentaban en un nivel medio, es por ello que se evidenció que existe una asociación significativa entre los elementos de estudio.

Arévalo *et al.* (2021) ejecutaron una investigación a un grupo de colaboradores pertenecientes al nivel de asistencia de una institución del ámbito de la salud, en San Martín. El estudio abordó el tema del clima dentro del trabajo y la satisfacción de los trabajadores, en donde mencionaron que el análisis del clima laboral dentro de la organización es esencial para lograr una mejora continua institucional; ya que es un indicador de precisión, donde se muestra si se tendrá efectos positivos o negativos dependiendo como se desarrolle el clima dentro de la organización. Esto con una gran certeza, porque un buen clima laboral trae buenos resultados y un mal clima laboral genera conflictos o situaciones desfavorables para la organización. Asimismo, se buscó identificar, si el clima de trabajo puede estar relacionado con la satisfacción de los trabajadores, con tal fin se procedió con la aplicación de un método descriptivo además de ser correlacional, se trabajó con una cantidad muestral de 119 colaboradores asistenciales, asimismo como parte

de la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios mostrando como el clima de trabajo se presentó según el 50% en un nivel medio, asimismo existe un 37% que refiere que es desfavorable, por otro lado el 50% tiene una satisfacción media respecto a su trabajo, asimismo entre las variables se halló un valor de $r=0.460$ y un $p= 0.000$, por otro lado en sus dimensiones del clima de trabajo, estructura y desafíos mostraron una asociación moderada con la satisfacción del trabajador con un valor de significancia por debajo del 0.05 con un coeficiente de correlación de 0.452 y 0.399 respectivamente. Se evidencia que efectivamente el nivel asociativo es directo entre el clima de trabajo y la satisfacción de los trabajadores.

Bustamante (2021) realizó un estudio sobre el clima dentro de una municipalidad y el nivel satisfactorio del trabajador, en donde mencionó que el problema en las instituciones municipales es la mala gestión, la falta de transparencia, y el mal manejo de los recursos, lo que genera a su vez un clima poco estable dentro de la organización, lo que en relación afecta tanto el desempeño como la satisfacción de los trabajadores. Se planteó determinar el nivel de correlación entre el clima y la satisfacción que se desarrollan dentro de una institución municipal, con tal fin se aplicó un método descriptivo y cuantitativo, con 60 individuos como muestra y el uso de dos cuestionarios, donde se halló que el clima es percibido como regular en un 58%, en el caso de la satisfacción laboral en su mayoría con un 45% presentó un nivel medio, en el caso de la correlación entre variables el coeficiente fue de 0.780 significativo al 0.000. En donde los resultados comparados con otros estudios, permitió deducir que el manejo de un clima organizacional adecuado es producto de una buena gestión lo cual repercute tanto en la satisfacción como en el desempeño de sus trabajadores. Se evidenció una asociación significativa entre los fenómenos en investigación.

Holguin y Contreras (2020) realizaron su estudio en un grupo de trabajadores de un servicio de nefrología, en un hospital nacional. El estudio hace mención que la satisfacción del trabajador es resultado de cómo se siente en relación a su bienestar dentro de la institución a la cual pertenece. Siendo este tema abordado por diversas corrientes científicas, pero aún no hay una definición clara de lo que implica este concepto, se sabe que está relacionado a varios aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos del sujeto, que repercuten en el desempeño y comportamiento laboral dentro de una organización. Los investigadores plantearon como analizar la

satisfacción del trabajador en salud. En la metodología se trabajó con un nivel descriptivo simple de diseño no experimental, con una cantidad muestral de 76 personas y el uso de un cuestionario. Como resultados se halló que el 28% presentó una satisfacción alta con su trabajo siendo los médicos quienes tenían una mayor satisfacción y el personal de enfermería con un 48%. Se obtuvo también un valor de 17.326 en el chi cuadrado con una significancia de 0.008 donde se concluyó que la satisfacción laboral fue mayor dependiendo de la profesión y del tiempo de servicio, donde un tiempo de servicio menor 3 años tenían más satisfacción.

Ñique (2020) realizó una investigación en un conjunto de personas pertenecientes al personal de salud en una institución de salud de Trujillo. El autor refirió que gran parte de la población en los últimos años tienen un compromiso alto con su trabajo ya que es donde pasan la mayor parte del tiempo de sus vidas, esto con una influencia tanto negativa como positiva. Por lo mismo es que se debe continuar mejorando las condiciones en las cuales estos trabajadores desarrollan sus funciones, que consideren tanto su seguridad como su integridad. Se tuvo como propósito el identificar el nivel de relación entre el clima de trabajo y el nivel satisfactorio del personal, para lo cual se aplicó métodos descriptivos y cuantificables con el apoyo de una muestra de 33 empleados de UCI a través de dos cuestionarios brindaron información. En los resultados se halló que el 79% refirió que el clima de trabajo era normal, solo el 6% refirió que era malo, asimismo el 82% está satisfecho con su trabajo, se halló además un valor de correlación de 0.596 y un $p=0.000$ entre las variables. Se concluye que entre los fenómenos de estudio se presenta un nivel de asociación significativa.

Bazalar *et al.* (2020) presentaron un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores, teniendo como objetivo el poder identificar la asociación entre dichas variables, esto mediante el uso de una metodología descriptiva correlacional, con la participación de 101 trabajadores a través del uso de dos cuestionarios. En los resultados se pudo conocer que el clima organizacional en un 54% es considerado como adecuado, en cuanto a la satisfacción laboral esta fue de nivel medio en un 48%. Se pudo concluir que existe asociación entre las variables tanto en el cruce de sus dimensiones como estructura, liderazgo, interrelación y motivación con la satisfacción laboral con valores p menores a 0.05.

Simbron *et al.* (2020) presentaron su investigación sobre tres aspectos el liderazgo, el clima organizacional y la satisfacción laboral, teniendo como objetivo de conocer el nivel relacional entre el liderazgo, clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores, para ello se aplicó un método descriptivo correlacional, con la participación de 35 personas, y el uso de tres cuestionarios, en donde se pudo encontrar que existe una relación significativa entre el liderazgo, el clima organizacional con la satisfacción de los trabajadores con un valor de 0.902 y 0.834 con un valor p de 0.000. evidenciando que los elementos de liderazgo y el clima de la organización repercuten de manera positiva en el nivel de satisfacción laboral.

Chávez (2019) realizó su investigación en un grupo de enfermeras integrantes del servicio de emergencia en una institución nacional de salud. El autor refirió que el desarrollo de las instituciones en la actualidad tiene que ver con cambios e innovación en sus procesos. Además de reformas, principalmente en el ámbito de la salud, donde se requiere un mayor compromiso, liderazgo, mejor clima organizacional y por su puesto mayor satisfacción en sus trabajadores, para generar mayor productividad y eficiencias en sus procesos. Se busco medir el nivel de correlación que se desarrolla entre el nivel de satisfacción laboral y el clima de trabajo, por lo cual se aplicó un método descriptivo correlacional trabajando con 90 profesionales de enfermería como muestra y el uso de dos instrumentos de contexto cerrado para la recolección de los datos. En los resultados se pudo encontrar que en un 48% el clima organizacional fue regular, por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral se halló que en un 46% fue media. Asimismo, se halló entre las variables un nivel de correlacional moderado con un índice de 0.695 y un valor de $p=0.00$ al igual que las dimensiones del clima organizacional en donde la responsabilidad como el caso de los aspectos de estructura, representaron asociaciones significativas con valores p menores al 0.05 con la satisfacción de los trabajadores. Se evidenció que a un mejor nivel del clima organizacional provocará un nivel de satisfacción más alto en el personal de enfermería.

Sánchez (2019) desarrollo su estudio sobre el clima de la organización y la satisfacción de los trabajadores de una institución de salud, con el objetivo de poder medir el nivel relacional entre ambas variables, para lo cual trabajo con un método descriptivo correlacional de corte transversal con la participación de 155 trabajadores, a través del uso de dos escalas. En los resultados se pudo hallar que

el 61% el clima organizacional es regular, por deficiencias en la comunicación, la recompensa entre otros, en el caso de la satisfacción de los trabajadores en un 65% está satisfecho en un nivel bueno y en un nivel medio un 30%. Concluye que existe una asociación directa entre las variables de estudio con un valor de 0.001 de significancia.

Cartagena y Peña (2019) realizaron un estudio en un grupo de enfermería de un servicio de emergencia en un hospital nacional de Lima. Los autores refirieron que tiene gran relevancia la investigación entre el clima que se desarrolla dentro de una institución y el nivel satisfactorio laboral de los colaboradores, las cuales son elementos esenciales para el crecimiento empresarial e institucional, que busca cambios y/o mejoras dentro de sus líneas. El trabajo planteó identificar como el clima laboral se asocia con el nivel de satisfacción de los trabajadores, mediante el uso de un método cuantitativo y descriptivo con el desarrollo de cuestionarios en una cantidad muestral de 63 individuos. Los resultados obtenidos muestran un 87% de los profesionales de enfermería, que aún se encuentran por mejorar el clima organizacional; por otra parte, se manifiesta una satisfacción parcial en sus labores en un 43%. También se encontró un grado de relación de 0,455% y cuya significancia obtenida fue menor al 0,05. Se concluyó que entre el clima que se presenta dentro de un hospital de salud se asocia a nivel significativo con el nivel satisfactorio laboral.

Carrión (2019) presento su trabajo sobre el clima organizacional y la satisfacción de un grupo de trabajadores, con el objetivo de encontrar el nivel de relación entre las variables, con un método correlacional y el uso de una muestra de 30 trabajadores usando dos cuestionarios, en donde se pudo evidenciar que el clima de la organización no se relaciona con la satisfacción de los trabajadores, según el -0.108 y un valor p de 0.571. por lo que concluye que no existe relación entre las variables.

Pérez y Zafra (2018) investigaron a un grupo de profesionales de salud pertenecientes a un hospital nacional, donde refirieron que el clima dentro de la institución abarca un ambiente donde se encuentran emociones y sentimientos que comparten los miembros de un equipo dentro de sus labores o en la institución. Esta variable es de gran relevancia puesto que logra mejorar el conocimiento de manera continua en el entorno organizacional y por ende una eficiencia en el

servicio brindado. El estudio tuvo el objetivo de medir el nivel asociativo entre el clima de trabajo y el nivel satisfactorio laboral, con un método cuantitativo y descriptivo con el aporte de información de una muestra de 29 enfermeras, que resolvieron dos cuestionarios. Como resultados se halló que el 62% refirió que el clima laboral es de nivel medio, en el caso de la satisfacción laboral el 97% presentó un nivel medio. Asimismo, dicho estudio a través de la prueba correlacional Spearman mostro un resultado del 0,572 ($p=0,001$) cuya significancia es menor al 0,05. Evidenciándose que a mejor clima de trabajo mejor nivel satisfactorio del trabajador.

2.2 BASES TEÓRICAS

Variable 1: Clima Organizacional

Es el desarrollo de una suma de características que forman la estructura del ambiente en el trabajo, las cuales son percibidas por todos sus trabajadores, en donde se relacionan a través de ciertas condiciones y parámetros propios de la empresa e influye en el actuar de todos sus integrantes (Chiavenato, 2017). En el mismo contexto Brunet (1987) mencionó que el clima de trabajo es percibido por el trabajador en base a sus propias expectativas. Asimismo, Robbins y Judge (2009) refirieron que es un ambiente compuesto por los elementos y condiciones internas de la misma organización, así como aspectos externos que pueden influir en el comportamiento de todos sus integrantes.

El clima de la organización es un elemento esencial en el desarrollo de cualquier institución en donde se muestra como este clima puede mejorar el desempeño de los trabajadores, del compromiso y su apoyo, esencial en el logro de los objetivos (Shen y Zhang, 2019). Asimismo, en este clima laboral existen elementos que predominan como lo es el liderazgo, el compromiso y la confianza de los trabajadores, siendo muy importante que los superiores compartan su conocimiento para generar un mayor compromiso y lograr un mejor clima en la organización (Al-Kurdi *et al.*, 2020). De igual forma se menciona que para un buen desarrollo del clima organizacional es necesario un buen estilo de liderazgo que se complemente con el estilo de los trabajadores y el nivel de trabajo en la organización, es por ello importante que las personas influyentes en el clima organizacional sean las más capacitadas como líderes (Moslehpour *et al.*, 2018). Asimismo, un clima

organizacional positivo conduce a niveles más altos de compromiso organizacional, un concepto importante para las organizaciones de atención médica, ya que los profesionales de la salud atienden a los pacientes de manera integral y necesitan un alto compromiso (Berberoglu, 2018).

En el caso de las teorías se menciona a **la teoría de la administración de Frederick Winslow Taylor**, el cual propone que para mejorar la productividad de las empresas es necesario mejorar el clima de trabajo, a través de una buena división de trabajo selección adecuada de los trabajadores capacitación y buenas relaciones con los superiores (Armenteros *et al.*, 2019).

Otra es **la teoría de las relaciones humanas, del psicólogo Hugo Munsterberg**, en donde menciona que para generar un buen clima es necesario buenas relaciones de trabajo, y para ello es importante una buena motivación, comunicación y liderazgo para enfocar las estrategias en lograr los objetivos con la participación de todos los trabajadores (Armenteros *et al.*, 2019).

Por otro lado, en **fundamentación de la variable** se tiene a la **Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968)** los cuales fueron los pioneros en la conceptualización del clima organizacional desde el punto de vista del trabajador ya que es el quien vive dentro de ese clima laboral y es influenciado en sus conductas por el mismo (Muchinsky, 1976). La teoría de los autores tuvo la intención de explicar las conductas de los trabajadores a través de aspectos como la motivación y el mismo clima laboral, lo cual determina las situaciones que más influyen en el comportamiento del trabajador y su percepción del clima de su trabajo por lo que Litwin y Stringer refirieron que el clima dentro de una institución se desarrolla a través de 9 aspectos como la estructura, el nivel de responsabilidad, las recompensas, el nivel de desafío de las actividades, el apoyo, los estándares de desempeño, además de los conflictos y la identidad con el trabajo (Litwin y Stringer 1968).

En base a esta teoría se utilizó 4 dimensiones que se asocian al presente trabajo, las cuales fueron: **Estructura, Responsabilidad, Desafíos y Relaciones**.

En cuanto a las características del clima laboral, son internas y externas, por lo que pueden ser percibidos de manera indirecta como directa por los trabajadores, en donde cada uno tiene su propia percepción lo que genera a su vez el clima organizacional (Ahmad *et al.*, 2018). Asimismo, el clima organizacional puede

cambiar las actitudes de las personas, esto podría generarse por días finales de cierre, reducción en la plana del personal, variación en los salarios, entre otros (Bai y Ye, 2021). Como el caso de que si aumenta la motivación del personal este provocará una mejora en el clima de la organización, lo mismo ocurriría si disminuye esta motivación el clima se vería afectado (Liu y Vinitwatanakhun, 2022). Estas características del clima son parcialmente permanentes en el tiempo, lo que puede variar entre organización o en las mismas facciones dentro de una organización (Armengol, 2014).

En cuanto a los tipos de Clima Organizacional según Likert está:

Autoritario explotador, en este caso no hay una confianza de los trabajadores hacia sus jefes, se percibe un clima de temor, no hay mucha interacción entre los niveles jerárquicos en la organización, y las decisiones solo son por parte de la gerencia (Tejada *et al.*, 2007)

Autoritario paternalista, en este caso hay confianza por parte de los trabajadores hacia sus jefes, se utiliza más la recompensa que el castigo para la motivación laboral, hay más control de los líderes (Tejada *et al.*, 2007)

Participativo consultivo, los superiores confían en sus trabajadores, se le da más libertad de tomar decisiones, se satisface las necesidades de reconocimiento por lo que hay más interacción entre los superiores y sus trabajadores, el clima es más interactivo, dinámico (Tejada *et al.*, 2007)

Participativo en grupo, hay más confianza en los trabajadores, la toma de decisiones se realiza con la participación de todos, existe una comunicación en todos los sentidos, se motiva a la participación, se trabaja en función de los objetivos, hay más responsabilidad en la interacción entre jefes y subordinados, la clave en este tipo es el trabajo en equipo y estratégico (Tejada *et al.*, 2007)

Variable 2: Satisfacción Laboral

Robbins y Judge (2009), es una representación de lo que el trabajador siente hacia su trabajo, por lo que esta satisfacción nace de factores intrínsecos, como dijo Herzberg (1968), lo que además afecta de manera directa a su productividad y como es en el caso de los trabajadores del ámbito de la salud, en el cuidado que ofrecen (Villarreal *et al.*, 2021). De la misma manera tanto los factores intrínsecos

y extrínsecos tienen una repercusión significativa en el desarrollo de destrezas y habilidades que el trabajador aplica en sus labores (Oravee *et al.*, 2018).

Asimismo, a través del desarrollo de los sentimientos y emociones parte de la satisfacción del trabajador es como ello perciben las condiciones y otros factores sobre su trabajo tanto negativos como positivos (Jamal y Anwar, 2021). Es decir, la satisfacción puede aumentar o disminuir dependiendo de la motivación que se le brinde al trabajador, de los logros que este consiga, por lo que la intención inicial se acopla a la conducta desarrollada (Chiang *et al.*, 2018).

De igual manera, la satisfacción de los trabajadores, es una respuesta emocional que la persona siente con lo que el trabajo le ofrece tanto a nivel profesional como personal, es decir a la realidad laboral, por lo cual esta es una actitud que se desarrolla en creencia y valores que el trabajador cultiva (Scanlan y Still, 2019). Esta satisfacción depende mucho de las características del trabajo, de las condiciones y del tipo de liderazgo que se practique, entre otros elementos que el trabajador percibe como buenos o malos (Guerrero *et al.*, 2018).

En el mismo sentido la satisfacción laboral, es una fuerza que impulsa al trabajador a ejercer conductas productivas que tienen un impacto positivo en el desempeño que esté presente en su trabajo (Villareal *et al.*, 2021). Por tal motivo la satisfacción en el trabajador es un elemento primordial en el crecimiento de la organización y de las conductas que se efectúan en él, lo cual puede ser variante ya que cada trabajador tiene su propia versión de lo que siente hacia su trabajo, y de cómo su trabajo los beneficia, lo cual es esencial para las decisiones que pueden tomar en referencia a su trabajo (Romero y Rosado, 2019).

Por otro lado, se menciona en la literatura que la autonomía, el poder, el apoyo social entre los miembros del equipo y la satisfacción laboral de los gerentes de enfermería de primera línea tienen un valor muy positivo en la satisfacción de los trabajadores en especial en el ámbito de la salud (Penconek *et al.*, 2021). Siendo esencial saber que la satisfacción laboral es un punto muy importante en los servicios de salud ya que están muy asociados con la rotación laboral, la ausencia y renuncia de este tipo de trabajadores, es por ello importante comprender como la satisfacción laboral es un aspecto percibido por el trabajador hacia las condiciones que le brinda su institución en cuanto a su bienestar, desarrollo profesional y en cuanto al apoyo de sus servicios (Dilig *et al.*, 2018).

En cuanto a la teoría se menciona a la **teoría de las expectativas de Porter y Lawler (1968)**; donde estos autores fueron lo que inculcaron el término de la motivación en las empresas, se trata de un enfoque en donde se refiere que el aspecto monetario del trabajo es muy importante, afectando aspectos como el compañerismo y el desempeño del trabajador, por lo tanto, es esencial marcar las recompensas dentro del trabajo, con el fin de obtener un desempeño esperado. A partir de ello se tuvo ciertas conclusiones como; el ganar dinero no es el fin del trabajo sino es el instrumento con el cual se cumplirá las necesidades, ya que el trabajador es consciente de que debe trabajar para ejercer un desempeño para poder obtener ese dinero, lo que les exigirá un esfuerzo para lograr la recompensa y cumplir con sus necesidades (Porter y Lawler, 1968)

Otra de las teorías es el **de las necesidades de Mc Clelland**; el cual refiere que se debe fijar en tres aspectos para cumplir o lograr una satisfacción de los trabajadores, la necesidad de afiliación, de poder y de logro, donde se enfocan en el crecimiento de los trabajadores para poder brindar mejores resultados en los objetivos de la organización. Y se sientan a gusto con su trabajo con lo cual se genera un mayor compromiso y satisfacción de los trabajadores.

También se tiene a la **teoría de los dos factores en la satisfacción en el trabajo**; de Herzberg. De acuerdo a esta teoría dentro del trabajo hay aspectos que determinan tanto la satisfacción como la insatisfacción del trabajador los cuales son diferentes entre sí. Dentro de ello se mencionan a los factores higiénicos en donde sí se desarrollan de manera deficiente producirán una insatisfacción, pero si se desarrollan de manera eficiente producirán satisfacción. Por otro lado, están los factores de crecimiento que cuando se desarrollan en nivel eficiente logran la satisfacción y se genera la insatisfacción del trabajador cuando se desarrolla de manera deficiente.

En este sentido la teoría refiere que la satisfacción como la insatisfacción no son fuerzas opuestas como refería las teorías tradicionales donde se decía que cualquier factor puede producir tanto insatisfacción como satisfacción dependiendo de cómo se desarrollen, pero el autor refiere que no necesariamente la insatisfacción es algo contrario de la satisfacción sino sería la ausencia de la satisfacción, y en el caso de satisfacción sería la ausencia de la insatisfacción, a ello Herzberg refirió que los elementos extrínsecos son los causantes de la

insatisfacción y los intrínsecos los causantes del nivel satisfactorio de los trabajadores (Herzberg *et al.*, 1959).

En esta teoría, que se basa las dimensiones de la variable satisfacción laboral de donde se originó el cuestionario de Warr, *et al.*, (1979), donde se considera que la satisfacción sigue las dimensiones siguientes:

Satisfacción intrínseca; abarca factores de las tareas como parte de la satisfacción, donde se encuentra reconocimientos, responsabilidades dentro de sus labores. (Gandarillas *et al.*, 2014).

Satisfacción extrínseca; hace mención al trabajador, el cual se encuentra conforme con las vivencias dentro del lugar de trabajo; con el tipo de trabajo a realizar, horas trabajadas, horarios de trabajo, etc. (Gandarillas *et al.*, 2014).

En cuanto a la importancia de la satisfacción laboral, Robbins y Judge (2009), refirieron que es importante por tres razones: en la cual la satisfacción laboral relaciona las vidas de los trabajadores de manera específica puesto que es muy importante en cualquier ámbito laboral, tomándose en cuenta la productividad y calidad que se desarrolle; siendo relevante también darle significado al trabajo y con ello la satisfacción y bienestar del trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básica la cual busca aportar y mejorar el conocimiento ya establecido sobre una problemática observada. Además, el enfoque de estudio es el cuantitativo ya que las variables fueron medidas estadísticamente, comprobando de esta forma el comportamiento y patrones (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal descriptivo correlacional, este diseño se caracteriza por que no manipula de manera intencionada los fenómenos de estudio, se limita a la observación de ello en un contexto natural, habitual para presenciar un comportamiento real en un determinado tiempo y lugar, para definir el nivel asociativo de las variables en investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Es el desarrollo de una suma de características que forman la estructura del ambiente en el trabajo, las cuales son percibidas por todos sus elementos o trabajadores, en donde se relacionan a través de ciertas condiciones y parámetros que influyen en el actuar de todos sus integrantes (Chiavenato, 2017).

Definición operacional: Litwin y Stringer (1968) Considera que en el medio de esta variable se contextualiza 9 elementos Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafíos, Relaciones, Apoyo, Estándares de desempeño, Conflicto e Identidad. Pero según los objetivos de estudio se consideró las siguientes dimensiones:

Estructura: La cual se trata de la percepción laboral acerca de las normas y políticas que hay dentro de su empresa, así como las limitaciones que tiene en sus labores, en donde se define el interés de lo orgánico en brindar los elementos esenciales para el trabajo; los recursos, las estructuras, las herramientas etc. (Litwin y Stringer, 1968 citado en Cajja, 2021).

Responsabilidad: Es un sentimiento que presenta el trabajador acerca de que tan autónomo es, para ejecutar acciones y decisiones que son parte de su puesto de trabajo, por lo que suelen tomar relevancia al tipo de supervisión que tiene si les permite actuar o los limitan en sus acciones (Litwin y Stringer, 1968 citado en Cajja, 2021).

Desafíos: Es un sentimiento que se desarrolla en el trabajador, en relación a la complejidad de sus responsabilidades, y está a la altura de sus habilidades, lo que también significa un riesgo para la organización, pero está dentro de lo planificado, y son necesarias para generar mejoras y cumplir de manera más eficiente los objetivos planteados (Litwin y Stringer, 1968 citado en Cajja, 2021).

Relaciones: Este se desarrolla en la percepción del trabajador acerca de las relaciones que experimenta con los integrantes de la organización, de que tan agradable y armonioso es el ambiente, esto abarca tanto las interacciones entre trabajador, son así como entre jefes y trabajadores (Litwin y Stringer, 1968 citado en Cajja, 2021).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Robbins y Judge (2009), indicaron que la satisfacción en el trabajo es una representación de lo que el trabajador siente hacia su trabajo, por lo que se dice que esta satisfacción nace de factores intrínsecos, como dijo Herzberg (1968), lo que además afecta de manera directa a su desempeño.

Definición operacional: Según Herzberg *et al.* (1959) y la escala de la satisfacción de Warr *et al.* (1979), la satisfacción se mide con las dimensiones:

Satisfacción intrínseca; Abarca factores de las tareas como parte de la satisfacción, donde se encuentra reconocimientos, responsabilidades dentro de sus labores (Gandarillas *et al.*, 2014).

Satisfacción extrínseca; Hace mención al trabajador, el cual se encuentra conforme con las vivencias dentro del lugar de trabajo; con el tipo de trabajo a realizar, horas trabajadas, horarios de trabajo, etc. (Gandarillas *et al.*, 2014).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Considerada como la totalidad de sujetos a investigar que cumplen con ciertos criterios (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente caso la población fue conformada por 109 trabajadores del área de enfermería.

Muestra

Considerada como la esencia del grupo o una fracción representativas de la totalidad de la población (Hernández y Mendoza, 2018), Para definir el tamaño de la muestra a trabajar en la investigación, se aplicó la siguiente fórmula correspondiente a poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Dónde:

- N : Población (109)
- Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
- P : Probabilidad de éxito (0.5)
- Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
- E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{109 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(109 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n= 85 trabajadores del área de enfermería

Muestreo: En el presente estudio es el muestreo probabilístico aleatorio simple, puesto que la cantidad de la muestra fue obtenida a través de la probabilidad de una ecuación de poblaciones finitas, además de aleatorio simple ya que todos los elementos de la población tuvieron la misma oportunidad de ser elegidos integrantes de la cantidad de la muestra.

Criterios de inclusión

Trabajadores que desearon participar en la investigación

Trabajadores profesionales de enfermería

Trabajadores con más de un año en la institución

Criterios de exclusión

Trabajadores que no firmen el consentimiento informado

Trabajadores en licencia

Unidad de estudio: Trabajadores de enfermería

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se trabajó con la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios. Dicho instrumento es de forma estructurada donde se considera los indicadores de las dimensiones planteadas y que serán medidas de manera estadística. (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto a Clima organizacional se aplicó un cuestionario basado en la teoría de **Litwin y Stringer (1968)** donde en raíz de los objetivos de estudio se trabajó con 4 dimensiones y 27 preguntas que se distribuyeron entre las dimensiones, donde la dimensión estructura presentó 10 preguntas, responsabilidad tuvo 7 preguntas, desafíos con 5 preguntas y relaciones con 5 preguntas, de igual manera este cuestionario se trabajó con una escala de Likert.

En el caso de la satisfacción laboral, se procedió con la aplicación de la Escala de Satisfacción General de Wall *et al.* (1976) constituido por 15 ítems, en donde se trabajó con dos dimensiones siendo la primera la satisfacción intrínseca que considero 7 preguntas y la satisfacción extrínseca que considero 8 preguntas, asimismo en la calificación se procedió con una escala de Likert de 7 puntos.

Para el proceso de validación los instrumentos fueron sometidos a 3 jueces expertos, considerando la pertinencia, relevancia y claridad de cada pregunta, para determinar su idoneidad.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se aplicó un piloto al 15% de las muestras, de las cuales se realizó la prueba Alfa de Cronbach, cuyo resultado fueron de 0.874 para la variable clima organizacional y 0.869 para la variable satisfacción laboral, siendo considerado confiable.

3.5 Procedimientos

Inicialmente se procedió solicitando la autorización al director de la institución de salud para poder aplicar los instrumentos de estudio, luego de haber obtenido la autorización se procedió con explicar los objetivos a la muestra de estudio además de cómo resolver los cuestionarios. Cabe decir que se procedió con la aplicación de los cuestionarios considerando las normas establecidas en la pandemia por el COVID-19, por lo tanto, se aplicó en grupos pequeños de 5 a 6 personas, previa firma del consentimiento informado, considerando tiempo de solución de las herramientas de recolección de datos de 25 minutos aproximadamente, donde se tuvo la consideración de aplicarlos en días laborables.

Siendo este proceso necesario para poder obtener la información, de los niveles en los cuales se desarrollan las variables de estudio, y poder comprobar nuestros objetivos de estudio, dicha información recibió un análisis estadístico inferencial y descriptivo.

3.6 Método de análisis de datos

Después de obtener la información codificada de las respuestas de la muestra, se elaboró la base de datos con el programa Excel, dicha base de datos tuvo una distribución de variables y dimensiones además de las sumatorias por cada punto, el cual recibió el siguiente tratamiento estadístico:

Descriptivo: Este proceso se estableció a través del Spss 25.0, el cual analizó la base de datos y brindó resultados descriptivos en tablas porcentuales, para mostrar en el nivel que se desarrollan las variables y dimensiones.

Inferencial: En este caso luego de la vaciada de datos en el programa Spss 25.0, se aplicó la prueba de normalidad, la cual indicó que los datos son no paramétricos, por lo que se aplicó la prueba estadística correlacional no paramétrica de

Spearman, con lo cual se pudo comprobar las hipótesis de estudio, donde se consideró válido la prueba cuando resulta debajo del valor de $p=0.05$.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo se desarrolló respetando tanto las normativas de la Universidad Cesar Vallejo como el formato APA séptima edición, es decir se cumplió con formatos, normas, parámetros y todo lo necesario para la presentación de una tesis de estudio. De igual manera en el tratamiento de la información se respetó los principios éticos, como la beneficencia ya que se busca aportar en la solución de un problema social, la no maleficencia porque no se perjudicó a los participantes en el estudio, otro principio fue la autonomía respetada con la firma del consentimiento informado la muestra tuvo una participación voluntaria y finalmente la justicia donde todos reciben un trato con respeto sin distinción alguna.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de datos según la variable clima organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	18,8%
Regular	43	50,6%
Óptimo	26	30,6%
Total	85	100,0

En la tabla 1, se observa que el desarrollo del clima organizacional en su mayoría es regular según el 50.6%, asimismo existe un 30.6% que considera que el clima organizacional es óptimo, también se encontró un 18.8% que refiere que este clima es deficiente, esto debido a que consideran que existen problemáticas respecto a las relaciones entre los trabajadores, una falta de autonomía y ciertas políticas de la institución.

Tabla 2

Clima organizacional según dimensión estructura.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	21,2%
Regular	40	47,1%
Óptimo	27	31,8%
Total	85	100,0

En la tabla 2, se observa que el desarrollo de la dimensión estructura en su mayoría es regular según el 47.1%, asimismo existe un 31.8% que considera que la estructura se presenta en un nivel óptimo, también se encontró un 21.2% que refiere que la estructura en la institución es deficiente, esto debido a que consideran que hay una falta de liderazgo en sus servicios y políticas pocas adecuadas que limitan sus funciones laborables.

Tabla 3

Clima organizacional según dimensión responsabilidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	16,5%
Regular	47	55,3%
Óptimo	24	28,2%
Total	85	100,0

En la tabla 3, se observa que el desarrollo de la dimensión responsabilidad en su mayoría es regular según el 55.3%, asimismo existe un 28.2% que considera que la responsabilidad se presenta en un nivel óptimo, también se encontró un 16.5% que refiere que la responsabilidad en la institución es deficiente, esto debido a que consideran que no existe una cultura de confianza en los trabajadores por parte de sus superiores falta autonomía.

Tabla 4

Clima organizacional según dimensión desafíos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	17,6%
Regular	45	52,9%
Óptimo	25	29,4%
Total	85	100,0

En la tabla 4, se observa que el desarrollo de la dimensión desafíos en su mayoría es regular según el 52.9%, asimismo existe un 29.4% que considera que los desafíos se presentan en un nivel óptimo, pero también se encontró un 17.6% que refiere que los desafíos en la institución se desarrollan en un nivel deficiente, esto debido a que no existe una motivación en el progreso de los trabajadores de su especialización.

Tabla 5

Clima organizacional según dimensión relaciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	20,0%
Regular	42	49,4%
Óptimo	26	30,6%
Total	85	100,0

En la tabla 5, se observa que el desarrollo de la dimensión relaciones en su mayoría es regular según el 49.4%, asimismo existe un 30.6% que considera que las relaciones se presentan en un nivel óptimo, también se encontró un 20.0% que refiere que las relaciones en las instituciones se desarrollan en un nivel deficiente, esto debido a que consideran que hace falta compañerismo dentro de la institución.

Tabla 6

Distribución de datos según la variable satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	18	21,2%
Media	41	48,2%
Alta	26	30,6%
Total	85	100,0

En la tabla 6, se observó que el 48.2% de los trabajadores presentaron una satisfacción media, asimismo existe un 30.6% que presenta una satisfacción alta, también se encontró que el 21.2% tiene una satisfacción baja debido a una falta de reconocimiento y oportunidad dentro de la institución.

Tabla 7

Satisfacción laboral según dimensión satisfacción laboral intrínseca.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	16,5%
Media	43	50,6%
Alta	28	32,9%
Total	85	100,0

En la tabla 7, se observó que el 50.6% de los trabajadores presentaron una satisfacción laboral intrínseca media, asimismo existe un 32.9% que presenta una satisfacción intrínseca alta, también se encontró que el 16.5% tiene una satisfacción intrínseca baja debido a una falta autonomía que en los trabajadores y una falta de reconocimiento por sus autoridades.

Tabla 8

Satisfacción laboral según dimensión satisfacción laboral extrínseca.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	23,5%
Media	41	48,2%
Alta	24	28,2%
Total	85	100,0

En la tabla 8, se observó que el 48.2% de los trabajadores presentaron una satisfacción laboral extrínseca media, asimismo existe un 28.2% que presenta una satisfacción extrínseca alta, también se encontró que el 23.5% tiene una satisfacción extrínseca baja debido a relaciones pocos adecuadas entre los compañeros, condiciones laborales no adecuadas entre otros.

Tabla 9

Clima organizacional según satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Clima organizacional	Deficiente	fi	11	5	0	16
		%	12,9%	5,9%	0,0%	18,8%
	Regular	fi	7	31	5	43
		%	8,2%	36,5%	5,9%	50,6%
	Óptimo	fi	0	5	21	26
		%	0,0%	5,9%	24,7%	30,6%
Total		fi	18	41	26	85
		%	21,2%	48,2%	30,6%	100,0%

En la tabla 9 podemos observar cuando se percibe un clima organizacional deficiente, el 12.9% presenta una satisfacción laboral baja; asimismo cuando se percibe un clima regular, el 36.5% presenta una satisfacción laboral media; de igual manera cuando se percibe un clima óptimo, el 24.7% presenta una satisfacción laboral alta.

Tabla 10

Clima organizacional en su dimensión estructura según satisfacción laboral extrínseca.

			Satisfacción laboral extrínseca			Total
			Baja	Media	Alta	
Estructura	Deficiente	fi	10	8	0	18
		%	11,8%	9,4%	0,0%	21,2%
	Regular	fi	10	21	9	40
		%	11,8%	24,7%	10,6%	47,1%
	Óptimo	fi	0	12	15	27
		%	0,0%	14,1%	17,6%	31,8%
Total		fi	20	41	24	85
		%	23,5%	48,2%	28,2%	100,0%

En la tabla 10 podemos observar cuando se percibe una estructura deficiente en el clima organizacional, el 11.8% presenta una satisfacción laboral extrínseca baja; asimismo cuando se percibe una estructura regular en el clima, el 24.7% presenta una satisfacción laboral extrínseca media; de igual manera cuando se percibe una estructura óptima en el clima, el 17.6% presenta una satisfacción laboral extrínseca alta.

Tabla 11

Clima organizacional en su dimensión responsabilidad según satisfacción laboral intrínseca.

			Satisfacción laboral intrínseca			
			Baja	Media	Alta	Total
Responsabilidad	Deficiente	fi	9	5	0	14
		%	10,6%	5,9%	0,0%	16,5%
	Regular	fi	5	34	8	47
		%	5,9%	40,0%	9,4%	55,3%
	Óptimo	fi	0	4	20	24
		%	0,0%	4,7%	23,5%	28,2%
Total		fi	14	43	28	85
		%	16,5%	50,6%	32,9%	100,0%

En la tabla 11 podemos observar cuando se percibe una responsabilidad deficiente, el 10.6% presenta una satisfacción laboral intrínseca baja; asimismo cuando se percibe una responsabilidad regular, el 40.0% presenta una satisfacción laboral intrínseca media; de igual manera cuando se percibe una responsabilidad óptima, el 23.5% presenta una satisfacción laboral intrínseca alta.

Tabla 12

Clima organizacional en su dimensión desafíos según satisfacción laboral intrínseca.

			Satisfacción laboral intrínseca			
			Baja	Media	Alta	Total
Desafíos	Deficiente	fi	9	6	0	15
		%	10,6%	7,1%	0,0%	17,6%
	Regular	fi	5	28	12	45
		%	5,9%	32,9%	14,1%	52,9%
	Óptimo	fi	0	9	16	25
		%	0,0%	10,6%	18,8%	29,4%
Total		fi	14	43	28	85
		%	16,5%	50,6%	32,9%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la tabla 12 podemos observar cuando se percibe desafíos en un nivel deficiente, el 10.6% presenta una satisfacción laboral intrínseca baja; asimismo cuando se percibe desafíos en un nivel regular, el 32.9% presenta una satisfacción laboral intrínseca media; de igual manera cuando se percibe desafíos en un nivel óptimo, el 18.8% presenta una satisfacción laboral intrínseca alta.

Tabla 13

Clima organizacional en su dimensión relaciones según satisfacción laboral extrínseca.

			Satisfacción laboral extrínseca			
			Baja	Media	Alta	Total
Relaciones	Deficiente	fi	11	6	0	17
		%	12,9%	7,1%	0,0%	20,0%
	Regular	fi	9	26	7	42
		%	10,6%	30,6%	8,2%	49,4%
	Óptimo	fi	0	9	17	26
		%	0,0%	10,6%	20,0%	30,6%
Total	fi	20	41	24	85	
	%	23,5%	48,2%	28,2%	100,0%	

En la tabla 13 podemos observar cuando se percibe relaciones en un nivel deficiente, el 12.9% presenta una satisfacción laboral extrínseca baja; asimismo cuando se percibe relaciones en un nivel regular, el 30.6% presenta una satisfacción laboral extrínseca media; de igual manera cuando se percibe relaciones en un nivel óptimo, el 20.0% presenta una satisfacción laboral extrínseca alta.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Regla: Si $p < 0,05 \rightarrow$ Rechaza Ho

Tabla 14

Prueba de correlación según Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,746**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
	Satisfacción laboral	,746**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

Se observa en la prueba de Rho de Spearman con un valor $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.746 positiva alta según Bisquerra (2004) (Ver anexo 6), con lo cual se rechaza Ho, de manera que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre la estructura y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre la estructura y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Regla: Si $p < 0,05$ -> Rechaza Ho

Tabla 15

Prueba de correlación según Spearman entre la estructura y la satisfacción laboral extrínseca.

		Satisfacción laboral extrínseca	
		Estructura	
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,559**
		N	85
	Satisfacción laboral extrínseca	Coeficiente de correlación	,559**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	85

Se observa en la prueba de Rho de Spearman con un valor $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.559 positiva moderada según Bisquerra (2004) (Ver anexo 6), con lo cual se rechaza Ho, de manera que existe relación de manera directa y moderada entre la estructura con la satisfacción laboral extrínseca.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Regla: Si $p < 0,05$ -> Rechaza Ho

Tabla 16

Prueba de correlación según Spearman entre la responsabilidad y la satisfacción laboral intrínseca.

		Satisfacción laboral intrínseca		
		Responsabilidad		
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Satisfacción laboral intrínseca	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Se observa en la prueba de Rho de Spearman con un valor $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.719 positiva alta según Bisquerra (2004) (Ver anexo 6), con lo cual se rechaza la Ho, de manera que existe relación directa y alta entre la responsabilidad con la satisfacción laboral intrínseca.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre los desafíos y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre los desafíos y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Regla: Si $p < 0,05$ -> Rechaza Ho

Tabla 17

Prueba de correlación según Spearman entre los desafíos y la satisfacción laboral intrínseca.

		Satisfacción laboral intrínseca	
		Desafíos	
Rho de Spearman	Desafíos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	85
Satisfacción laboral intrínseca	Desafíos	Coeficiente de correlación	,582**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

Se observa en la prueba de Rho de Spearman con un valor $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.582 positiva moderada según Bisquerra (2004) (Ver anexo 6), con lo cual se rechaza Ho, de manera que existe relación directa y moderada entre los desafíos con la satisfacción laboral intrínseca.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre las relaciones y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre las relaciones y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Regla: Si $p < 0,05$ -> Rechaza Ho

Tabla 18

Prueba de correlación según Spearman entre las relaciones y la satisfacción laboral extrínseca.

		Satisfacción laboral extrínseca		
		Relaciones		
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Satisfacción laboral extrínseca	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Se observa en la prueba de Rho de Spearman con un valor $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.644 positiva moderada según Bisquerra (2004) (Ver anexo 6), con lo cual se rechaza la Ho, de manera que existe relación directa y moderada entre las relaciones con la satisfacción laboral extrínseca.

V. DISCUSIÓN

En el análisis de los resultados según el **objetivo general**; Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022, se pudo encontrar que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la variable satisfacción laboral en un nivel alto, con un valor $p= 0.000$ y un coeficiente de 0.746 positiva alta según Bisquerra (2004), resultado que concuerda con el estudio de Araya y medina (2020) donde concluyeron la satisfacción de los colaboradores se asocia significativamente con el nivel satisfactorio laboral. Por lo que se menciona que el desarrollo en un nivel alto del clima organizacional genera un nivel mayor de satisfacción de los trabajadores; concordando con Pedraza (2020) que también encontró una asociación directa entre el clima y la satisfacción laboral; también tenemos el estudio de Mendoza y Moyano (2019) donde concluyeron que el clima que se genera en la institución tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral en este caso positivo y adecuado.

En ese sentido, la satisfacción en el trabajo es una respuesta emocional que la persona siente con lo que el trabajo le ofrece tanto a nivel profesional como personal, es decir a la realidad laboral, por lo cual esta es una actitud que se desarrolla en creencia y valores que el trabajador cultiva. Asimismo, esta satisfacción depende mucho de las características del trabajo, de las condiciones y del tipo de liderazgo que se practique, entre otros elementos que el trabajador percibe como buenos o malos. De igual forma en los resultados se pudo evidenciar que el desarrollo del clima organizacional según la muestra de estudio es regular en un 50.6% en un hospital público de Lima, lo que concuerda con los estudios de de Vásquez (2022) en donde se halló que el clima laboral en un 40% fue regular, estos resultados se comprenden ya que es la perspectiva del personal de salud respecto al clima laboral, lo que puede ser variante ya que cada individuo tiene su propia percepción.

De igual manera, en el estudio antes mencionado desarrollado en una clínica de Lima, el clima laboral fue regular, por lo que se deduce que existe deficiencias en su servicio, esto a pesar de ser una clínica, donde supuestamente los estándares

son más altos. Pero también hay casos diferentes como el estudio de Pedraza (2020) donde halló que el 52,5% del clima organizacional fue deficiente, esto debido a que la investigación precisa que el clima de la organización es un constructo de gran complejidad que determina su estructura multidimensional vista en varios estudios como esencial para el crecimiento de cualquier empresa y de sus trabajadores.

Por otro lado, se encontró que la satisfacción laboral en su mayoría con un 48.2% se presentó en un nivel medio, lo que se compara y concuerda con los estudios de, Pedraza (2020) en México, donde se halló que en un 48,8% la satisfacción fue media, es similar a lo obtenido por Mendoza y Moyano (2019) en Chile donde hubo una alta satisfacción laboral en un 25%. En donde los investigadores reafirmaron que a mayor edad la satisfacción del trabajador presenta una mayor influencia por parte del clima organizacional, además de su propia satisfacción laboral.

Asimismo, Cartagena y Peña (2019) halló que el 42.9% presentó una satisfacción laboral parcial, similar a lo obtenido por Pérez y Zafra (2018) en donde el caso de la satisfacción laboral el 96.6% presentó un nivel medio. A respecto la teoría refiere que la satisfacción como la insatisfacción no son fuerzas opuestas como refería las teorías tradicionales donde se decía que cualquier factor puede producir tanto insatisfacción como satisfacción dependiendo de cómo se desarrollen, pero el autor refiere que no necesariamente la insatisfacción es algo contrario de la satisfacción sino sería la ausencia de la satisfacción, y en el caso de satisfacción sería la ausencia de la insatisfacción.

Como podemos observar en el desarrollo tanto del clima organizacional como de la satisfacción de los trabajadores hay nivel medio o moderados en cuanto a sus niveles de ejecución, asimismo se ha comprobado como estas variables se relacionan, siendo el desarrollo de un buen clima laboral la clave de un mejor nivel de satisfacción laboral, lo que es esencial en los servicios de salud, siendo importante recalcar que la autonomía, el poder, el apoyo social entre los miembros del equipo y la satisfacción laboral de los gerentes de enfermería de primera línea tienen un valor muy positivo en la satisfacción de los trabajadores en especial en el ámbito de la salud (Penconek et al., 2021).

Siendo esencial saber que la satisfacción laboral es un punto muy importante en los servicios de salud ya que está muy asociado con la rotación laboral, la ausencia y renuncia de este tipo de trabajadores, es por ello importante comprender como la satisfacción laboral es un aspecto percibido por el trabajador hacia las condiciones que le brinda su institución en cuanto a su bienestar, desarrollo profesional y en cuanto al apoyo de sus servicios (Dilig *et al.*, 2018).

En relación al objetivo específico 1; Identificar la relación entre la estructura y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022, se halló que existe una relación moderada entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral con un valor $p= 0.000$ y un coeficiente de 0.559 positiva moderada según Bisquerra (2004), resultado que concuerda con el estudio de Maciel, *et al.*,(2018) donde llegaron a la conclusión que el clima es bueno pero la satisfacción presenta un nivel medio, por lo que su relación es significativa. Asimismo, Bazalar *et al.* (2020) pudo conocer que el clima organizacional en un 54% es considerado como adecuado, en cuanto a la satisfacción laboral esta fue de nivel medio en un 48%. Se pudo concluir que existe asociación entre las variables tanto en el cruce de sus dimensiones como estructura liderazgo y motivación con la satisfacción laboral con valores p menores a 0.05. Esto quiere decir que la satisfacción puede aumentar o disminuir dependiendo de la motivación que se le brinde al trabajador, de los logros que este consiga, por lo que la intención inicial se acopla a la conducta desarrollada dentro de la estructura organizacional de la institución.

En ese sentido podemos mencionar que la estructura referente al clima organizacional es un conjunto de elementos como políticas, liderazgo, entre otros, que son muy importante en el desarrollo de procesos y actividades que son esenciales para brindar a los trabajadores las condiciones mínimas para el desarrollo de sus labores, además de lograr un mejor compromiso y satisfacción laboral.

Según el objetivo específico 2; Identificar la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022, se pudo hallar según la correlación de Spearman que existe una

relación alta entre la responsabilidad y la satisfacción intrínseca con un valor $p=0.000$ y un coeficiente de 0.719 positiva alta según Bisquerra (2004). Resultado que concuerda con el estudio de Chávez (2019) donde se halló entre las variables un nivel de correlacional moderado con un índice de 0.695 y un valor de $p=0.00$ al igual que las dimensiones del clima organizacional en donde la responsabilidad como el caso de los aspectos de estructura, representaron asociaciones significativas con valores p menores al 0.05 con la satisfacción de los trabajadores, asimismo Vásquez (2022) encontró que las dimensiones del clima laboral y la satisfacción laboral se asocian de manera positiva y significativa.

Dentro de la organización el desarrollo de ciertos conflictos de las personas afecta en la responsabilidad en la organización, al desarrollo del clima y la satisfacción laboral, lo que provoca fatiga, cierta inconformidad, lo que se ha visto con mayor énfasis en la pandemia donde se comprendió aún más que el clima laboral es un elemento clave para lograr la responsabilidad en la organización y la satisfacción o insatisfacción del trabajador.

El tema de la responsabilidad dentro del desarrollo del clima laboral es un aspecto que desarrolla elementos importantes en una productividad óptima de los procesos, como lo es la iniciativa, la confianza, la resolución de los problemas y el control de los errores, entre otros que son primordiales para que las actividades se ejecuten como ha sido planificadas, siendo importante en estos casos el liderazgo que se perciba en la institución, siendo elementos muy influyentes en la satisfacción de los trabajadores porque generan un ambiente ideal para el desarrollo de las labores.

Según el objetivo específico 3; Identificar la relación entre los desafíos y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022 se evidenció que los desafíos organizacionales se asocian con la satisfacción de los trabajadores en el aspecto intrínseco en un nivel moderado con un valor $p=0.000$ y un coeficiente de 0.582 positiva moderada según Bisquerra (2004). Resultado que concuerda con el Arévalo *et al.*, (2021) donde concluyeron que el clima de trabajo se asocia con la satisfacción de los trabajadores de manera directa; asimismo, en sus dimensiones del clima de trabajo, estructura y desafíos mostraron una asociación moderadas con la satisfacción del trabajador con un valor de significancia por debajo del 0.05 con un coeficiente de correlación de 0.452 y

0.399 respectivamente, en razón de ello se menciona que los desafíos organizacionales son esenciales para lograr una mejora continua dentro de la institución, ya que es un indicador de precisión, que muestra si se tendrá efectos positivos o negativos dependiendo del clima que se genere dentro de la organización. Esto con una gran certeza, porque un buen clima laboral trae buenos resultados y un mal clima laboral genera conflictos o situaciones desfavorables para la organización.

En el caso de los desafíos que son parte de clima organizacional, se trata del crecimiento no solo de la empresa u organización sino también de sus trabajadores, ya que la monotonía del trabajo es un factor negativo en ciertos trabajadores que buscan mucho más que solo desarrollarse en su trabajo, por lo que generar desafíos para los trabajadores es un componente atractivo para un mejor nivel de satisfacción con sus labores además de que fortalece y favorece a la organización en general.

Finalmente, en respuesta del objetivo específico 4; Identificar la relación entre las relaciones y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022, se pudo comprobar que las relaciones en el clima organizacional se relacionan de manera directa y moderada con la satisfacción laboral extrínseca, con un valor $p= 0.000$ y un coeficiente de 0.644 positiva moderada según Bisquerra (2004). Lo que concuerda con el estudio de Vásquez (2022) donde se halló que las dimensiones relaciones del clima organizacional presenta un nivel significativo moderado de 0.549 con la satisfacción laboral, similar a lo obtenido por Bazalar *et al.*, (2020) donde se pudo concluir que existe asociación entre las variables tanto en el cruce de sus dimensiones como estructura liderazgo, interrelación y motivación con la satisfacción laboral con valores p menores a 0.05. En el tema de las relaciones es un componente clave en el clima organizacional no solo porque es parte de, sino que es el detonante de varios conflictos o aciertos dentro de una organización, dependiendo del tipo de relaciones que existan habrá un mejor trabajo en equipo, colaboración o por el contrario disputas, conflictos, peleas que solo perjudicaría al desarrollo de la organización y por ende a la satisfacción de los trabajadores.

En este sentido es necesario mencionar a la teoría de los dos factores en la satisfacción en el trabajo; de Herzberg. De acuerdo a esta teoría dentro del trabajo hay aspectos que determinan tanto la satisfacción como la insatisfacción del trabajador los cuales son diferentes entre sí. Dentro de ello se mencionan a los factores higiénicos en donde sí se desarrollan de manera deficiente producirán una insatisfacción, pero si se desarrollan de manera eficiente producirán satisfacción. Por otro lado, están los factores de crecimiento que cuando se desarrollan en nivel eficiente logran la satisfacción y se genera la insatisfacción del trabajador cuando se desarrolla de manera deficiente.

Cabe mencionar que parte de las limitaciones del estudio se centraron en que es un estudio observacional en un solo corte lo cual solo brinda una perspectiva de la institución investigada en razón de las variables además de que no se pudo observar en profundidad al clima organizacional, solo como parte de la percepción de los trabajadores, ya que se requiere de un mayor presupuesto y una evaluación de mayor tiempo, pero los resultados obtenidos fueron significativos porque se pudo comprobar como el desarrollo del clima organizacional es determinante para lograr una mayor satisfacción de los trabajadores.

Se sugiere a los investigadores realizar estudios longitudinales para una mayor perspectiva en especial del clima organizacional, o realizar estudios comparativos entre instituciones del mismo nivel.

Finalizando y haciendo mención que es necesario un mayor control y supervisión en los temas que forma el clima organizacional en una institución, ya que como hemos visto este es un factor que puede disminuir o aumentar los niveles de satisfacción de los trabajadores, y con ello traer mayor productividad y mejores desempeños para la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe una relación alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Segunda

Existe una relación moderada entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Tercera

Existe una relación alta entre la responsabilidad y la satisfacción intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Cuarta

Existe una relación moderada entre los desafíos organizacionales y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A la directiva de la institución mantener abierto un canal de comunicación donde los trabajadores de enfermería puedan brindar sus sugerencias y dudas respecto a cómo mejorar el clima organizacional y su satisfacción, con ello no solo hacerlos partícipes del proceso sino también de sentir con un mayor compromiso con la institución.

Segunda

A la jefatura del área de enfermería supervisar y verificar la distribución de la tareas y responsabilidades del personal de enfermería, con el fin de equilibrar la presión y la carga laboral en el personal y evitar agotamiento emocional, estrés así lograr una mayor satisfacción en sus actos.

Tercera

Al director conjuntamente con la jefa de enfermería, brindarles, un mejor apoyo al personal de enfermería, dando mayores responsabilidades y la confianza que ellos necesitan para realizar sus labores, darles una mayor independencia en sus decisiones, con la debida preparación, logrando de esta manera un crecimiento profesional y mayor satisfacción laboral.

Cuarta

A la jefa de enfermería mantener un registro sobre los logros y progreso del personal de enfermería, con el fin de identificar aquellos personales que necesitan refuerzos, capacitaciones y lograr de esta manera tener un equipo más equilibrado, además el personal sentirá una mayor consideración por parte de la directiva y sus superiores, logrando una mayor satisfacción en ellos.

REFERENCIAS

- Acsendo Company (2022) *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>
- Ahmad, K., Jasimuddin, S. y Kee, W. (2018), "Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter?", *Management Decision*, Vol. 56 No. 2, pp. 421-440. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R. y Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. Retrieved from <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/10>
- Araya Salgado, M., y Medina-Giacomozzi, A. I. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica De Risaralda*, 25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Arévalo Barrera, M., Quiroz Carhuatanta, M. y Delgado Bardales, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Armengol, A. (2014). *Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería*. https://www.academia.edu/8619944/Clima_Organizacional_en_el_Desempeno_Laboral_del_Profesional_de_Enfermeria?from=cover_page
- Armenteros, A., Esperón, J. y Pérez, Y. M. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562–569. <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Bai, S., & Ye, Y. (2021). The relationship of teachers' perception towards organizational climate and their retention in Guiyang Qingzhen Boya

- International Experimental School, Guizhou Province, China. *Scholar: Human Sciences*, 13(1), 192–203.
<http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/4545>
- Bazalar Paz, M. Á., & Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35–51.
<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas, México
- Cajja Peláez, R. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63820>
- Caponnetto, P., Platania, S., Maglia, M., Morando, M., Gruttadauria, S. V., Auditore, R. y Santisi, G. (2022). Health occupation and job satisfaction: The impact of Psychological Capital in the management of clinical psychological stressors of healthcare workers in the COVID-19 era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6134.
doi:10.3390/ijerph19106134
- Carrión Colchado, B. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. Año 2018*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>
- Cartagena Egas, Y. y Peña Ayasta, J. (2019) *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018. Universidad Nacional del Callao*.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
- Chávez Bernal LI. (2019). *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.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10535/Chavez_bl.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Chiang Vega, M., Riquelme Neira, G. y Rivas Escobar, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 20(63), 178–186. doi:10.4067/s0718-24492018000300178
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). Mcgraw-Hill. México.
- Dilig Ruiz, A., MacDonald, I., Demery Varin, M., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, J. E. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 88, 123–134. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>
- Gandarillas González, M., Vásquez Rueda, L., Márquez Marmolejo, H., Santamaría Gandarillas, E., Garaña Robles, O. y Santibáñez Margüello, M. (2014). Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores de un hospital de tercer nivel. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60 (234), 64-89. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000100007>
- García Rodríguez, N. (2021). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16379>
- Govea Andrade, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15–22. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_arttext
- Guerrero Bejarano, M, Parra Suárez, R. y Arce Vera, M. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 157–162. doi:10.33890/innova.v3.n8.2018.879
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1 ed., Vol. 1). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.

- Herrera Amaya, G. y Manrique-Abril, F. (2019). Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*, 16(2), 74–86. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2943>
- Herzberg, F. (1968) Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados?. *Harvard Business Review* 13-22. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Herzberg, F.; Mauser, B. y Snyderman, B. (1959): *The Motivation to Work*. 2nd edn., New York: John Wiley & Sons, Inc
- Holguin Morales, Y. y Contreras Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- INEI (2017) *Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/libro.pdf
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- La República. (2019, agosto 26). *Enfermeras con sobrecarga laboral en los hospitales de Arequipa*: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/26/enfermeras-con-sobrecarga-laboral-en-los-hospitales-de-arequipa/>
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- Liu, T. y Vinitwatanakhun, W. (2022). The relationship of teachers' perceptions towards organizational climate and their retention in Huimin Wenchang High School, Shandong Province, China. *Scholar: Human Sciences*, 14(2), 255–255. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/6318>

- Maciel, A.; Ortiz, G.; Cuevas, M.; Monroy, M. y Ángeles, G. (2019) *Clima organizacional y satisfacción laboral, en la alta dirección de enfermería*. <https://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/download/1325/894>
- Martínez, V. (2022). *Renuncia masiva de profesionales de enfermería: un fenómeno global*. Océano medicina. <https://pe.oceanomedicina.com/magazine/enfermeria/renuncia-masiva-de-profesionales-de-enfermeria-un-fenomeno-global/>
- Mendoza Llanos, R. y Moyano Díaza, E. (2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36), 1–23. doi:10.11144/javeriana.rgsp18-36.vsve
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(1), 125. <https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Muchinsky, P. (1976). An assessment of the Litwin and stringer organization climate questionnaire: An empirical and theoretical extension of the Sims and lafollette study. *Personnel Psychology*, 29(3), 371–392. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1976.tb00422.x>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://www.academia.edu/59660080/%C3%91aupas_Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_4ta_Edici%C3%B3n_Humberto_%C3%91aupas_Pait%C3%A1n
- Ñique Miranda MI. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
- Oravee, A., Zayum, S., & Kokona, B. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Revista Cimexus*, 13(2), 59–70. <https://doi.org/10.33110/cimexus130204>

- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. doi:10.15446/innovar.v30n76.85191
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balsanelli, A. P., de Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 118(103906), 103906. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- Pérez, Y. y Zafra, E. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del Hospital Santa Rosa, Lima-2017*. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2717/TESIS%20P%20c3%a9rez%20Yolanda%20-%20Zafra%20Emilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porter, L. and Lawler, E. (1968), *Managerial attitudes and performance*, Homewood, Ill: Irwin Dorsey
- Robbins Stephen, P. y Judge Timothy, A. (2009) *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson Educación, México. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romero, J. y Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. doi:10.46377/dilemas. v 31i1.1307
- Saavedra, F., Reyes, A., Trujillo, V., Alfaro, E., & Jara, I. (2019) Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red en Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. Volumen 45, número 2, abril-junio de 2019, número de artículo e1351. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85073323402&origin=inward&txGid=3626822b43c4d75bdcf9a2c93a8d4018>
- Sánchez Villalobos, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota, 2017*. Universidad

- Scanlan, J. y Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Segura Benedicto, A.; Segura, A. y Fritz Jahr (2018). cuarenta años después del informe Belmont (algunas consideraciones sobre la ética en sanidad ambiental y salud pública). *Rev. Salud Ambient*, 18(1):62-68. <https://files.core.ac.uk/pdf/645/201507774.pdf>
- Shen, J. y Zhang, H. (2019). Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: Roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 875–888. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3544-0>
- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Tejada, J., Gimenez, V., Gan, F., Viladot, G., Fandos, M., Gonzalez, A., y Jimenez, J. (2007). *Formación de formadores*. Editorial Paraninfo.
- Vásquez Cerna, EN. *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del área de emergencia de una clínica, Lima 2021*. Universidad César Vallejo; 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84096>
- Villarreal Zegarra, D., Torres Puente, R., Castillo Blanco, R., Cabieses, B., Bellido-Boza, L., & Mezones-Holguin, E. (2021). Development of the set of scales to assess the job satisfaction among physicians in Peru: validity and reliability assessment. *Scopus/BMC Public Health*, 21(1), 1932. Doi:10.1186/s12889-021-11964-6. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85117765783&doi=10.1186%2fs12889-021-11964-6&origin=inward&txGid=83b32a4ac406e32d0af33248634c1d47>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. doi:10.1111/j.2044-8325.1979.tb 00448.x

World Bank (2022). *Putting people first: Innovations in measuring health care worker job satisfaction*. <https://blogs.worldbank.org/health/putting-people-first-innovations-measuring-health-care-worker-job-satisfaction>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Suma de características que son parte del ambiente de trabajo y son percibidas por los colaboradores que son pertenecientes a una organización, donde se relaciona e influye en su comportamiento en razón de las condiciones y parámetros brindados por la organización (Chiavenato, 2017).	La variable se medirá a través de cuatro dimensiones obtenidas de la Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968); estructura, responsabilidad, desafíos y relaciones	Estructura	Tareas Liderazgo Políticas Estructura organizativa Procesos administrativos Organización Dirección	Ordinal
			Responsabilidad	Iniciativa Confianza Resolución de problemas Errores	
			Desafíos	Progreso Riesgos Precaución	
			Relaciones	Amistad Armonía Compañerismo	
Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2009), lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características	De acuerdo a teoría de los dos factores en la satisfacción en el trabajo de Herzberg et al. (1959) y a la escala de la satisfacción de Warr et al. (1979), la satisfacción se mide con las dimensiones: Satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca	Satisfacción intrínseca	Autonomía Reconocimiento Importancia de la tarea Capacidades Progreso Sugerencias Variedad	Ordinal
			Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales Compañeros Supervisor Salario Relaciones Gestión Horario Estabilidad Laboral	

Matriz de consistencia

Título de investigación: Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad en la organización y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los desafíos organizacionales y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las relaciones organizacionales y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre la responsabilidad en la organización y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre los desafíos organizacionales y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre las relaciones organizacionales y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación entre la responsabilidad en la organización y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación entre los desafíos organizacionales y la satisfacción laboral intrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Existe relación entre las relaciones organizacionales y la satisfacción laboral extrínseca en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Dimensiones Estructura Responsabilidad Desafíos Relaciones</p> <p>Variable 2: satisfacción laboral Dimensiones Satisfacción laboral intrínseca Satisfacción laboral extrínseca</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Población: 109 trabajadores</p> <p>Muestra: 85 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X":

1= Totalmente en desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo.

4= De acuerdo.

5= Completamente de acuerdo.

N		1	2	3	4	5
Estructura						
1	En este servicio las tareas están claramente definidas.					
2	En esta área las tareas están lógicamente estructuradas.					
3	En este servicio se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta área de servicio.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de este servicio.					
6	En este servicio no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)					
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación					
9	En este servicio a veces no se tiene claro a quien reportar.					
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
Responsabilidad						
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en este servicio, casi todo se verifica dos veces					
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
14	En este servicio salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas					
16	En esta área de trabajo cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17	En este hospital uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
Desafíos						
18	La filosofía del servicio es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero seguras.					
19	El servicio ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
20	En el servicio tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente					

21	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad					
22	Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea.					
Relaciones						
23	Entre la gente de este servicio prevalece una atmósfera amistosa					
24	Esta área de trabajo se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
25	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en este servicio.					
26	Las personas en este servicio tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
27	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.					

Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63820/Cajja_PRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Escala de Satisfacción General

(Wall, Cook y Warr; 1976)

1	2	3	4	5	6	7
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Poco Insatisfecho	Neutro	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

Según la tabla anterior, señale en la columna derecha su grado de satisfacción con los siguientes aspectos. Si alguno no se corresponde exactamente, por favor asícielo con la condición más semejante de su puesto.

N	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
Dimensión 1: Satisfacción laboral intrínseca								
1	Autonomía para elegir el propio modo de trabajo							
2	Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)							
3	Importancia de la tarea y responsabilidad asignada							
4	Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales							
5	Posibilidades de progreso o promoción							
6	Atención a las sugerencias realizadas							
7	Variedad de tareas que se realizan en el trabajo							
Dimensión 2 : Satisfacción laboral extrínseca								
8	Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)							
9	Compañeros de trabajo							
10	Supervisor inmediato							
11	Salario adecuado.							
12	La relación general entre trabajadores y supervisores.							
13	El modo en que se gestiona el centro como organización							
14	Horario de trabajo							
15	Estabilidad en el empleo							

Fuente: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n234/original5.pdf>

Anexo 3

Cálculo del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Dónde:

- N : Población (109)
- Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
- P : Probabilidad de éxito (0.5)
- Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
- E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{109 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(109 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

Anexo 4

Validación de instrumentos

1. Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: *Es un instrumento claro y preciso*

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. *Mg. PANDURO TELLO MARCEL ALAN DELANO*

DNI: *41101723*

Especialidad del validador: *MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD*

Fecha *26/10/22*


Mg. Marcel A. O. Panduro Tello
CIRUJANO DENTISTA
COP 41489

Firma del experto informante

1. Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: *ES UN INSTRUMENTO CLARO Y PRECISO*

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *DR. MERINO HUERA OLIVERA RAY*

DNI: *40330906*

Especialidad del validador: *MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD*

Fecha *24/10/2022*


Firma del experto informante

1. Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: *ES UN INSTRUMENTO CLARO, PRECISO Y BASTANTE APLICABLE.*

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. *Mg. Améz López, Juan Carlos*

DNI: *41318178*

Especialidad del validador: *MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD*

Fecha *22/10/22*


Mg. Juan Carlos Améz López
CIRUJANO DENTISTA
COP 41512

Firma del experto informante



V DE AIKEN

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{j} - k}{k}$$

V = V de Aiken
 \bar{j} = Promedio de calificación de jueces
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)
 j = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charterl 2008).

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 2	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 3	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 5	Relevancia	3	3	4	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 6	Relevancia	3	3	4	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 9	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 11	Relevancia	3	3	4	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 15	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 16	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 17	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido

ITEM 18	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 19	Claridad	3	3	4	0.78	Valido
	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 20	Claridad	3	3	4	0.78	Valido
	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 21	Claridad	4	3	4	0.89	Valido
	Relevancia	3	3	4	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 22	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 23	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
	Relevancia	3	3	4	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 24	Claridad	4	3	3	0.78	Valido
	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 25	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 26	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 27	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido

CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

V = V de Aiken
 \bar{X} = Promedio de calificación de jueces
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)
 l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

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

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 2	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 3	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 9	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido

	Pertinencia	4	3	3	0.78	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido

Anexo 5

Confiabilidad de los instrumentos

Variable clima organizacional

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	
1	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	
2	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	6	4	4	6	3	4	3	5	3	4	5	3	4	6	4	4	3	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	4	4	
4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	
5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	6	4	3	4	
6	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	6	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	
7	3	3	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	
8	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	
9	6	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	
10	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	
11	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	5	3	
12	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	5	3	
13	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	
14	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	6	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	6	3	3	5	
15	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	
16	4	4	4	4	3	4	6	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	6	3	6	4	5	3	4	6	4	3	4
17	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5
18	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	
19	4	5	3	3	3	3	5	5	3	4	3	5	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	
20	4	5	3	3	5	5	5	3	3	5	6	4	4	6	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	
21	3	2	1	4	1	1	5	4	3	5	2	4	4	3	5	4	5	1	3	5	3	2	4	4	5	5	2	
22	5	2	4	5	3	3	2	3	2	2	5	3	5	3	5	3	4	5	4	1	3	2	3	4	1	5	5	
23	5	2	3	4	5	2	1	1	5	1	1	5	2	3	1	2	4	2	5	5	3	1	3	2	6	5	3	
24	5	5	5	5	2	2	2	2	4	2	3	2	2	5	3	5	2	5	5	1	3	2	1	5	2	3	1	
25	4	5	3	3	3	2	1	1	3	4	5	3	4	4	5	1	5	2	1	3	4	1	3	3	1	5	1	
26	1	5	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	5	5	4	2	1	2	2	1	5	1	5	2	3	1	4	
27	5	5	3	4	3	4	5	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	5	2	5	5	4	2	1	2	
28	1	3	2	5	3	3	5	2	3	4	3	1	3	3	4	1	5	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	
29	4	1	5	3	5	3	2	4	1	3	1	5	4	5	5	4	4	4	3	5	2	5	2	5	3	1	1	
30	3	5	4	4	1	1	5	3	2	4	1	3	2	2	4	1	3	5	3	3	5	5	5	4	4	2	2	
31	5	3	3	5	3	3	2	3	2	1	2	1	2	5	1	1	3	4	2	3	1	3	2	5	1	5	5	
32	3	4	4	2	5	3	3	1	1	2	1	4	1	2	1	3	4	5	1	5	4	4	5	2	3	3	5	
33	3	1	5	1	4	1	1	5	1	1	1	2	3	5	1	2	5	3	2	2	4	4	4	5	5	1	3	
34	4	2	2	4	4	5	3	2	2	1	4	2	4	4	1	2	2	1	2	2	5	4	5	2	3	1	1	
35	1	1	4	2	3	1	3	2	3	3	5	1	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	1	2	5	
36	4	4	4	4	1	4	3	4	1	1	4	1	4	3	5	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	3	1	
37	5	5	5	3	1	1	3	3	5	2	4	4	2	5	5	3	5	2	4	3	3	5	4	3	1	2	3	
38	5	2	2	5	1	4	2	4	1	4	4	5	1	5	5	2	1	3	5	3	5	5	5	2	2	4	3	
39	5	4	2	1	1	1	1	1	3	4	6	2	2	4	1	4	3	1	5	1	1	3	1	6	2	1	2	
40	1	5	3	3	4	2	5	2	4	3	3	1	2	4	4	5	1	2	4	4	1	4	1	3	3	2	5	



	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27
41	1	5	2	4	3	1	4	3	4	4	5	4	1	1	1	1	1	3	4	5	1	5	1	2	3	2	3
42	2	1	1	1	2	4	2	2	2	5	5	1	3	4	4	2	1	2	3	3	5	3	3	4	3	1	1
43	3	2	4	2	1	1	5	5	4	1	4	5	1	3	3	1	2	1	5	5	1	1	2	3	4	3	5
44	5	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	4	3	4	4	3	2	5	1	5	3	4	3	2	3	3	3
45	4	1	1	1	4	4	4	2	3	2	1	5	5	1	4	5	5	4	1	5	2	2	4	5	4	1	1
46	1	5	2	2	4	2	1	5	4	4	4	3	2	1	4	5	4	1	1	3	3	2	4	3	2	3	3
47	3	5	3	4	4	2	5	2	5	4	3	1	3	1	4	5	1	2	2	1	2	4	2	5	4	2	3
48	4	2	1	1	1	4	4	2	1	5	5	3	1	3	4	1	4	3	2	3	2	5	2	5	2	3	4
49	2	5	2	3	1	4	5	3	2	4	3	3	5	2	2	2	5	5	4	4	5	1	2	5	3	2	2
50	3	2	3	5	3	3	5	3	1	3	1	1	3	2	5	3	2	1	5	4	2	5	2	2	1	4	5
51	2	4	1	5	4	2	2	4	5	1	2	2	4	2	3	2	5	1	5	4	1	3	5	2	3	5	2
52	5	2	2	5	3	3	5	3	3	2	5	4	5	4	1	3	3	4	1	1	3	4	2	5	1	4	3
53	4	4	2	5	3	3	4	2	5	3	3	4	1	3	5	3	1	1	2	4	4	4	3	1	3	1	4
54	5	4	2	3	2	4	4	2	4	3	4	2	3	2	3	1	5	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4
55	3	2	3	1	2	3	1	2	1	3	5	3	3	4	4	5	4	4	1	2	3	5	3	2	4	2	2
56	3	5	5	2	1	1	1	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	2	4	5	2	1	1	1	4
57	4	3	3	5	2	5	4	1	4	2	2	1	4	2	3	3	2	2	3	5	3	4	2	5	3	2	4
58	2	5	2	2	4	1	3	4	2	5	5	3	4	1	1	4	4	2	3	5	2	2	4	3	4	3	4
59	1	1	5	5	1	1	2	3	3	2	4	1	3	5	4	1	4	2	4	1	1	5	2	2	5	3	5
60	2	4	4	4	5	5	4	4	1	3	5	2	3	2	5	3	3	2	2	5	4	2	1	2	3	1	1
61	3	4	4	4	4	2	1	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	1	5	4	4	1	1	2	3	4	2
62	5	1	3	1	1	3	1	5	5	4	5	5	1	4	5	1	4	5	3	3	4	1	5	5	5	1	4
63	2	3	3	3	1	3	2	3	5	1	1	4	5	1	2	1	2	4	1	3	4	5	4	1	4	3	2
64	4	4	5	5	2	4	1	2	2	3	1	4	4	4	1	1	5	5	4	5	5	5	5	4	3	1	3
65	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	2	3	4	4	5	1	4	5	3	1	3	1	3	4	2
66	4	3	1	2	4	5	5	3	3	3	1	4	3	2	4	1	3	1	4	2	4	4	3	4	5	4	3
67	1	3	1	3	5	5	2	3	1	4	4	1	2	2	1	4	1	3	2	4	2	3	1	3	5	5	5
68	5	2	1	3	1	4	1	4	1	4	1	5	1	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	5	5	5	5
69	3	2	1	2	1	2	3	4	2	4	1	4	1	3	2	5	1	1	2	2	1	1	1	5	2	4	1
70	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2
71	3	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3
72	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	2	2
73	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3
74	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
75	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1
76	3	3	2	2	2	3	1	3	1	1	5	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3
77	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	1	1
78	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	5	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2
79	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1
80	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	3



	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	var1	var2	var3
81	3	1	3	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	3			
82	3	1	1	2	3	1	3	2	1	1	3	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1			
83	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	3			
84	3	2	1	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	1	3	3			
85	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2			
86																														
87																														
88																														
89																														
90																														
91																														
92																														
93																														
94																														
95																														
96																														
97																														
98																														
99																														
100																														
101																														
102																														
103																														
104																														
105																														
106																														
107																														
108																														
109																														
110																														
111																														
112																														
113																														
114																														
115																														
116																														
117																														
118																														
119																														
120																														

Variable satisfacción laboral

Data_vir2.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Ver: 15 de 15 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var	var	var	var	var
1	5	6	7	6	4	6	6	4	7	6	4	6	4	6	4					
2	4	5	6	7	4	7	6	6	7	6	4	4	7	4	4					
3	5	6	4	7	5	5	7	7	4	6	6	7	4	5	4					
4	7	7	7	7	5	6	4	5	6	4	4	7	5	5	5					
5	6	5	7	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	7	5	4				
6	7	6	6	7	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4					
7	7	6	4	4	5	7	5	4	6	4	6	4	5	6	5					
8	6	6	6	5	4	7	4	7	7	4	6	7	4	5	6					
9	5	5	4	5	6	4	4	5	5	4	4	5	7	6	7					
10	5	4	5	7	6	4	5	5	6	7	6	6	6	5	7					
11	5	5	6	4	4	4	6	5	5	4	5	6	7	4	4					
12	4	6	4	7	4	4	7	4	5	6	4	4	7	6	5					
13	6	7	4	7	5	4	5	5	5	6	4	4	7	4	6					
14	7	7	6	6	6	7	7	6	7	6	7	4	6	5	7					
15	6	5	4	5	4	7	5	6	4	7	7	7	6	6	4					
16	7	7	5	5	4	5	7	4	6	5	6	6	4	5	4					
17	7	7	5	7	5	6	6	5	5	6	7	4	5	7	7					
18	4	5	6	6	6	6	6	4	4	7	6	6	7	4	7					
19	4	4	5	5	6	5	7	4	4	7	5	4	7	5	5					
20	4	4	6	7	5	4	5	5	4	4	5	6	4	7	6					
21	4	4	1	5	2	3	2	5	2	3	1	5	1	3	1					
22	7	6	3	3	3	2	3	4	1	5	4	3	6	3	7					
23	4	6	4	5	4	7	2	1	2	6	6	1	4	2	1					
24	6	2	7	2	5	5	2	2	7	2	5	2	7	7	3					
25	7	6	7	5	3	6	6	3	1	2	7	6	6	7	2					
26	4	7	3	3	5	6	2	6	5	5	1	1	7	7	7					
27	6	7	7	2	2	6	2	4	5	3	7	7	4	4	6					
28	3	7	4	2	4	7	5	4	5	7	4	7	4	7	6					
29	1	4	6	7	5	4	2	6	4	7	6	1	6	4	7					
30	1	2	4	5	1	1	3	2	7	3	2	6	6	3	4					
31	6	1	2	4	7	6	2	6	6	6	2	2	6	5	7					
32	7	6	5	4	3	3	3	6	6	2	5	1	2	5	3					
33	7	4	4	3	1	1	6	4	4	3	3	1	6	1	6					
34	3	3	7	7	2	4	6	5	6	5	2	5	2	6	4					
35	3	4	2	3	4	5	5	6	5	3	6	1	1	5	3					
36	7	3	5	3	4	4	1	5	4	1	7	6	6	7	7					
37	2	5	3	1	4	2	2	2	4	7	6	5	5	4	1					
38	4	4	7	1	6	1	5	5	2	3	4	5	1	2	3					
39	4	4	7	6	5	3	6	4	1	5	3	5	6	1	3					
40	3	7	1	7	7	1	3	2	5	2	6	5	1	5	3					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico de ACTIVADO

Data_v12.sav (ConjuntoDatos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Ver: 15 de 15 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var	var	var	var	var
41	3	3	2	4	4	5	5	3	5	5	7	2	4	2	2					
42	5	4	7	7	3	1	3	6	6	1	6	6	1	6	3					
43	3	7	7	1	5	6	1	3	5	1	7	6	3	5	2					
44	3	2	6	7	7	2	4	6	4	6	2	2	3	4	7					
45	2	1	3	2	1	6	3	2	5	1	1	7	1	5	7					
46	4	5	3	1	1	4	3	2	1	2	2	2	6	5	2					
47	5	3	7	7	1	3	7	6	3	7	1	5	6	3	1					
48	7	3	2	5	4	5	5	4	4	1	1	5	2	5	7					
49	3	3	3	6	2	2	5	7	4	5	5	7	3	7	6					
50	3	3	7	1	7	1	1	5	1	1	2	1	5	4	1					
51	7	4	1	7	1	1	6	4	6	6	1	1	6	1	6					
52	4	1	7	6	6	6	5	3	3	5	6	4	1	7	1					
53	7	3	4	4	4	2	4	7	6	6	7	4	7	6	1					
54	3	4	1	2	5	2	2	2	1	7	3	1	4	4	2					
55	1	3	2	4	1	6	5	5	7	2	6	4	6	3	7					
56	2	3	7	2	1	3	2	6	2	5	7	7	3	2	5					
57	4	2	1	2	7	1	7	7	6	4	5	7	5	3	1					
58	5	6	3	5	4	2	3	1	2	3	4	7	3	3	6					
59	4	6	4	4	4	7	4	7	6	1	6	4	3	5	7					
60	5	4	4	2	2	1	4	6	7	6	6	5	7	7	6					
61	2	1	3	2	5	1	1	5	2	6	5	6	4	7	6					
62	7	6	7	2	1	1	4	5	4	2	6	5	1	3	5					
63	2	1	4	6	6	2	4	1	4	5	1	3	3	4	4					
64	6	4	7	1	7	5	7	4	4	6	1	1	2	4	6					
65	3	1	2	6	4	7	5	3	3	5	5	5	2	6	7					
66	1	4	6	3	6	4	3	3	2	3	5	4	6	4	5					
67	1	3	7	5	5	2	5	1	3	7	7	7	2	7	2					
68	4	5	5	4	4	6	1	4	4	3	7	6	4	5	3					
69	5	1	1	6	3	3	2	3	3	2	7	6	1	2	2					
70	4	4	1	2	3	4	4	1	1	3	4	1	2	3	2					
71	2	4	1	3	2	2	4	3	2	1	1	1	2	3	2					
72	1	1	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	4					
73	4	2	4	2	4	1	3	1	3	4	2	3	3	3	1					
74	1	4	3	1	2	3	4	3	1	3	1	3	3	3	4					
75	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	4	4	4	3	1					
76	2	3	1	3	1	2	4	1	2	4	3	3	3	1	4					
77	4	3	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	1	1					
78	2	3	2	4	4	3	3	4	2	1	1	1	4	1	1					
79	3	3	2	2	4	3	2	2	4	4	4	3	1	4	1					
80	3	2	1	2	3	2	2	4	2	3	2	1	4	2	2					

Vista de datos Vista de series

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico de ACTIVADO

Data_vr2.sav (Conjunto de datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Ver 15 de 15 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var	var	var	var	var
81	1	2	4	3	1	2	4	3	1	3	2	1	3	2	2					
82	3	3	1	2	3	1	3	3	2	3	1	2	4	1	4					
83	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	4	1	1	2					
84	4	1	1	1	4	3	1	4	3	1	3	4	1	1	1					
85	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	4	2	4	1	2					
86																				
87																				
88																				
89																				
90																				
91																				
92																				
93																				
94																				
95																				
96																				
97																				
98																				
99																				
100																				
101																				
102																				
103																				
104																				
105																				
106																				
107																				
108																				
109																				
110																				
111																				
112																				
113																				
114																				
115																				
116																				
117																				
118																				
119																				
120																				

Vista de datos Vista de series

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico de ACTIVADO

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	27

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	87,70	250,700	,557	,866
Ítem2	87,53	240,947	,752	,860
Ítem3	87,50	263,500	,212	,875
Ítem4	87,80	248,441	,664	,864
Ítem5	87,97	238,930	,713	,861
Ítem6	87,60	247,972	,606	,865
Ítem7	87,43	267,151	,145	,877
Ítem8	87,63	267,895	,119	,878
Ítem9	88,17	252,695	,590	,866
Ítem10	87,63	245,206	,599	,865
Ítem11	87,77	261,426	,197	,878
Ítem12	87,60	250,317	,546	,866
Ítem13	87,63	263,413	,277	,873
Ítem14	87,60	247,697	,551	,866
Ítem15	87,50	266,672	,157	,876
Ítem16	87,20	260,717	,301	,873
Ítem17	87,53	262,671	,267	,874

Ítem18	87,83	251,178	,561	,866
Ítem19	87,97	257,068	,391	,871
Ítem20	87,47	247,568	,627	,864
Ítem21	87,70	254,493	,436	,869
Ítem22	87,20	255,752	,465	,869
Ítem23	87,17	261,592	,421	,870
Ítem24	87,33	257,471	,341	,872
Ítem25	87,57	260,668	,353	,871
Ítem26	87,47	261,913	,278	,873
Ítem27	87,63	260,585	,347	,872

Confiabilidad satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	15

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	62,60	232,110	,549	,859
Ítem2	62,57	231,357	,622	,855
Ítem3	62,53	230,326	,506	,862
Ítem4	62,33	235,195	,537	,860
Ítem5	62,63	248,792	,340	,868
Ítem6	62,63	235,826	,526	,860
Ítem7	62,37	242,930	,475	,863
Ítem8	62,60	229,007	,652	,854
Ítem9	62,67	226,782	,723	,850
Ítem10	62,50	241,776	,456	,863
Ítem11	62,10	248,162	,325	,870
Ítem12	62,30	240,079	,427	,865
Ítem13	62,60	232,455	,561	,858
Ítem14	62,60	240,041	,627	,857
Ítem15	62,50	243,017	,432	,865

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.

Investigadora: De La Cruz Cruzado, Iriz Paula.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022", cuyo objetivo es saber cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en gestión de los servicios de salud, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del hospital.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará dos encuestas donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en un ambiente adecuado en la institución del hospital. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informara que los resultados de la investigación se le alcanzara a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora De La Cruz Cruzado, Iriz Paula email: idelacruz31@hotmail.com y Docente asesor Quinteros Gomez, Yakov Mario email: yquinterosg@unmsm.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 7: Tabla de Spearman

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Fuente: Bisquerra (2004)

Anexo 8: Fotos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022.", cuyo autor es DE LA CRUZ CRUZADO IRIZ PAULA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID: 0000-0003-2049-5971	Firmado electrónicamente por: YQUINTEROS el 07- 01-2023 22:19:43

Código documento Trilce: TRI - 0512107