



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional de  
Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Enfermería

**AUTORA:**

Fabián Vega, Melissa Yuli (ORCID: 0000-0003-0433-3155 )

**ASESORA:**

Mg. Tuesta Ríos, Payda Mary (ORCID: 0000-0002-6486-4882)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión en Salud

LIMA- PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, a Dios por brindarme mucha salud, por darme la fuerza para enfrentar cada día con optimismo e iluminar mi camino en cada paso que doy.

A mi madre por su apoyo incondicional, a mis abuelos por ser mi fortaleza, siempre me inculcaron los buenos valores, a mi padre que me aconsejó siempre a cumplir con mis metas y a todas aquellas personas que estuvieron a mi lado impulsándome, apoyándome a seguir adelante, por haber hecho que este trabajo se realice con mucho esfuerzo y dedicación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, a mi asesora por darnos la oportunidad de lograr que nuestras metas se cumplan, quienes de una manera y otra nos guiaron dándonos el apoyo, paciencia y motivación para sacar adelante este trabajo.

Al Director del Hospital de Barranca, por facilitarme y brindarme la oportunidad de ejecutar este estudio en su institución. Y, a los profesionales de Enfermería por su valiosa participación en el trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización:	13
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	13
3.5 Procedimientos:	16
3.6 Método de análisis de datos:	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN:	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Calificación: El puntaje asignado para cada pregunta es:	14
Tabla 2:Puntajes por dimensiones:	14
Tabla 3:Puntajes totales:	15
Tabla 4:Puntajes:	15
Tabla 5:Distribución de los profesionales de Enfermería, según edad. Hospital de Barranca, 2021	18
Tabla 6:Distribución de los profesionales de Enfermería, según género. Hospital de Barranca, 2021	19
Tabla 7:Distribución de los profesionales de Enfermería, según antigüedad en el trabajo. Hospital de Barranca, 2021	20
Tabla 8:Distribución de los profesionales de Enfermería, según su percepción sobre el clima organizacional. Hospital de Barranca, 2021	21
Tabla 9:Distribución de los profesionales de Enfermería, según su satisfacción Laboral. Hospital de Barranca, 2021	22
Tabla 10:Clima Organizacional asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	23
Tabla 11:Clima Organizacional en su dimensión “Autorrealización” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	25
Tabla 12:Clima Organizacional en su dimensión “Involucramiento laboral” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	27
Tabla 13 :Clima Organizacional en su dimensión “Supervisión” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	29
Tabla 14:Clima Organizacional en su dimensión “Comunicación” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	31
Tabla 15:Clima Organizacional en su dimensión “Condiciones laborales” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:Diseño de tipo de investigación	12
Figura 2:Distribución de los profesionales de Enfermería, según Edad. Hospital de Barranca, 2021	18
Figura 3:Distribución de los profesionales de Enfermería, según Género. Hospital de Barranca, 2021	19
Figura 4:Distribución de los profesionales de Enfermería, según Antigüedad en el trabajo. Hospital de Barranca, 2021	20
Figura 5:Distribución de los profesionales de Enfermería, según su percepción sobre el clima organizacional del Hospital de Barranca, 2021	21
Figura 6:Distribución de los profesionales de Enfermería, según su satisfacción Laboral. Hospital de Barranca, 2021	22
Figura 7:Clima Organizacional asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	24
Figura 8:Clima Organizacional en su dimensión “Autorrealización” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021.	26
Figura 9:Clima Organizacional en su dimensión “Involucramiento Laboral” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	28
Figura 10 Clima Organizacional en su dimensión “Supervisión” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	30
Figura 11:Clima Organizacional en su dimensión “Comunicación” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	32
Figura 12:Clima Organizacional en su dimensión “Condiciones laborales” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021	34

## RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería Hospital de Barranca, 2021. El tipo de investigación, es un estudio cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal. La población estuvo constituida por el total de 55 profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital de Barranca. Para la recolección de datos de las variables se aplicarán dos instrumentos: Escala del Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo y el instrumento para medir la satisfacción laboral de: Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, instrumentos validados y sometidos a confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, para el instrumento de clima organizacional dio un valor de 0,967 y para el instrumento de satisfacción laboral da un valor de 0,848. Se obtuvo como resultados el 96.4%, percibe un clima organizacional favorable y el 3.6%, lo percibe como muy favorable. El 58.2% de los profesionales tiene una satisfacción laboral buena; el 25.5%, satisfacción regular; el 12.7% muy buena y sólo el 3.6% manifiesta una satisfacción deficiente. En conclusión, según los resultados del estudio, de la correlación con el coeficiente de Pearson, la variable clima organizacional tienen una relación positiva moderada con la satisfacción laboral ( $p = 0.038$ ;  $r = 0.56$ ).

**Palabras Claves:** Clima organizacional, Satisfacción laboral, Enfermeras

## **ABSTRACT**

The present research study aims to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the Nursing professional Hospital de Barranca, 2021. The type of research is a quantitative study, non-experimental design, correlational descriptive, cross-sectional. The population consisted of a total of 55 Nursing professionals who work at the Barranca Hospital. For the data collection of the variables, two instruments will be applied: Sonia Palma Carrillo's Work Climate Scale and the instrument to measure job satisfaction of: Warr, Cook and Wall's General Work Satisfaction Scale, instruments validated and subjected to reliability through Cronbach's alpha, for the organizational climate instrument gave a value of 0.967 and for the job satisfaction instrument it gives a value of 0.848. 96.4% were obtained as results, perceive a favorable organizational climate and 3.6% perceive it as very favorable. 58.2% of the professionals have a good job satisfaction; 25.5%, regular satisfaction; 12.7% very good and only 3.6% showed poor satisfaction. In conclusion, according to the results of the study, of the correlation with the Pearson coefficient, the organizational climate variable has a moderate positive relationship with job satisfaction ( $p = 0.038$ ;  $r = 0.56$ ).

**Key Words:** Organizational climate, Job satisfaction, Nurses



## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, en el mundo institucional se encuentra supeditado por distintas transformaciones vertiginosas e imprevisible, en diversos ámbitos de índole social, en el contexto político, la tecnología, en el nivel económico y el desarrollo cultural. El talento del ser humano es considerado como factor social, en el que sostiene que los procesos de renovación se dan con gran intensidad, donde los elementos transformadores concurrentes en el transcurso de innovación que contribuye notoriamente en la convivencia, en la asociación de dos o más personas, en la cooperación de actividades y en el entorno laboral de las instituciones que pueden ser públicas o privadas<sup>1</sup>.

En el ámbito del clima organizacional y respecto a la necesidad de progresar en las instituciones del servicio de salud la capacidad de movilizar y el sostenimiento del desarrollo administrativo del cambio pertinente para dar contestación a las demandas de la institución, es necesario contar con tecnologías gerenciales que nos permitan alcanzar estos propósitos<sup>2</sup>.

El clima organizacional en las entidades de atención sanitaria representa un factor relevante en el desempeño profesional de cada personal de salud que lo conforman, asimismo en la calidad de atención que se ofrece al paciente, y es contribuido directamente durante la gestión administrativa efectuado por un representante o directivo de un establecimiento de salud. En ese marco, es definido como una característica del lugar de trabajo, cambiante y en un periodo corto, que es evidenciado de modo inmediato o mediato por los miembros de la entidad, de igual forma precisando su compromiso, desempeño y productividad<sup>3</sup>.

Analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral es importante para comprender la conducta del trabajador sanitario que trabaja en un establecimiento, puesto que se ha evidenciado que es un elemento decisivo en la eficiencia administrativa, del mismo modo la conducta de los trabajadores está establecido con la percepción que tiene éste del entorno donde labora, por lo cual un buen clima organizacional tiene que ser desarrollado para lograr una estabilidad en las relaciones interpersonales de los trabajadores<sup>4</sup>.

Para el caso específico del Hospital de Barranca, en los últimos años las situaciones de conflicto en los servicios se han ido incrementando. Esto se debe

a que, según indagaciones previas a la investigación, no se cumplen cabalmente con las perspectivas necesarias para el desempeño del personal de enfermería. Según esta realidad, se percibieron limitaciones en el cuidado de enfermería, dada la influencia de esta en las relaciones interpersonales y la comunicación oportuna. Esta realidad está vinculándose rápidamente con la calidad del rendimiento del profesional sanitario y en la percepción de los usuarios acerca del cuidado recibido. Además, que pudo afectar negativamente el ambiente laboral y en el caso más álgido la realización de los objetivos organizacionales.

Por consiguiente, después del desarrollo de la problemática actual que se vive en los diversos ámbitos se planteó la subsiguiente interrogante: ¿Existe relación entre el Clima Organizacional y satisfacción Laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Barranca, 2021?

Con respecto a la justificación de la investigación, tuvo como propósito la implementación de estrategias para mejorar de manera constante en cuanto a la mejor calidad de los servicios de salud brindado en el Hospital de Barranca, a partir del análisis exhaustivo referente a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el contexto de un clima organizacional establecido.

Como es entendido, el proceso científico de la investigación, tiene como finalidad el entendimiento de los fenómenos vividos y percibidos, así como las propuestas para al abordaje de problemas, en tanto, los resultados logrados, serán de gran utilidad para quienes están comprometidos con los aportes en el crecimiento de los servicios de salud, ya que serán una evidencia científica que permitirán dar pasos acertados y objetivos.

Los beneficiarios con este estudio son dos grupos, el primero los profesionales de Enfermería en los diferentes escenarios, dado que es un estudio de nivel relacional tiene validez externa y los resultados pueden interpretarse en otros contextos similares. Los profesionales de Enfermería pueden conducirse hacia la reflexión acerca del clima organizacional al que ellos mismos contribuyen y considerar la satisfacción laboral como un eje fundamental en la calidad del cuidado brindado. Por otro lado, los sujetos del cuidado y receptores del servicio,

pueden salir beneficiados en tanto la interpretación de las variables de estudio, lleguen a explicar los fenómenos del cuestionamiento.

Las Licenciadas de Enfermería, fueron considerados para este estudio porque sus características particulares biopsicosociales, permitieron la obtención de datos desde una perspectiva confiable, de mucha importancia y delicado, esto permite tener la fortaleza y es uno de los pilares más primordiales, el propósito de alcanzar los objetivos y metas que se han trazada en la institución, el establecimiento de asociaciones laborales armoniosas, persistentes y eficaz que nos permite lograr el rumbo y dirección de la institución.

Es así que se trazaron el siguiente objetivo general. Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería Hospital de Barranca, 2021.

Así como también se plantearon a los objetivos específicos. Caracterizar a los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, según su edad, género, tiempo de servicio. Describir el clima organizacional según la percepción de profesional de Enfermería del Hospital de Barranca. Describir la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Barranca. Establecer la asociación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021.

En este estudio se planteó 2 Hipótesis: La hipótesis alterna. Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, 2021. La hipótesis nula: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En este estudio mencionaremos los antecedentes nacionales:

Azo<sup>5</sup> el 2020, en Lima, presento un estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en Enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital pediátrico de Lima,2020”. Con el objetivo de determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. En su estudio cuantitativo, diseño no experimental, con una población de 59 enfermeras. Se obtuvo como resultado sobre la confiabilidad que se realizó mediante el Alfa de Cronbach, en el cual el clima organizacional le asigna el valor de 0,969 y de la satisfacción laboral de 0,971.

Ñique<sup>6</sup> el 2019, en Trujillo, desarrollo un estudio “Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud Trujillo - 2019”. Con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En su estudio cuantitativo, diseño no experimental, con una población de 33 colaboradores. Se concluyó que presenta una asociación significativa positiva entre ambas variables.

Cueva y Ponce<sup>7</sup> el 2018, en Callao, investigaron un estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion,2018”. Con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es una investigación cuantitativa, diseño no experimental, con una muestra de 40 profesionales. Se obtuvo en los resultados con el estadístico de correlación de spearman, asimismo concluyeron que no demostró relación estadísticamente pertinente entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral ( $p=0.098$ ).

Campos<sup>8</sup> el 2018, en Lima, presento un estudio “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018”. con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral. En su investigación cuantitativo, correlacional y transversal, con una población de 112 enfermeros. Se obtuvo como resultado que existe relación entre ambas variables, cuando la variable clima organizacional está por mejorar, la gran parte evidencia que existe satisfacción laboral; y cuando el clima organizacional es saludable, la gran parte

determina a la variable satisfacción laboral como promedio.

Cabrera<sup>9</sup> el 2018, en Lima, presento un estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”. con el objetivo de determinar cómo es el clima organizacional y la satisfacción laboral. En su investigación diseño correlacional, con una muestra de 56 colaboradores. Los resultados reportados mostraron que el clima organizacional de los empleadores que laboran en la entidad, es evaluado como “muy favorable”, y su satisfacción laboral fue valorada como “media”. Asimismo, se pudo observar la presencia de una relación positiva del clima en su dimensión autorrealización entre el indicador logro de la variable satisfacción.

Barahona<sup>10</sup> el 2018, en Trujillo, realizó un estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo universitario del Valle Jequetepeque”. Con el objetivo de determinar cuál es la influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral. En su estudio cuantitativo, descriptivo, con una muestra de 25 personales. En los resultados se encontraron el 56% del personal presento un nivel de clima organizacional bajo, y el 44 % un nivel alto. Del mismo modo, en la satisfacción laboral el nivel es bajo, hallándose en un 56%, y el 44 % obtuvo un nivel alto. También se evidenciaron que las variables se relacionan, el clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral, encontrándose una influencia muy significativa entre ambas variables.

Zegarra<sup>11</sup> el 2018, en Lima, realizó un estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N°6064 de Educación Básica Regular Ugel 01,2016”. Con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes En su estudio de investigación básica, diseño no experimental, transversal correlacional, con una población de 66 profesores. Se obtuvo en los resultados que existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; asimismo señalan que existe una correlación moderada en las variables (Rho de Spearman = 0.442) de igual forma señalan un nivel de significancia de ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Bravo<sup>12</sup> el 2017, en Chiclayo, realizó un estudio “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque,2016-2017”. Con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción

laboral. En su investigación cuantitativo, explicativo y correlacional, con una población de 71 trabajadores. En el resultado se evidencio que existe una correlación moderada entre ambas variables. Del mismo modo se demostró en el clima organizacional en su conjunto muestra su influencia sobre la satisfacción laboral.

Mamani<sup>13</sup> el 2017, en Puno, desarrollo un estudio “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno”. Con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral. En su estudio correlacional, con un diseño no experimental, transversal, con una muestra de 54 trabajadores en su totalidad. Se obtuvo en los resultados que existe una asociación altamente significativa, con un P valor de 0,981, entre ambas variables, de la misma manera se afirmó que a medida que incrementa la variable clima organizacional, incremento la variable satisfacción laboral de los trabajadores.

Calderon<sup>14</sup> el 2017, en Lima, investigo un estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT,2017”. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En su investigación básica, diseño no experimental, con una muestra de 166 colaboradores. Se obtuvo los resultados donde la relación corrobora que a medida que la variable clima organizacional es bueno, la variable satisfacción laboral será buena en la misma dirección. En ese sentido se concluyó que ambas variables son pilares fundamentales en las instituciones muy competitivas.

Vallejos<sup>15</sup> el 2017, en Lima, realizó un estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres 2017”. con el objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En su estudio diseño no experimental, correlacional, con una población de 66 trabajadores en el servicio asistencial y 53 trabajadores en el área administrativa. Se obtuvo como resultado que existe evidencia significativa para determinar que la variable clima organizacional se asocia con la variable satisfacción laboral; con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701, evidenciando una alta asociación entre ambas variables.

Continuando con los antecedentes a nivel internacional encontramos a: Mendoza<sup>16</sup> el 2019, en Chile, investigó “Las variaciones de la satisfacción vital

según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud”. Se evaluó el impacto del clima y la satisfacción laboral en la satisfacción vital, con una totalidad de 623 profesionales, de acuerdo con la edad (20\_29; 30\_39; 40\_49; 50\_59 años), por medio de un sistema de ecuaciones estructurales. En los resultados se observó que la variable clima organizacional, intervenido por la satisfacción laboral, sostuvo un impacto directo y positivo sobre la satisfacción de vida de los profesionales, intensificándose según acrecienta la edad, sobre todo entre los 40 y 59 años.

Continuamos con algunas definiciones con respecto al clima organizacional entre ellos podemos mencionar algunos de ellos según Brown y Moberg<sup>17</sup> manifestaron que este concepto hace referencia a un conjunto de características de nuestro entorno interno, así como lo aprecian los individuos de la organización. Mientras tanto, García<sup>18</sup>. Sostiene como una serie de características persistentes que definen a una institución, en donde van a distinguirla de otras entidades y contribuye en la conducta del individuo que la forman. También se precisa que el clima organizacional se da favorablemente ya que es el estudio, en la que atribuye los aspectos positivos y también las aptitudes intelectuales muy provechoso de los recursos humanos, que serán medibles, y a la vez se van a desarrollar y administrar de manera eficaz para el mejoramiento del desempeño en el lugar donde actualmente laboran<sup>19</sup>.

Por consiguiente, nos refieren que el clima organizacional conlleva a la combinación de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación también nos mencionan una serie de normas, valores y los distintos modos de pensar, aglomerando de actitudes y comportamientos que van determinar la vida diaria de los trabajadores dentro de la organización<sup>20</sup>. En nuestro ámbito, el Ministerio de Salud precisa este concepto como la percepción unificada por los individuos de una entidad en cuanto al empleo, el entorno de vida, la asociación entre 2 o más individuos y los distintos entes reguladores en la que mencionamos las formales e informales que perjudican a dicho empleo.<sup>21</sup>

Arce citado por González, Pedraza y Sanchez<sup>22</sup>, nos detalla al clima como la percepción que los empleadores tienen de un establecimiento de su funcionalidad estructural y como también dinámico, a su vez esta nueva percepción va influir en diversos ámbitos como la motivación y satisfacción,

asimismo en la capacidad de mantenerse en la organización y en el desempeño del trabajador. Sin duda involucra a los factores críticos que hacen que se traduzcan en conductas más concretas, a lo cual va afectar que el trabajador logre las metas trazadas, estratégicas y la rentabilidad.

Por otra parte, este tema está estrechamente asociado con la motivación de los participantes de la institución y que usando esta principal motivación entre los miembros que lo conforman es eminente, además de ser muy significativo y a proveer vinculaciones que sean de utilidad, con un ánimo favorable, ante todo de satisfacción, y cooperación entre los que lo integran, sin embargo, cuando la motivación entre los participantes es disminuida, esto a causa del abatimiento o por obstáculos para la satisfacción de las necesidades personales.<sup>23</sup>

En este contexto, es relevante precisar que encontramos referencias que han sido científicamente validadas sobre investigaciones del clima organizacional en diversos contextos e instituciones desde el instrumento constituido por la Organización Panamericana de la Salud (OPS). No obstante una de las conclusiones más frecuentes en la investigación realizada es la probabilidad de determinar las áreas críticas de esta variable y en efecto las conductas correctivas que ayuden a desarrollar los indicadores del clima organizacional. Es así que, rápidamente ocurren cambios en el ambiente, que influyen de manera precisa en las instituciones laborales y van hacer que estos conocimientos se conviertan en un factor fundamental de gran significancia para el desarrollo de la misma. Actualmente las condiciones encaminan donde diariamente las instituciones propendan a ser más innovadores y con creatividad e ingenio que caracteriza a los trabajadores, que tengan las capacidades de promover y así transformar el recurso humano en una verdadera ventaja competitiva<sup>24</sup>.

Asimismo, también se encontró autores y distintos teóricos donde nos detallan lo primordial para lograr el cambio de la organización va consistir en el potencial que tiene el ser humano, en la cual esto se va a convertir un desafío para los representantes o directores responsables de dirigir los procesos que implica resultados relevantes del ámbito económico y social<sup>24</sup>. Por otra parte, Escobar y Mosquera citado por Sotelo y Figueroa<sup>25</sup> opinaron que la calidad de las



instituciones puede y debe ser mejorada de manera constante, procurando elevarla a niveles de excelencia, en otras palabras, los resultados que se adquieren sean sostenibles con una tendencia progresiva; de este modo surgieron modelos de gestión de la calidad, buscando encaminar el servicio de alta calidad, para el progreso de la competencia y la sostenibilidad de las organizaciones y en la cual va involucrar los demás conceptos que es preciso relacionar para entender la extensión en el concepto de calidad.

Según Palma citado por Cabrera<sup>9</sup>, divide el clima laboral en 5 dimensiones. La primera dimensión, la autorrealización, donde nos refiere a la apreciación que tiene el personal con respecto a las probabilidades del ambiente institucional, donde se valora si el lugar de empleo prioriza el desarrollo de la actividad profesional e individual. La segunda dimensión, el involucramiento laboral, nos detalla como identificar, y estar comprometidos con los valores y desarrollo de la institución. Como tercera dimensión, la supervisión, nos explica sobre las percepciones del funcionamiento y significado que señalan los supervisores al realizar el monitoreo y la inspección de la actividad laboral de sus colaboradores. La cuarta dimensión, la comunicación, nos explica la percepción que se tiene en el nivel de fluidez, en la claridad, que sean coherentes, la celeridad y ser precisos en la información referente a la función interna que se da en la institución, además realiza una evaluación que implica el proceso de atención al usuario de la organización. La última dimensión, las condiciones de trabajo, es definido como el reconocimiento que el personal tiene sobre la entidad, es decir si están o no de acuerdo que, en la institución, provee los aspectos esenciales tanto en el sector económico, recursos materiales y por último en el aspecto psicosocial precisos a fin de que el trabajador cumpla con las actividades establecidas y cargos asignadas.

Modelo de Gibson y Colbs citado por Espichan<sup>26</sup> En este modelo nos sostiene que las variables de clima organizacional guardan una cercana relación con estructuras de la conducta humana, así como los procesos de organización donde repercuten impactos directos en los desempeños de los trabajadores de la institución, así como a nivel grupal. A su vez encontramos el Modelo de Litwin y Stinger citado por García & Ibarra<sup>27</sup>. Describe el modelo que permite la visualización del clima organizacional como filtro donde ocurren algunos

fenómenos que pueden estar ubicados bajo aspectos como la capacidad de liderazgo y los más esencial tomar una decisión en diferentes contextos. Por ello, para medir el clima debe aplicar una medición que sea percibida por la organización. Por ello, las motivaciones, tanto intrínsecas como extrínsecas, son importantes detectarlas en los integrantes de la institución.

En la actualidad la satisfacción laboral es considerado como unos de los contenidos más importantes en la psicología del ambiente laboral y de diversas entidades, en el cual sostiene que existe un conjunto de sentimientos de positivismo que los miembros deben presentar con relación a su empleo. Según Navarro, Linares y Montanana <sup>28</sup>, nos definen que estos conceptos va más allá de las emociones y a su vez está representado en un conjunto de actitudes hacia el empleo. Por otra parte, sostiene como un estado emocional favorable o confortable con una perspectiva subjetivas de las prácticas laborales del individuo, asimismo con un previsión importante de actitudes entre ellos el estar ausentes, cambiarle de posición, de institución y se ve influenciado por distintos factores así como el entorno físico del puesto de trabajo, la remuneración, la estabilidad laboral<sup>29</sup>. A su vez la satisfacción laboral se puede visualizar de distintas perspectivas mediante diversos factores que influyen en el concepto, en la que se entiende como uno de los factores que nos permite mantener un nivel de conformidad en el individuo que experimenta de su ambiente de trabajo, y sobre ello se infieren los dos factores más importantes a los extrínsecos e intrínsecos, lo cual corresponden a los diferentes tipos de motivadores que fomentan bienestar al individuo.<sup>30</sup>.

En mención a los factores, Luthans citado por Aarons y Sawitzky<sup>30</sup> desarrolla diferencias sobre los tipos de motivadores, el primero nos detalla a los extrínsecos como motivadores perceptibles que se pueden visualizar a todos los trabajadores, así como los factores de higiene que se presentaron de manera externa al trabajador en su puesto de trabajo, por lo cual no desarrollan satisfacción de manera directa, cuando falta alguno de ellos va contribuir a la insatisfacción del trabajador. En caso contrario podemos mencionar a los factores intrínsecos que estos se dan de manera interna en el trabajador correspondiente a los buenos sentimientos, al cumplimiento de sus logros y sobre todo a sus experiencias. Asimismo, encontramos a Warr, Cook y Wall

citado por Cabrera<sup>9</sup>, nos detalla 2 factores importantes en el que mencionamos a los factores Intrínsecos, donde detalla varios aspectos entre ellos el reconocimiento adquirido por el empleo, responsabilidad, promoción, etc. Además de eso, tenemos a los factores extrínsecos, en el que explica acerca de la satisfacción del ser humano con diversos aspectos concernientes a la institución del empleo, en el que refiere la jornada de trabajo, los honorarios que perciben, las condiciones físicas del trabajo, etc.

El clima organizacional y satisfacción son determinados por distintos autores de manera muy cercana, puesto que sus dimensiones permiten tener una cercanía a la experiencia del personal de salud en su entorno de trabajo e influye en su conducta y actitud, incidiendo de forma imprescindible los resultados de la institución. Finalmente, estos constructos va traer consigo que no exista una frontera teórica clara, sobre donde empieza uno y termina otro, inclusive, hay quienes plantean que es lo mismo con distintos nombres<sup>31</sup>.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación: Básica

- Según la naturaleza del estudio: Cuantitativo. En este estudio es donde se utilizó la recopilación de datos con el fin de comprobar la hipótesis, teniendo como fundamento para la medición numérica, asimismo utilizando el análisis estadístico, a fin de instaurar modelos de conductas y comprobar teorías<sup>32</sup>. De igual modo, porque nos permitió recolectar datos de los profesionales de Enfermería.
- Según el nivel que se desea alcanzar: Correlacional. En este estudio se realizó la asociación de variables de estudio del clima organizacional y satisfacción laboral.
- Según el tiempo de ejecución: Transversal o transeccional. Es un estudio donde nos permitió recolectar datos a los profesionales de enfermería que se dio en un tiempo único, sin interrupciones y en un solo momento. Él propósito que tiene este estudio es especificar las variables, a su vez realizar un análisis de la interrelación existente y la importancia de la incidencia en un momento dado<sup>32</sup>.

##### Diseño de investigación:

Diseño no experimental: transversal descriptivo (correlacional). Hace referencia como una investigación, donde no se puede manipular las variables así deliberadamente<sup>32</sup>. Diseño de investigación no experimental, responde al siguiente esquema:

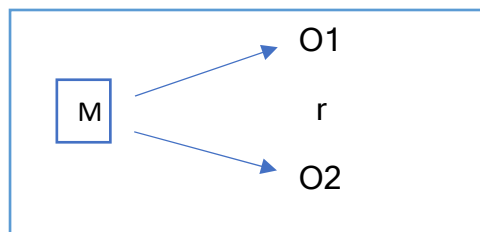


Figura 1: Diseño de tipo de investigación

Dónde:

M: Profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca

O1: Clima organizacional

r: Relación de asociación

O2: Satisfacción Laboral

### **3.2 Variables y operacionalización:**

- Variable Independiente: Clima organizacional
- Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**Población:** Los participantes de este estudio fueron la totalidad de los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, durante el primer trimestre del año 2021, que en total fueron 55 y que cumplieron con los siguientes:

- **Criterios de inclusión**

- El profesional de enfermería acepto ser parte del estudio, por medio del consentimiento informado.
- El profesional de Enfermería debió tener como mínimo 3 meses de trabajo en el hospital.
- El profesional de enfermería en cualquiera de sus condiciones laborales (Nombrado, por terceros, etc.)
- Profesional de enfermería de género femenino o masculino.

- **Criterios de exclusión:**

- Profesional de Enfermería que se encontró en descanso médico o con vacaciones en el momento que se aplicó el instrumento.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la variable clima organizacional, la técnica que se empleo fue la encuesta, como instrumento para la medición del clima organizacional se aplicó el cuestionario. Se utilizo la Escala del Clima laboral (CLSPC) de Palma Carrillo Sonia (1999)<sup>9</sup>. Los aspectos que mide el instrumento están constituidos por dimensiones entre ellos mencionamos: La primera

dimensión autorrealización con los ítems (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46), la segunda dimensión el involucramiento laboral con los ítems (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47), la tercera dimensión tenemos a la supervisión con los ítems (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48), la cuarta dimensión la comunicación con los ítems (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39 44 y 49) y la última dimensión las condiciones laborales con los ítems ( 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50).

**Tabla 1:**Calificación: El puntaje asignado para cada pregunta es:

Criterio	Puntaje
Ninguno o nunca	1
Poco	2
Regular o algo	3
Mucho	4
Todo o siempre	5

- *Tiempo de resolución: 20 – 30 minutos aprox.*

**Tabla 2:**Puntajes por dimensiones:

Criterio	Puntaje
Muy favorable	42-50
Favorable	34-41
Medio	26-33
Desfavorable	18-25
Muy desfavorable	10-17

**Tabla 3:**Puntajes totales:

Criterio	Puntaje
Muy favorable	210-250
Favorable	170-209
Medio	130-169
Desfavorable	90-129
Muy desfavorable	50-98

Asimismo, en la variable satisfacción laboral, la técnica que se empleo fue la encuesta y como instrumento para el análisis de la satisfacción laboral se aplicó el cuestionario. Se utilizó la Escala general de satisfacción laboral de Warr, cook y Wall (1979)<sup>9</sup>. Que cuenta con 2 factores que mide el instrumento, como una de ellas encontramos a los factores intrínsecos con los ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14) y por otro lado tenemos a los factores extrínsecos con los ítems (1, 3, 5, 7, 9, 11 y 13).

**Tabla 4:**Puntajes:

Criterio	Puntaje
Muy buena	42-50
Buena	34-41
Regular	26-33
Deficiente	18-25

- Validez y confiabilidad: El instrumento ha sido validado según el autor: Cabrera Salas Albert Leonardo<sup>9</sup>, por medio de juicio de expertos (triangulación de opinión). Instrumento válido. Con respecto a la confiabilidad se adquirió por medio de una prueba piloto que fue empleado a 10 profesionales de Enfermería del Hospital de Supe, donde

se efectuó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el cual se obtuvieron una confiabilidad del 96% para el instrumento de clima organizacional y 84% para la satisfacción laboral. (Ver anexo 4 y 5).

### **3.5 Procedimientos:**

En la recolección de información, se procedió a las siguientes actividades:

**Petición de permiso:** Se tramitó una solicitud dirigida desde la dirección de Escuela de Enfermería de la UCV al director del Hospital de Barranca, para la autorización concerniente a la ejecución, asimismo a la recolección de datos pertinentes para este estudio. (Ver Anexo 7).

**Firma del consentimiento informado:** En la recopilación de datos, se efectuó el proceso del consentimiento informado, se inició con la información respecto al tema de interés, finalidad y significancia del estudio, ya que es importante para la protección de los profesionales de enfermería que participaron de manera voluntaria, en seguida se continuó solicitando la firma del consentimiento informado, el mismo que fue la confirmación de la participación voluntaria de los participantes. Por último, se efectuó la recolección de datos por medio de los instrumentos.

**Recolección de datos:** El instrumento fue aplicado tomando en cuenta los criterios de exclusión e inclusión, a su vez se consideró el derecho de anonimato, la participación fue de manera libre y de carácter confidencial.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

En este estudio de investigación se prosiguió a los análisis estadísticos de la data adquirida en las encuestas, del mismo modo se utilizó el software estadístico IBM – Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 21. Donde este sistema permitió adquirir los estadísticos descriptivos, asimismo la fiabilidad del instrumento y también las correlaciones.

Se realizó el llenado de información de las encuestas al SPSS, se utilizó el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach, esto nos permitió recabar el índice de consistencia del instrumento con base a los elementos que fueron medidos con la escala de Likert. Se desarrolló la distribución de frecuencias de la parte descriptiva del estudio y el análisis de correlación de Pearson en las variables de la investigación. Finalmente, los resultados



adquiridos se elaboraron en tablas y figuras que permitieron conseguir conclusiones importantes respecto a la información obtenida.

### 3.7 Aspectos éticos

En este estudio se estableció los principios éticos de la teoría principialista de Tom L. Beauchamp y James F. Childress<sup>33</sup>, donde mencionamos a continuación:

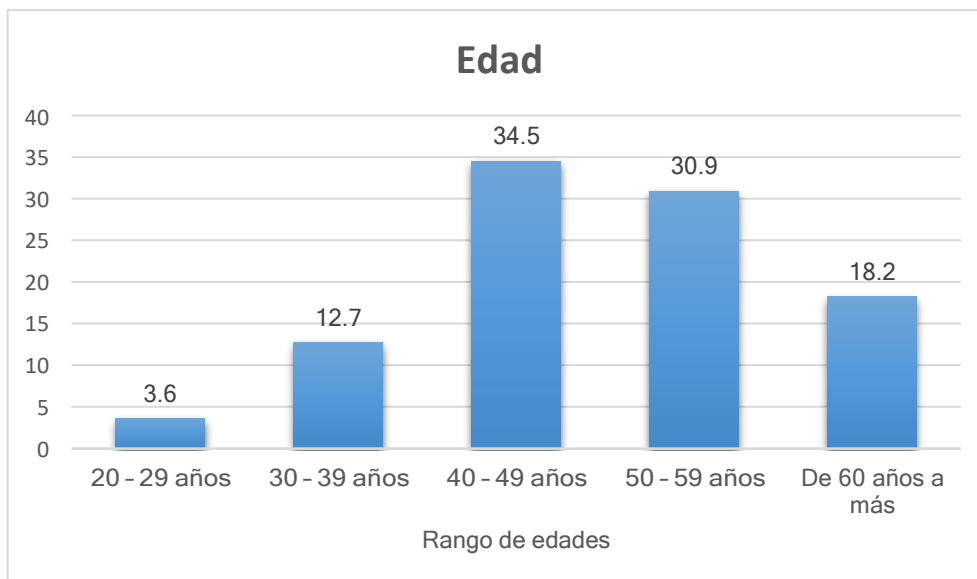
- **Beneficencia:** En este estudio se efectuó este principio, porque contribuyó a determinar el clima y la satisfacción que perciben los profesionales de Enfermería en el trabajo, asimismo determinar la asociación entre ambas variables, para así desarrollar estrategias que estén orientadas a fortalecer el entorno institucional.
- **Autonomía:** En este estudio se consideró la autonomía con respecto a la libre participación de los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca.
- **No maleficencia:** En este estudio durante todo el procedimiento y asimismo como el resultado del estudio, no existió daños y tampoco agravios morales.
- **Justicia:** En este estudio se trató a cada uno de los profesionales de salud que colaboraron en la encuesta, de manera justa y equitativa sin ningún tipo de discriminación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 5: Distribución de los profesionales de Enfermería, según edad.  
Hospital de Barranca, 2021**

Edad	N	%
20 - 29 años	2	3.6
30 - 39 años	7	12.7
40 - 49 años	19	34.5
50 - 59 años	17	30.9
De 60 años a más	10	18.2
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. Elaboración propia*



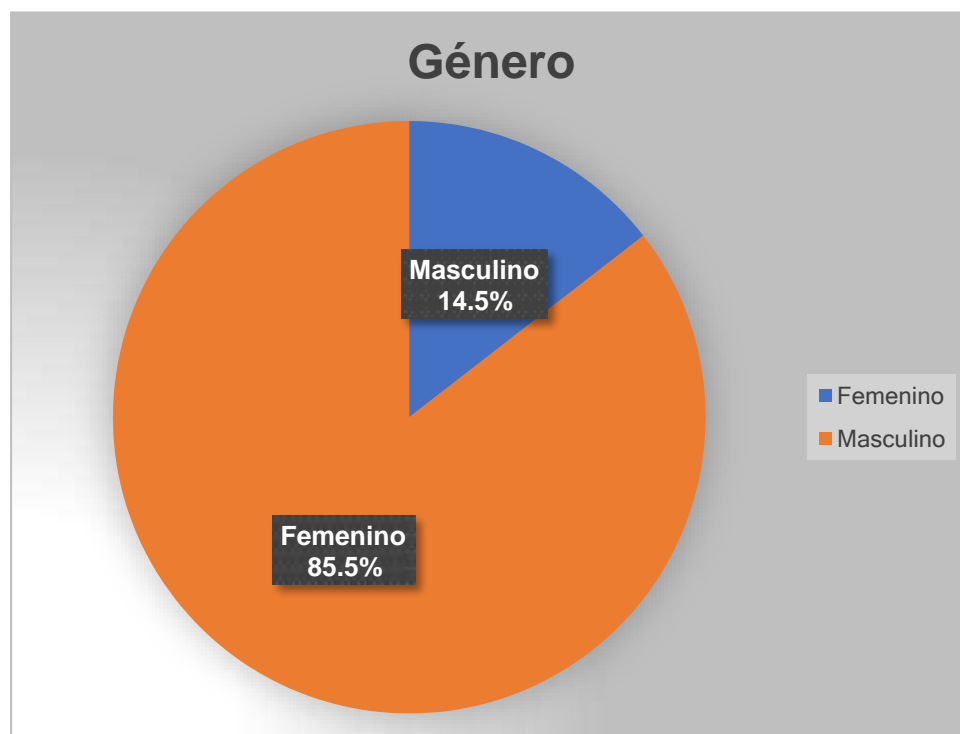
**Figura 2: Distribución de los profesionales de Enfermería, según Edad.  
Hospital de Barranca, 2021**

**Interpretación:** En la tabla 5 y figura 2, se observó que, del total de los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, el 34.5% tienen entre 40 y 49 años de edad; el 30.9%, está entre los 50 y 59 años; el 18.2% tienen más de 60 años; el 12.7% entre 30 y 39 y solo el 3,6% tienen entre 20 y 29 años de edad.

**Tabla 6: Distribución de los profesionales de Enfermería, según género.  
Hospital de Barranca, 2021**

Género	N	%
Masculino	8	14.5
Femenino	47	85.5
Total	55	100

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. Elaboración propia*



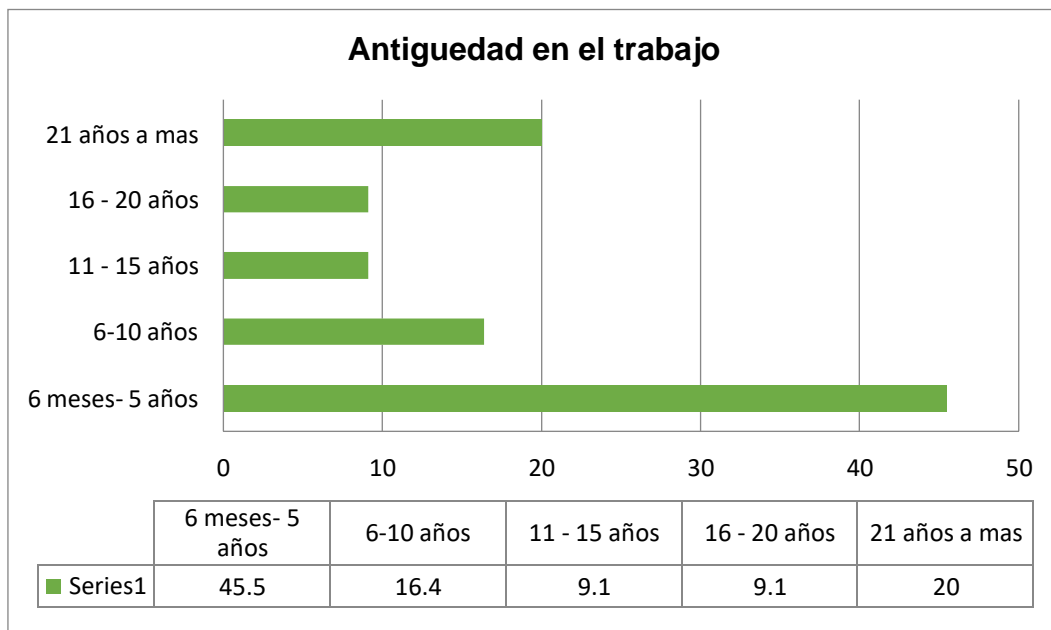
**Figura 3: Distribución de los profesionales de Enfermería, según Género.  
Hospital de Barranca, 2021**

**Interpretación** En la tabla 6 y figura 3, se observó que, el 85.5% es de género femenino y el 14.5%; masculino.

**Tabla 7: Distribución de los profesionales de Enfermería, según antigüedad en el trabajo. Hospital de Barranca, 2021**

Antigüedad en el Trabajo	N	%
6 meses- 5 años	25	45.5
6-10 años	9	16.4
11 - 15 años	5	9.1
16 - 20 años	5	9.1
21 años a mas	11	20.0
Total	55	100.0

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. Elaboración propia*



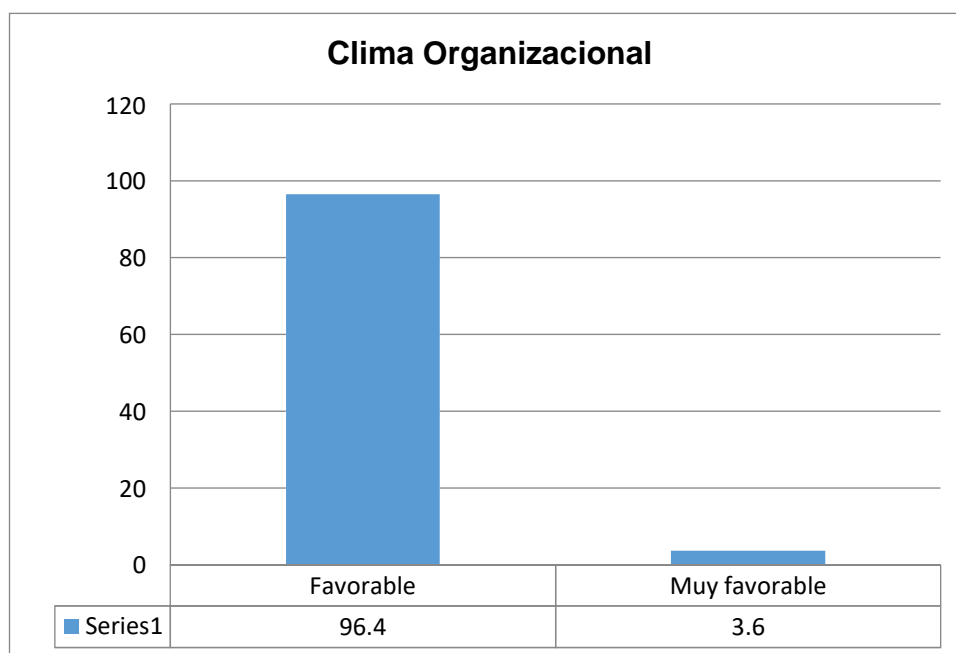
**Figura 4: Distribución de los profesionales de Enfermería, según Antigüedad en el trabajo. Hospital de Barranca, 2021**

**Interpretación:** En la tabla 7 y figura 4, se observó que, en cuanto a la antigüedad en el trabajo; el 45.5% tienen entre 6 meses a 5 años; el 20%, de 21 años a más; el 16.4% tienen entre 6 a 10 años, el 9.1% de 11 a 15 años y otro 9.1% de 16 a 20 años de antigüedad.

**Tabla 8: Distribución de los profesionales de Enfermería, según su percepción sobre el clima organizacional. Hospital de Barranca, 2021**

Clima Organizacional	N	%
Favorable	53	96.4
Muy favorable	2	3.6
Total	55	100.0

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. Elaboración propia*



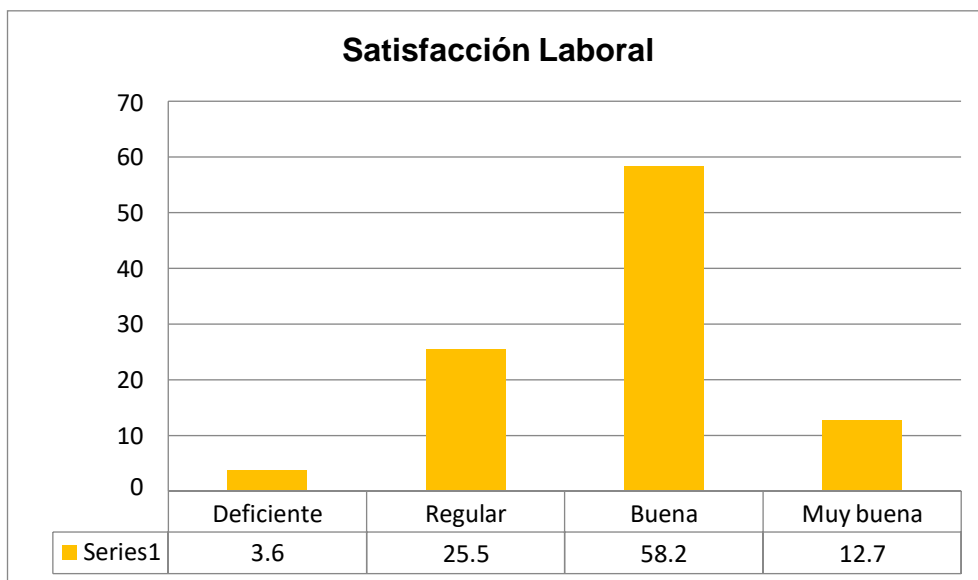
**Figura 5: Distribución de los profesionales de Enfermería, según su percepción sobre el clima organizacional del Hospital de Barranca, 2021**

**Interpretación** En la tabla 8 y figura 5, se observó que, del total de los profesionales de Enfermería, el 96.4%, percibe un clima organizacional favorable y el 3.6%, lo percibe como muy favorable en el Hospital de Barranca.

**Tabla 9: Distribución de los profesionales de Enfermería, según su satisfacción Laboral. Hospital de Barranca, 2021**

Satisfacción Laboral	N	%
Deficiente	2	3.6
Regular	14	25.5
Buena	32	58.2
Muy buena	7	12.7
Total	55	100.0

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. Elaboración propia*



**Figura 6: Distribución de los profesionales de Enfermería, según su satisfacción Laboral. Hospital de Barranca, 2021**

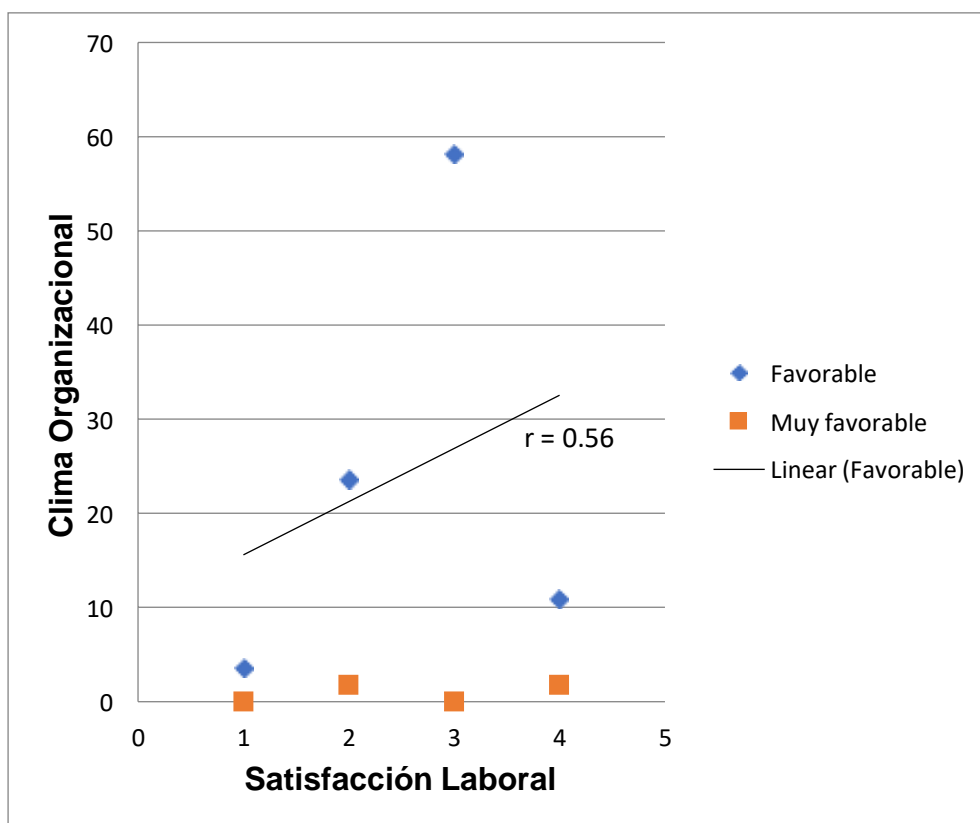
**Interpretación:** En la tabla 9 y figura 6, se observó que, del total de los profesionales de Enfermería, el 58.2% tienen una satisfacción laboral buena; el 25.5%, satisfacción regular; el 12.7% muy buena y sólo el 3.6% manifiesta una satisfacción deficiente.

**Tabla 10: Clima Organizacional asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

Clima Organizacional	Satisfacción Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
	N	%	N	%	n	%	n	%	N	%
Favorable	2	3.6	13	23.6	32	58.2	6	10.9	53	96.4
Muy favorable	0	0	1	1.8	0	0	1	1.8	2	3.6
Total	2	3.6	14	25.5	32	58.2	7	12.7	55	100

*Fuente: Elaboración propia*

r Pearson = 0.56



**Figura 7: Clima Organizacional asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

**Interpretación:** Según los resultados de la correlación con el coeficiente de Pearson, la variable clima organizacional tienen una relación positiva moderada con la satisfacción laboral. Esto indica que mientras el clima laboral sea favorable, también la satisfacción laboral será muy buena.

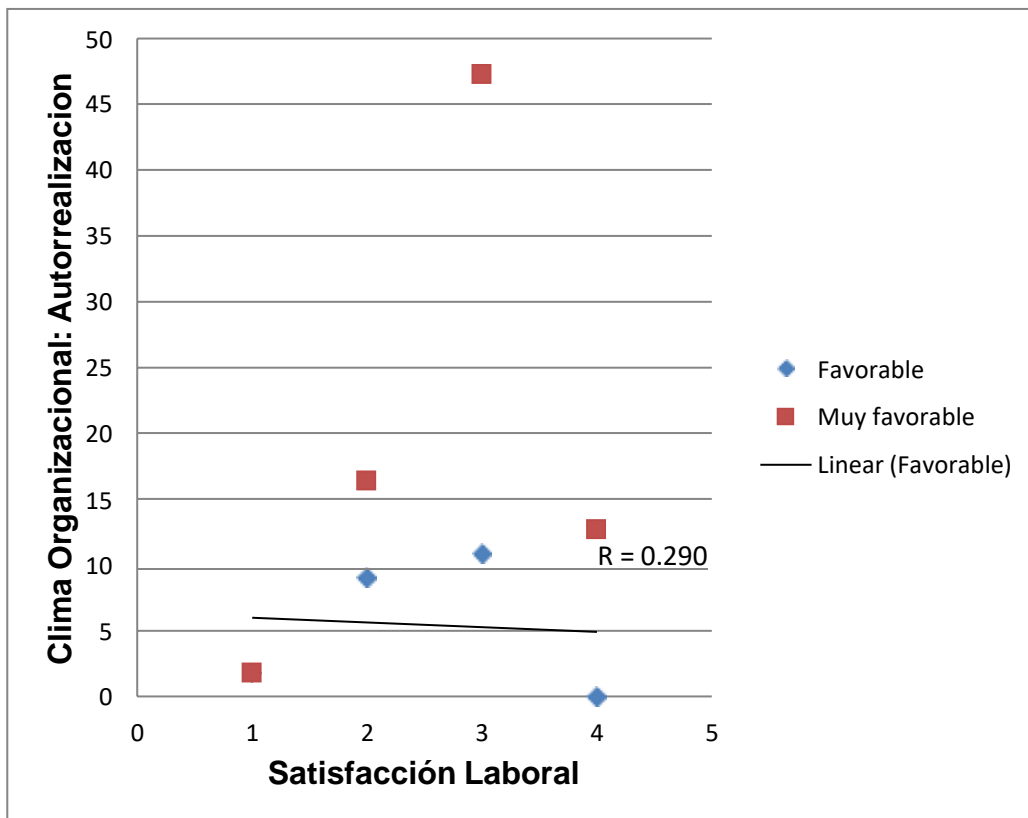


**Tabla 11: Clima Organizacional en su dimensión “Autorrealización” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

Clima organizacional - Autorrealización	Satisfacción Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Favorable	1	1.8	5	9.1	6	10.9	0	0	12	21.8
Muy favorable	1	1.8	9	16.4	26	47.3	7	12.7	43	78.2
Total	2	3.6	14	25.5	32	58.2	7	12.7	55	100

*Fuente: Elaboración propia*

R de Pearson = 0.290



**Figura 8: Clima Organizacional en su dimensión “Autorrealización” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021.**

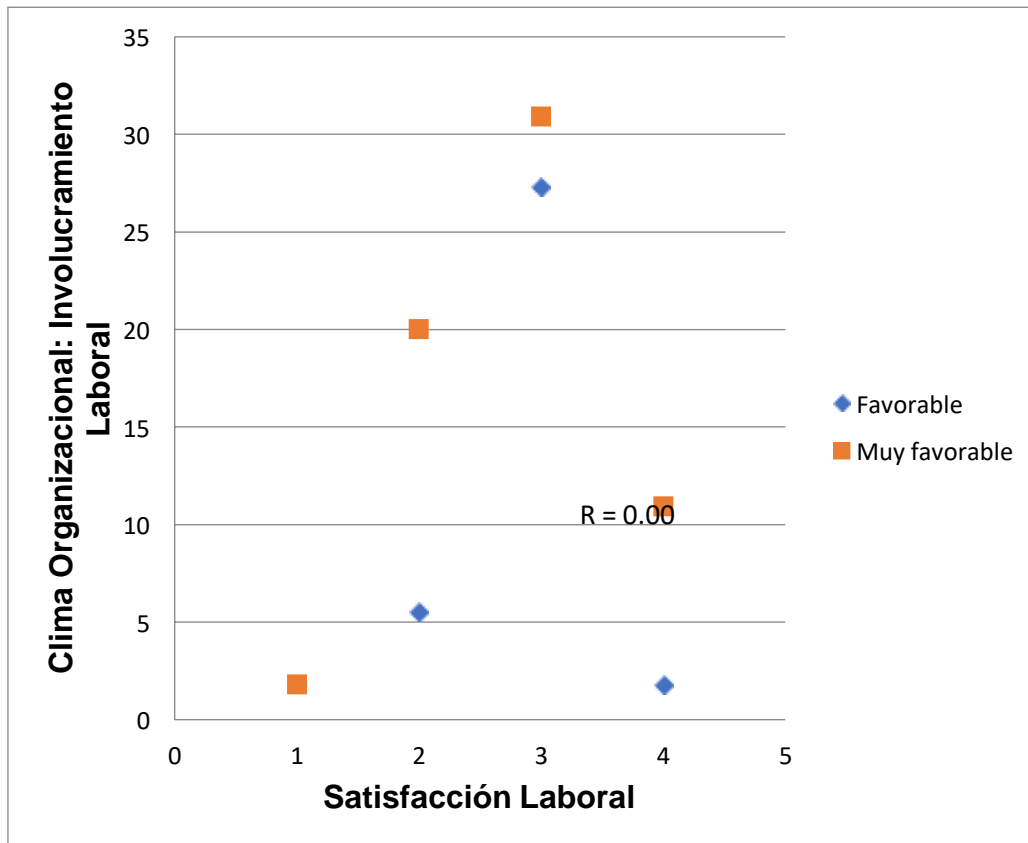
**Interpretación:** Según los resultados de la correlación con el coeficiente de Pearson, la dimensión “autorrealización” de la variable clima organizacional tienen una relación positiva débil con la satisfacción laboral.

**Tabla 12: Clima Organizacional en su dimensión “Involucramiento laboral” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

Clima organizacional - involucramiento laboral	Satisfacción Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
	N	%	N	%	n	%	n	%	N	%
Favorable	1	1.8	3	5.5	15	27.3	1	1.8	20	36.4
Muy favorable	1	1.8	11	20	17	30.9	6	10.9	35	63.6
Total	2	3.6	14	25.5	32	58.2	7	12.7	55	100

*Fuente: Elaboración propia*

R de Pearson = 0.0000



**Figura 9: Clima Organizacional en su dimensión “Involucramiento Laboral” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

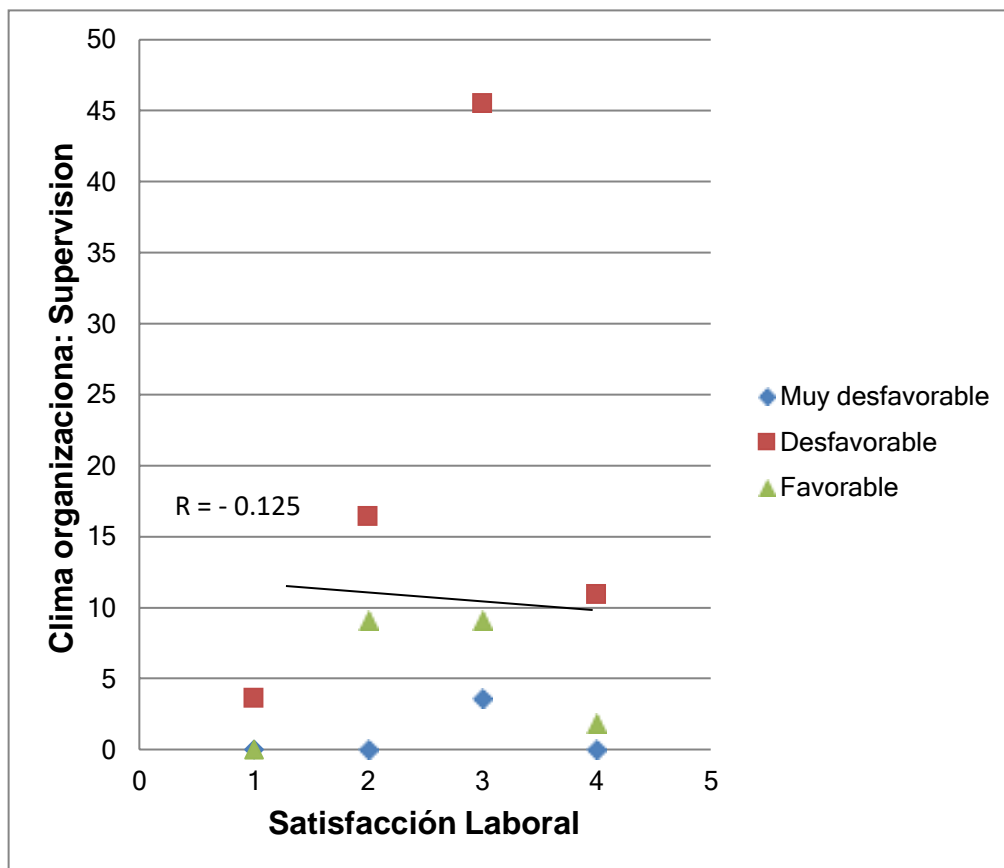
**Interpretación:** Según los resultados de la correlación con el coeficiente de Pearson, la dimensión “involucramiento laboral” de la variable clima organizacional no tienen ninguna relación con la satisfacción laboral.

**Tabla 13 :Clima Organizacional en su dimensión “Supervisión” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

Clima organizacional - Supervisión	Satisfacción Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy desfavorable	0	0	0	0	2	3.6	0	0	2	3.6
Desfavorable	2	3.6	9	16.4	25	45.5	6	10.9	42	76.4
Favorable	0	0	5	9.1	5	9.1	1	1.8	11	20
Total	2	3.6	14	25.5	32	58.2	7	12.7	55	100

*Fuente: Elaboración propia*

R de Pearson = 0.125



**Figura 10 Clima Organizacional en su dimensión “Supervisión” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

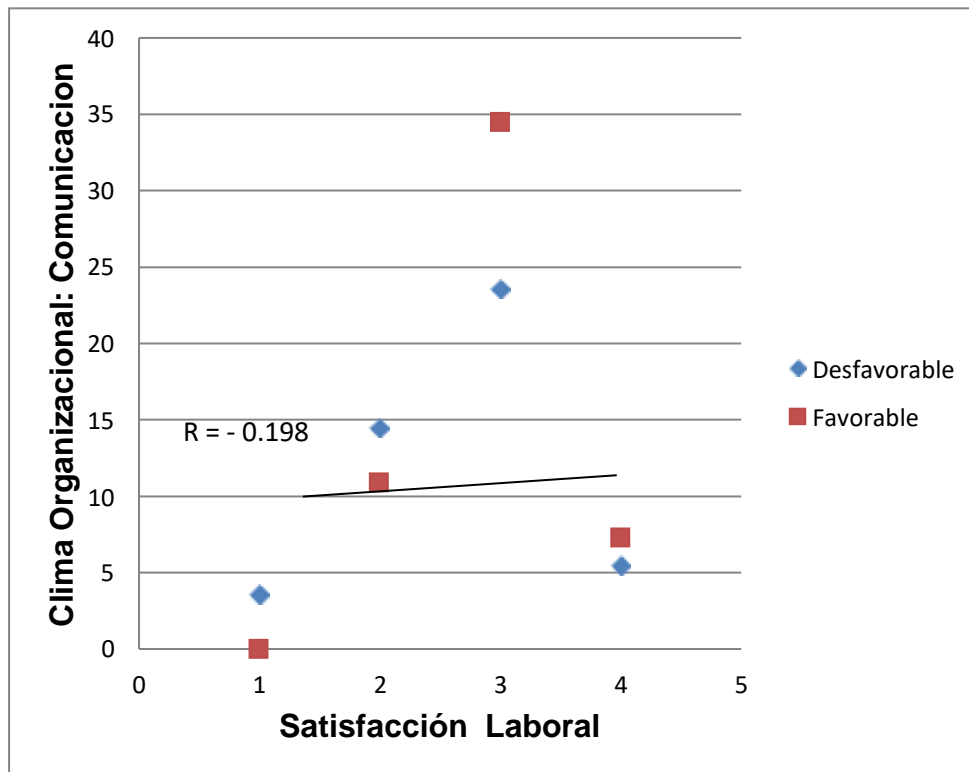
**Interpretación:** Según los resultados de la correlación con el coeficiente de Pearson, la dimensión “supervisión” de la variable clima organizacional, tiene una relación positiva muy débil con la satisfacción laboral.

**Tabla 14: Clima Organizacional en su dimensión “Comunicación”  
asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.  
Hospital de Barranca, 2021**

Clima organizacional – comunicación	Satisfacción Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Desfavorable	2	3.6	8	14.5	13	23.6	3	5.5	26	47.3
Favorable	0	0	6	10.9	19	34.5	4	7.3	29	52.7
Total	2	3.6	14	25.5	32	58.2	7	12.7	55	100

*Fuente: Elaboración propia*

R de Pearse = 0.198



**Figura 11: Clima Organizacional en su dimensión “Comunicación” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

**Interpretación:** Según los resultados de la correlación con el coeficiente de Pearson, la dimensión “comunicación” de la variable clima organizacional, tiene una relación positiva muy débil con la satisfacción laboral.

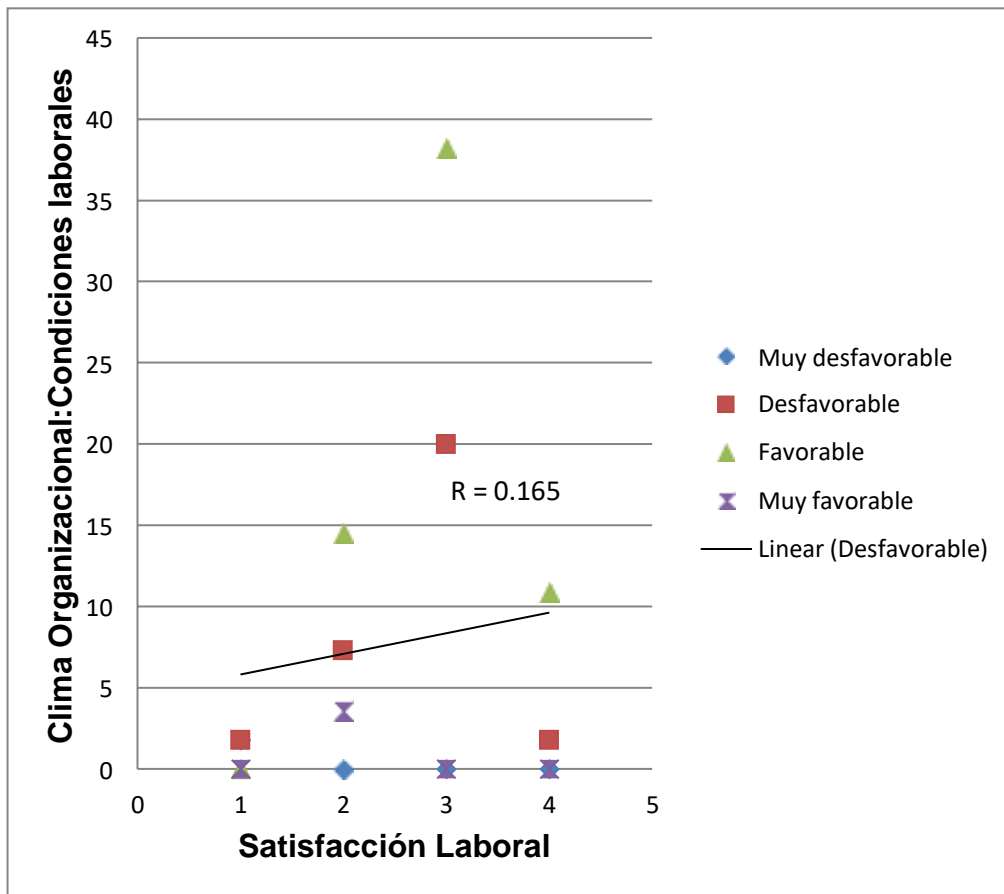


**Tabla 15: Clima Organizacional en su dimensión “Condiciones laborales” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

Clima organizacional - Condiciones laborales	Satisfacción Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy desfavorable	1	1.8	0	0	0	0	0	0	1	1.8
Desfavorable	1	1.8	4	7.3	11	20	1	1.8	17	30.9
Favorable	0	0	8	14.5	21	38.2	6	10.9	35	63.6
Muy favorable	0	0	2	3.6	0	0	0	0	2	3.6
Total	2	3.6	14	25.5	32	58.2	7	12.7	55	100

*Fuente: Elaboración propia*

R de Pearson = 0.165



**Figura 12: Clima Organizacional en su dimensión “Condiciones laborales” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021**

**Interpretación:** Según los resultados de la correlación con el coeficiente de Pearson, la dimensión “condiciones laborales” de la variable clima organizacional, tiene una relación positiva muy débil con la satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN

En la tabla 8, se observa que, del total de los profesionales de Enfermería, el 96.4%, percibe un clima organizacional favorable y el 3.6%, lo percibe como muy favorable en el Hospital de Barranca.

Estos resultados son semejantes a los encontrados por Terán<sup>34</sup>, quien sostiene que el clima organizacional en los docentes tuvo una calificación de manera positiva en sus dimensiones, entre ellos mencionamos el apoyo, implicación, la autonomía, incluso encontramos a la claridad, la innovación, el control y por último el desarrollo. Por otro lado, se evidencio en las dimensiones de manera negativa, entre ellos mencionamos a la cohesión, la organización y la presion.

En este sentido, Arce citado por González, Pedraza y Sánchez<sup>22</sup> nos detalla al clima como la percepción que los integrantes tienen de una entidad de su funcionalidad estructural y como también dinámico, a su vez esta nueva percepción va influir en diversos ámbitos como la motivación y satisfacción, asimismo en la capacidad de mantenerse en la organización y en el desempeño del trabajador. Sin duda involucra a los factores críticos que hacen que se traduzcan en conductas más concretas, a lo cual va afectar que el trabajador logre las metas trazadas, estratégicas y la rentabilidad. Por consiguiente, el clima organizacional en las entidades de atención sanitaria representa un factor relevante en el desempeño profesional de cada personal de salud que lo conforman, asimismo en la calidad de atención que se ofrece al paciente, y es contribuido directamente durante la gestión administrativa efectuado por un representante o directivo de un establecimiento de salud. En ese marco, es definido como una característica del lugar de trabajo, cambiante y en un periodo corto, que es evidenciado de modo inmediato o mediato por los miembros de la entidad, de igual forma precisando su compromiso, desempeño y productividad<sup>3</sup>.

A través de esta evidencia, podemos acercarnos a la afirmación de que los profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, tienen una percepción positiva tanto de la estructura organizacional como de su funcionamiento y su dinámica.

En la tabla 9, se observa que, del total de los profesionales de Enfermería, el 58.2% tienen una satisfacción laboral buena; el 25.5%, satisfacción regular; el 12.7% muy buena y sólo el 3.6% manifiesta una satisfacción deficiente.

Según los resultados, al analizar la satisfacción laboral precisamos que es relevante para conocer el comportamiento del profesional de Enfermería que labora en el Hospital de Barranca, ya que se ha demostrado que es un factor fundamental en la satisfacción laboral, ya que la conducta del equipo está condicionada con la percepción que tiene éste de la institución, por lo que un profesional satisfecho con su entorno laboral, por sí mismo generará también un buen clima organizacional.

Esta afirmación se confirma según los resultados del estudio, de la correlación con el coeficiente de Pearson, la variable clima organizacional tienen una relación positiva moderada con la satisfacción laboral. Esto indica que mientras el clima laboral sea favorable, también la satisfacción laboral será muy buena.

Estos resultados coinciden con los de Castillo y Ruiz<sup>35</sup>, quienes afirman que el clima organizacional está asociado de modo favorable con la satisfacción laboral y con sus correspondientes dimensiones. Por su parte Bravo<sup>12</sup> encontró la existencia de correlación moderada entre ambas variables. De igual modo se observó que el clima organizacional en su conjunto detalla la influencia que tiene con la satisfacción laboral.

Barahona<sup>10</sup> sostiene que las variables se relacionan, el clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal, donde se demostró una influencia altamente significativa entre ambas variables. Así mismo, Araujo, Caballero y Jarama<sup>36</sup> afirma que el trabajador percibe un mejor clima organizacional experimentan mayor satisfacción laboral. Del mismo modo Cabrera<sup>9</sup> detallo que el clima organizacional fue evaluado por la muestra como “muy favorable”, y su satisfacción laboral fue valorada como “media”, donde nos demostró la existencia de una asociación positiva de la variable clima laboral en su dimensión autorrealización entre el indicador logro de la variable satisfacción.

Calderon<sup>14</sup>. En ese sentido se infiere que ambas variables son uno de los pilares más importantes en las instituciones de gran competitividad. Alguna variación que se encuentre en éstos, va afectar de una manera u otra el entorno laboral y necesariamente los que lo conforman.

Por otro lado, la primera dimensión “autorrealización” de la variable clima organizacional tienen una relación positiva débil con la satisfacción laboral. Analizamos que la relación positiva débil quizá se debe a que la autorrealización está ligada más a factores personales de los profesionales y su tratamiento es personalizado. Lo mismo puede acontecer con la segunda dimensión “involucramiento laboral” de la variable clima organizacional no tienen ninguna relación con la satisfacción laboral.

Sin embargo, la tercera dimensión “supervisión” de la variable clima organizacional, tiene una relación positiva muy débil con la satisfacción laboral, esto quizá porque la supervisión no está siendo desarrollada como una actividad punitiva, sino más bien como retroalimentadora y generadora de mejoras.

La cuarta dimensión “comunicación” de la variable clima organizacional, tiene una relación positiva muy débil con la satisfacción laboral, al igual que la última dimensión “condiciones laborales”. Sin embargo, estas variables si son variables cercanas al entorno laboral. Es así que se puede afirmar que la cuarta dimensión “comunicación” y la última dimensión “condiciones laborales”, son dimensiones que se están desarrollando con efectividad y ello brinda una satisfacción laboral a los profesionales.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Las características de los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca es que, en su mayoría son de género femenino; tienen entre 40 y 60 años de edad y tienen más de 5 años de antigüedad en el trabajo.

**Segunda:** El clima organizacional percibido por los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, perciben un clima laboral favorable.

**Tercera:** La satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, tienen una satisfacción laboral buena.

**Cuarta:** La primera dimensión “autorrealización” tienen una relación positiva débil con la satisfacción laboral; las dimensiones supervisión, comunicación y condiciones laborales, tienen una relación positiva muy débil y la dimensión involucramiento laboral no está asociada a la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca.

**Quinta:** Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Barranca; con el valor de ( $p = 0.038$ ;  $r = 0.56$ ); lo cual confirma que la variable clima organizacional tiene una relación positiva moderada con la satisfacción laboral, aceptándose la hipótesis de investigación.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda llevar a cabo investigaciones y estudios continuamente haciendo un comparativo sobre la importancia del estudio en organizaciones de salud.

**Segunda:** Realizar periódicamente evaluaciones del clima organizacional con el objetivo de tener una mejor perspectiva en torno al personal de salud que trabaja en la institución, de esa manera percibir factores que podrían afectar la satisfacción del personal.

**Tercera:** La importancia de buscar formas de incentivo y motivación hacia el personal de Enfermería con reconocimientos y la retribución de turnos por sus logros, responsabilidad, puntualidad, empatía con sus colegas donde laboran.

**Cuarta:** Sería muy importante la realización de talleres de coaching, para el progreso y mejoramiento de las relaciones interpersonales por parte de la supervisora de la institución.

**Quinta:** Se recomienda para la mejora de la autorrealización en el profesional de Enfermería, deben de proporcionar los medios pertinentes para que el personal de salud progrese en sus líneas de carrera profesional y asimismo desarrolle completamente sus capacidades dentro de la institución.

**Sexta:** A los directivos del Hospital de Barranca solicitar que implementen estrategias para el progreso en el clima organizacional y la satisfacción laboral con el objetivo de motivarlos y se sientan muy satisfecho, debido a ello proveer una mejor calidad de cuidado a los pacientes.

**Séptima:** Se sugiere designar comités de calidad para una participación activa en la verificación y modificación de las políticas constituidas por la organización de esta manera lograr que el personal de salud esté plenamente comprometido.

**Octava:** Por último, se recomienda que las autoridades tengan una misión y visión establecidas que estas sean concisas y concretas en toda la institución para el personal de salud de esta manera contribuyan a realizar propuestas para la mejora continua.

## REFERENCIAS

1. Chirinos A, Meriño V, y Martínez C. El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Rev. Esc Adm Negocios. [Sitio de Internet]. 2018.[citado 09 de feb 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
2. Segredo A. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Rev. Cuba Salud Publica [Sitio de Internet]. 2017. [citado 09 de feb 2021];43(1):57-67. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/>
3. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, y Ayala C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de Establecimientos de Salud de una Microred de Perú. Rev. Cuba salud pública [Sitio de Internet]. 2019 [citado 10 de feb 2021]; 45:1351. Disponible en:<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=89478>
4. Noboa J, Barrera G, y Rojas D. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. Rev. Científica Ecociencia. [Sitio de Internet]. 2019.[citado 10 de feb 2021];6(1):1-24. Disponible en: <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>
5. Azo J. Clima organizacional y satisfacción laboral en Enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Pediátrico. Repositorio [Sitio en Internet]. 2020 [citado 02 de feb 2021] Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3155/Julissa\\_Tra\\_bajo\\_Especialidad\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3155/Julissa_Tra_bajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
6. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos. Repositorio [Sitio en Internet]. 2020 [citado 02 de feb 2021] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
7. Cueva R, Ponce M. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion. Repositorio [Internet] 2018. [citado 02 de feb 2021] Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3581>



8. Campo G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Repositorio [Internet] 2018. [citado 03 de feb 2021] Disponible en:[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11800/Campos\\_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11800/Campos_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
9. Cabrera A. L. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. Repositorio [Sitio de Internet].2019 [citado 03 de feb 2021] Disponible en:<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Barahona J. Clima organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo universitario del valle Jequetepeque. [Sitio de Internet]. [citado 03 de feb 2021] Disponible en <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11820>
11. Zegarra C. Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N°6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016. Univ. César Vallejo [Sitio de Internet]. [citado 03 de feb 2021] Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16142>
12. Bravo B. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional Salud Lambayeque, 2016-2017 (Tesis de Licenciatura) [Sitio de Internet]. 2017 [citado 03 de feb 2021] Disponible en:<http://54.165.197.99/handle/20.500.12423/986>
13. Mamani O. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional agraria de la Región Puno.Rev. de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la Una Puno. [Sitio de Internet] 2017. [citado 04 de feb 2021] Disponible en <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/1073>
14. Calderón N. Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. Repositorio [Sitio de Internet]. 2017. [citado 04 de feb 2021] Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8816>

15. Vallejos M. Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres. Repositorio [Sitio de Internet]. 2017. [citado 04 de feb 2021] Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8731>
16. Mendoza R, Moyano E. Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. Gerencia y Políticas Salud [Sitio de Internet]. 2019.[citado 04 de feb 2021];18(36):1-23. Disponible en:[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20\(2019-I\)/54559086005/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20(2019-I)/54559086005/)
17. Williams L. Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. Repositorio [Sitio de Internet].2013 [citado 03 de feb 2021] Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
18. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. Cuad Adm [Sitio de Internet]. 2011.[citado 04 de feb 2021];28];25(42):43-61. Disponible en:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006497>
19. Luthans F. Comportamiento organizacional. México: McGraw-HILL,2008.
20. Gaspar G. Manual de Recursos Humanos (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC,2011.
21. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del clima organizacional. Documento Técnico [Sitio de Internet]. 2012.[citado 05 de feb 2021] Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
22. González Pedraza N, Sánchez M. The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model. Estud. Gerenc. [website]. 2015 [cited Feb 05, 2021];31(134):8-19 Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232015000100003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232015000100003)
23. Rivera D, y Rincón J, Flórez S. Perception of Organizational Climate: An Analysis from the Macroprocesses of an ESE. Rev. Spaces [website].2018 [cited Feb 05, 2021]. Vol. 39 Available from: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2166>
24. Iglesias A, y Torres J. Un acercamiento al Clima Organizacional. Rev. Cubana Enfermería [Sitio de Internet]. 2018 [citado 05 de feb 2021];34(1).

- Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci\\_arttext&tIng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tIng=en)
25. Sotelo J, y Figueroa E. The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. RIDE Rev. Iberoam. Investig. Desarro.Educ. [website]. 2017 [cited Feb 05, 2021];8(15):582-609. Available from: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672017000200582&Ing=es&nrm=iso&tIng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582&Ing=es&nrm=iso&tIng=es)
  26. Espichan L. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C.;2016. Repositorio [Sitio de Internet].2017 [citado 05 de feb 2021] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8577/Espichan%c3%a1n\\_PL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8577/Espichan%c3%a1n_PL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  27. García M, & Ibarra L. Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Repositorio [Sitio de Internet].2012 [citado 05 de feb 2021] Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
  28. Navarro E., Linares C. y Montanana A. Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana, España. Revista de la Construcción [Sitio de Internet].2010 [citado 05 de feb 2021];9(1):4-16. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-915X2010000100002&Ing=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-915X2010000100002&Ing=es&nrm=iso)
  29. Montoya P, Beiiio N, Bermúdez N, Burgos F, Fuentealba M, y Padilla A. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Cienc Trab. [Sitio de Internet]. 2017 [citado 05 de feb 2021];19(58):7-13. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100007&Ing=es&nrm=iso&tIng=n](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&Ing=es&nrm=iso&tIng=n)
  30. Aarons G, y Sawitzky A. Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. Adm Policy Ment Health. [website]. 2006 [cited Feb 05, 2021]; 33(3):289-301. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16544205/>

31. Pupo B, Velázquez R, y Tamayo M. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en Empresas Holguineras. Ciencias Holguín [Sitio de Internet]. 2017 [citado 05 de feb 2021];23(4):71-83. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553376006>
32. Hernández R. Metodología de la investigación. [Sitio de Internet].2014. [citado 15 de feb 2021];6(5):90-96. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
33. Teran B. Relación entre Clima Organizacional y Grado de Satisfacción Laboral en Docentes de la Clínica Odontológica de la Universidad Católica de Santa María. Arequipa, 2016. [Sitio de Internet]. 2017 [citado 15 de feb 2021]. Disponible en:[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM\\_191b12aa4c6fc3a4b36e918880bb2e76](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_191b12aa4c6fc3a4b36e918880bb2e76)
34. Figueiredo A. Bioética: crítica al principialismo, Constitución Brasileña y principio de la dignidad humana. Rev. Bioética [Sitio de Internet]. 2018 [citado 20 de mar 2021]; 26(4):494-505. Disponible en: [https://www.scielo.br/pdf/bioet/v26n4/es\\_1983-8042-bioet-26-04-0494.pdf](https://www.scielo.br/pdf/bioet/v26n4/es_1983-8042-bioet-26-04-0494.pdf)
35. Castillo J,y Ruiz L.Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicios eléctricos Utcubamba S.A.C, Bagua Grande, Amazonas, 2016.Repositorio. [Sitio de internet] 2017 [citado 15 de abr. 2021] Disponible en:<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/663>
36. Araujo P, Caballero E, y Jarama R.Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016. Rev. Investigacion Valor Agregado. [Sitio de Internet]. 2020 [citado 15 de abr. 2021] Disponible en:[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1275/1773](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1275/1773)

# **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍNDICADORES	ESCALA
<p align="center"><b>Clima organizacional</b></p>	<p>“Precisa que son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico que se da, las relaciones interpersonales, y diversas regulaciones formales e informales que afectan dicho empleo”<sup>21</sup>.</p>	<p>La variable de estudio se operacionalizará con las siguientes dimensiones: involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y autorrealización.</p>	Autorrealización	-La apreciación que el colaborador tiene en relación del entorno laboral.	Ordinal
			Involucramiento Laboral	-Identificación. -Compromiso con los valores. -Desarrollo de la organización.	
			Supervisión	-Las apreciaciones de funcionalidad.  -Relación de apoyo	
			Comunicación	-Fluidez.  -Celeridad.  -Claridad.  -Coherencia.  -Precisión	
Condiciones laborales	-Reconocimiento que los colaboradores tienen en la organización.				
<p align="center"><b>Satisfacción Laboral</b></p>	<p>“Nos definen que estos conceptos van más allá de las emociones y a su vez está representado en un conjunto de actitudes hacia el empleo”.<sup>28</sup></p>	<p>La variable de estudio se operacionalizará con las siguientes dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos.</p>	Factores extrínsecos	-Salario. -Trabajo equitativo. -Distribución física del área de trabajo. -Cooperación entre compañeros de trabajo.	Ordinal
			Factores intrínsecos	-Reconocimiento. -Oportunidades de ascenso. -Libertad para realizar sus funciones. -Valor del esfuerzo. -Libertad del método de trabajo.	

## Anexo 2

Código:

Fecha: / /

### CUESTIONARIO

#### *Clima Organizacional y satisfacción Laboral del profesional de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021*

#### GENERALIDADES:

Género: Femenino ( ) Masculino ( )

Edad:  años

Antigüedad en el servicio:

6 meses - 5 años ( ) 6 - 10 años ( ) 16 a 20 años ( ) 21 años a más ( )

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará frases sobre aspectos relacionados a las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) la que mejor describa su contexto

Tome en consideración la siguiente gradiente:

- 1 **Totalmente de acuerdo**
- 2 **De acuerdo**
- 3 **En parte de acuerdo, en parte en desacuerdo**
- 4 **en desacuerdo**
- 5 **Totalmente en desacuerdo**

N°	Indicador (Clima Organizacional)	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la organización					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En el servicio la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en áreas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					

17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe preparación necesaria para realzar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimientos por los logros					
22	En el servicio se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la organización se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe una buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La organización promueve el desarrollo del personal					
37	Los servicios del Hospital de Barranca en estudio son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					



44	Existe colaboración entre el personal de los diversos servicios					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconoce los logros en el trabajo					
47	El Hospital de Barranca es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la organización					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros					

A continuación, encontrará 14 enunciados relacionados a su trabajo. Indique por favor en qué medida está de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, marque con un aspa (X)

1. **Muy en desacuerdo**
2. **En desacuerdo**
3. **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
4. **De acuerdo**
5. **Muy de acuerdo**

N°	Indicador (Satisfacción Laboral)	1	2	3	4	5
1	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los Objetivos					
2	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis Capacidades					
3	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
4	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					
5	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
6	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
7	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
8	Mi puesto de trabajo cuenta con actividades variadas y/o desafiantes					
9	Me dan libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
10	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
11	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
12	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas					
13	Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
14	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					

Muchas gracias por su participación.

### **Anexo 3: Consentimiento informado**

#### ***“Clima Organizacional y satisfacción Laboral del profesional de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021”***

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “Clima Organizacional y satisfacción Laboral del profesional de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021, el propósito de este estudio determinar la relación de asociación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería. Si accedo a participar en este estudio, deberé responder una encuesta, la que tomará 25 a 30 min de mi tiempo.

Mi participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Al firmar este consentimiento estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Como prueba de consentimiento voluntario para participar en este estudio, firmo a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

## Anexo 4: Informe de confiabilidad del Instrumento de clima organizacional

Tipo de instrumento: Escala

Prueba realizada: Alfa de Cronbach

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Existen oportunidades de progresar en la organización	10	1,00	5,00	2,5224	,95914
Se siente comprometido con el éxito de la organización	10	1,00	5,00	2,0448	,96032
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	10	1,00	5,00	2,8209	,93623
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	10	1,00	5,00	2,6866	,95678
Los compañeros de trabajo cooperan entre si	10	1,00	5,00	2,3731	,95085
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	10	1,00	5,00	2,8358	1,16251
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	10	1,00	5,00	2,1642	,84561
En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo	10	1,00	5,00	2,6567	,87995
En el servicio la información fluye adecuadamente	10	1,00	5,00	2,5821	,90703
Los objetivos de trabajo son retadores	10	1,00	5,00	2,4328	,82064
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	10	1,00	4,00	2,2985	,83512
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	10	1,00	4,00	2,0448	,86046
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	10	1,00	5,00	2,2239	1,05631
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	10	1,00	5,00	2,4030	,88864
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en áreas de su responsabilidad	10	1,00	5,00	2,2537	1,02015

Se valora los altos niveles de desempeño	10	1,00	5,00	2,7164	1,09829
Los trabajadores están comprometidos con la organización	10	1,00	5,00	2,5672	1,06207
Se recibe preparación necesaria para realzar el trabajo	10	1,00	5,00	2,9552	1,07918
Existen suficientes canales de comunicación	10	1,00	5,00	2,4627	,91002
El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado	10	1,00	5,00	2,4627	,91002
Los jefes de áreas expresan reconocimientos por los logros	10	1,00	5,00	2,8806	1,06632
En el servicio se hacen mejor las cosas cada día	10	1,00	5,00	2,5672	,83890
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	10	1,00	4,00	2,2836	,88431
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	10	1,00	5,00	2,2687	,93066
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	10	1,00	5,00	2,3134	,87402
Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	10	1,00	4,00	2,2537	,76561
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	10	1,00	4,00	2,0896	,73302
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	10	1,00	5,00	2,5970	,97016
En la organización se afrontan y superan los obstáculos	10	1,00	4,00	2,3731	,73517
Existe una buena administración de los recursos	10	1,00	5,00	3,0000	1,11464
Los jefes promueven la capacitación que se necesita	10	1,00	5,00	2,9851	1,10772
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	10	1,00	5,00	2,2985	,90478
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	10	1,00	5,00	2,3881	,96852
La organización fomenta y promueve la comunicación	10	1,00	5,00	2,3881	,96852

La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	10	1,00	5,00	3,2239	1,17835
La organización promueve el desarrollo del personal	10	1,00	5,00	2,8806	1,12172
Los servicios del Hospital de Barranca en estudio son motivo de orgullo del personal	10	1,00	5,00	2,7612	1,06015
Los objetivos del trabajo están claramente definidos	10	1,00	5,00	2,3433	1,06675
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	10	1,00	5,00	2,7164	,91794
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	10	1,00	5,00	2,4328	,85677
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	10	1,00	5,00	2,5522	,97365
Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización	10	1,00	5,00	2,4478	1,01926
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	10	1,00	5,00	2,6119	1,01437
Existe colaboración entre el personal de los diversos servicios	10	1,00	5,00	2,8358	1,05309
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	10	1,00	5,00	3,0149	1,13475
Se reconoce los logros en el trabajo	10	1,00	5,00	3,0299	1,11424
El Hospital de Barranca es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	10	1,00	5,00	2,8657	1,19209
Existe un trato justo en la organización	10	1,00	5,00	3,0597	1,05716
Se conocen los avances en otras áreas de la organización	10	1,00	5,00	3,2388	1,10220
La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros	10	1,00	5,00	3,4776	1,15939
Suma	10	1,00	4,00	2,4328	,76324
N válido (por lista)	10				

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,967	50

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. Elaboración propia*

**Proposición:** Para determinar la confiabilidad del instrumento se siguió la tabla desarrollada por George & Mallery (2006)<sup>9</sup>:

- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.9 = Excelente
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.8 = Bueno
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.7 = Aceptable
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.6 = Cuestionable
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.5 = Pobre
- Coeficiente de Alfa de Cronbach menor de 0.5 = Inaceptable

### Toma de decisión:

$\alpha = 0.96$ , entonces el instrumento tiene una confiabilidad **Excelente**, es decir, no tienen error en el constructo y tuvo la capacidad de medir de forma precisa y constante.

## Anexo 5: Informe de confiabilidad del Instrumento de Satisfacción Laboral

Tipo de instrumento: Escala

Prueba realizada: Alfa de Cronbach

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los Objetivos	10	1,00	5,00	4,0149	,82559
El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis Capacidades	10	3,00	5,00	4,1642	,59281
Las tareas que desempeño corresponden a mi función	10	2,00	5,00	4,2388	,62980
Mi jefe reconoce por una labor bien realizada	10	1,00	5,00	3,5075	,92725
Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo	10	1,00	5,00	3,4328	,97272
Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	10	1,00	5,00	3,7164	1,01214
Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	10	1,00	5,00	4,0746	,87583
Mi puesto de trabajo cuenta con actividades variadas y/o desafiantes	10	1,00	5,00	4,0448	,82449
Me dan libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	10	1,00	5,00	4,0448	,86046
Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	10	1,00	5,00	4,4478	,83998
Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	10	1,00	5,00	4,3582	,86518
Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	10	1,00	5,00	4,0746	1,03446
Existen oportunidades de hacer línea de carrera	10	1,00	5,00	3,7463	1,03490

Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	10	1,00	5,00	3,1791	1,16678
Suma	10	29,00	65,00	50,6866	6,89798
N válido (por lista)	10				

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,848	14

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. Elaboración propia*

**Proposición:** Para determinar la confiabilidad del instrumento se siguió la tabla desarrollada por George & Mallery (2006)<sup>9</sup>:

- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.9 = Excelente
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.8 = Bueno
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.7 = Aceptable
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.6 = Cuestionable
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.5 = Pobre
- Coeficiente de Alfa de Cronbach menor de 0.5 = Inaceptable

#### Toma de decisión:

$\alpha = 0.84$ , entonces el instrumento tiene una confiabilidad **Bueno**, es decir, no tienen error en el constructo y tuvo la capacidad de medir de forma precisa y constante.



## Anexo 6: Ritual de contrastación de la Hipótesis

Planteamiento: ¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, 2021?

### El ritual de la significancia estadística

1	<b>Plantear Hipótesis</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, 2021</li><li>- H0: No Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital de Barranca, 2021</li></ul>
2	<b>Establecer un nivel de significancia</b> Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$
3	<b>Seleccionar estadístico de prueba</b> Coeficiente de R Pearson
4	<b>Valor de P valor = 0.038</b> Lectura del P valor Con una probabilidad de error del 3.8% <b>EXISTE ASOCIACIÓN</b> entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería
5	<b>Toma de decisiones</b> <b>EXISTE ASOCIACIÓN</b> entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería, se acepta la hipótesis alterna.

## Anexo 7: Autorización para ejecución de proyecto de tesis

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**  
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO Y SBS

DIRECCIÓN EJECUTIVA  
2920066  
1864182

**Barranca, 07 de Junio del 2021**

**OFICIO N° 911 -2021-GRL-DSGRL-DIRESA-L/UE1289/DE-UADI**

**Dr.:**  
**Raul Valencia Medina**  
**Director General de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Callao**

**ASUNTO: Autorización para Ejecución de Proyecto de Tesis**

**REFERENCIA.: Carta N° 003-2021/UCV-CALLAO/DG**

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted., para hacerle llegar mis saludos cordiales y a la vez manifestarle que, **la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación**, informa que en relación al documento de la referencia, en el que solicitan brindar facilidades a la estudiante **Melissa Yuli Fabian Vega** de la **Universidad Cesar Vallejo filial Callao- Escuela Academica Profesional de Enfermería**, para llevar a cabo el **Proyecto de Tesis** titulado : **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA, HOSPITAL BARRANCA, 2021"**, el cual cuenta con el **permiso de las áreas correspondientes para el desarrollo del mismo y de ésta manera optar por el título de Licenciada en Enfermería.**

Asimismo se comunica que una vez concluida el proyecto de tesis, se debe dejar una copia del trabajo realizado en la Unidad de Capacitación.

Sin otro particular expreso a Usted, las muestras de mi especial consideración y alta estima personal .

Atentamente,

**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**  
HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO SBS  
WC. MARTIN RAMOS MENDOZA  
CNP. 35077 RNE. 17630  
DIRECTOR EJECUTIVO

DIRECCIÓN EJECUTIVA  
DRESA  
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
MRRM/JARV/rodio.  
C.c. Archivo

---

Av. Nicolás de Piérola s/n. Barranca  
Dirección: (01) 235-2075  
E-mail: habco@correo.dnet.com.pe

Central Telefónica y Telefax:  
Capacitación: (01) 235 2156 - 235-2241 - 235 4674 - 235 4675 Anexo 110  
E-mail: unidadcapacitacion@rcmail.com



## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Payda Mary Tuesta Ríos, docente de la Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, asesor(a) del Trabajo de Investigación/Tesis titulada:


**“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021”**

Del autor Fabián Vega Melissa Yuli, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% 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 constituye plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación/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 corresponde 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 03 de Agosto del 2021

Tuesta Ríos Payda Mary	
DNI 08503795	Firma 
ORCID ( <a href="https://orcid.org/0000-0002-6486-4882">https://orcid.org/0000-0002-6486-4882</a> )	