



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de
enfermería durante la pandemia en un establecimiento
MINSA, Chiclayo**

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

AUTORA:

Marín Novoa, Jacqueline Carol (ORCID: 0000-0003-0741-2799)

ASESORA:

Dra. Rivera Castañeda, Patricia Margarita (ORCID: 0000-0003-3982-8801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios por su inmenso amor, por protegerme, guiarme, y darme la perseverancia que necesitaba para sobrellevar cada obstáculo presentado a lo largo de mi formación profesional.

A mi querida familia por apoyarme siempre, demostrándome su apoyo y cariño incondicional; impulsándome en cada paso que doy y dándome ánimos día a día.

Jacqueline Carol

Agradecimiento

Principalmente agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, fe y salud para lograr mis propósitos.

A mi Asesora de investigación del Programa de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo por sus grandes enseñanzas y sugerencias que me direccionaron a lograr mi meta.

Autora

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.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo	16
Tabla 2	Clima organizacional del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA,Chiclayo	18
Tabla 3	Satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA,Chiclayo	20

Índice de figuras

Figura 1	Esquema de investigación	12
----------	--------------------------	----

Resumen

La presente investigación denominada clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo; se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo. Es una investigación de tipo básico, cuantitativo con diseño no experimental, descriptivo correlacional; en el que la muestra la conformaron 48 profesionales de enfermería técnicos y licenciados, a quienes se les aplicó la escala de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral. Entre los resultados se evidencia que, el clima organizacional es percibido en nivel alto en el 85.4% y la satisfacción laboral se encuentra en nivel regular en el 77.1%. Por otro lado, se encuentra que el clima organizacional y la satisfacción laboral presentan una correlación directa baja debido al valor $r=0.365$, estadísticamente significativa debido al valor $p=0.011$ el cual es menor al punto de corte $p<0.05$. Se concluye que, el clima organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, personal de enfermería

Abstract

The present investigation called organizational climate and job satisfaction of nursing personnel during the pandemic in a MINSA facility, Chiclayo; It was carried out in order to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the nursing staff during the pandemic in a MINSA facility, Chiclayo. It is a basic, quantitative research with a non-experimental, descriptive correlational design; in which the sample was made up of 48 technical and licensed nursing professionals, to whom the organizational climate scale and the job satisfaction questionnaire were applied. Among the results, it is evident that the organizational climate is perceived at a high level in 85.4% and job satisfaction is at a regular level in 77.1%. On the other hand, it is found that the organizational climate and job satisfaction present a low direct correlation due to the value $r = 0.365$, statistically significant due to the value $p = 0.011$ which is lower than the cut-off point $p < 0.05$. It is concluded that, organizational climate is correlated with job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

En las dos primeras décadas del siglo XXI se ha tenido en cuenta al clima organizacional y la satisfacción del colaborador como un factor clave para el desarrollo de las diversas instituciones a nivel público o privado, pero dicho enfoque parece no haber llegado aún a todos los sectores ni regiones del mundo (Leyva-Cubillas & Napán-Yactayo, 2021).

La Organización Mundial de la Salud, [OMS] (2021) el 11 de marzo del 2020 declaró como pandemia, la crisis generada por la covid-19, la cual ha continuado durante el transcurso del año 2021 en el cual al mes de marzo del año 2021 el número total de casos alrededor del mundo superan los 124 millones, dicha pandemia generó la paralización de la mayoría de actividades laborales, académicas y empresariales, pero el sector salud (médicos, enfermeras, entre otros) considerado como la primera línea de defensa para superar la crisis, teniendo que laborar bajo condiciones precarias en muchas ocasiones, que demandaba niveles elevados de estrés y por ende afectaba al clima laboral.

Es así que Tavares-Chiavone, et. al. (2021) , en Brasil, los profesionales de enfermería durante el periodo de la crisis por la covid-19 indican que el 40% perciben al clima laboral como negativo, situación similar a la que presenta México, en la cual , según García-García, et. al. (2020) las condiciones del clima laboral eran percibidos como negativos, en donde el 58.7% de los profesionales de enfermería trabajaban 12 horas en su jornada, además el 4.4% tenía en su custodia más de 7 pacientes, condiciones que también se encuentran afectando a la satisfacción de dichos profesionales.

En el Perú, la realidad de los profesionales de salud es similar, el cual según Oliva-Yarlaqué & Chávarry-Ysla (2021) durante la pandemia generada por la covid-19, las enfermeras asistenciales llegan a trabajar en jornadas de 2 hasta 27 horas ininterrumpidas, además, en muchas ocasiones, dichos profesionales atienden en centros donde no cuentan con equipos de protección lo que genera mayor miedo al contagio, sumado a ello, algunos profesionales no cuentan con estabilidad

laboral debido al tipo de contrato; todas esas circunstancias han afectado para que el clima organizacional sea percibido de forma negativa y no se sientan satisfechos.

En el servicio de Medicina del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” durante las jornadas de trabajo, se observa que el personal de enfermería, ciertas veces refiere algún grado de cansancio, y en diversas situaciones se percibe tensión en el entorno de trabajo, incluso realizan quejas de manera reiterada siendo las más frecuentes, las tardanzas, no trabajar adecuadamente, ausencia de personal, materiales e insumos insuficiente para realizar su trabajo, poca participación del personal en las capacitaciones y reuniones a favor del mejoramiento del servicio, malas relaciones interpersonales, la comunicación asertiva es limitada, por ello también surgen diversas dificultades en las relaciones entre los integrantes generando desconfianza entre ellos.

Finalmente, frente a lo señalado anteriormente se considera importante estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral; por ello, el problema queda planteado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, durante la pandemia, en el Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, Chiclayo, 2021?

En cuanto a la justificación del presente estudio se consideró como relevante a nivel teórico, ello debido a que a través del proceso investigativo se realizó un análisis detallado en referencia a los postulados teóricos que sustentan a cada variable; en referencia a su justificación a nivel metodológico el desarrollo del trabajo investigativo se tomó en cuenta los diseños metodológicos pertinentes para una mayor comprensión tanto de los resultados como de la problemática en referencia a las variables.

En referencia a su justificación a nivel práctico, los resultados brindados después del análisis de los datos de las variables facilitará que más adelante se propongan programas para intervenir en la problemática; finalmente, a nivel social la presente investigación beneficia al personal de enfermería durante la pandemia en el Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, ya que podrán conocer las características del clima organizacional y sus niveles de satisfacción, y en base a

estos resultados obtenidos, los directivos podrán proponer estrategias de intervención.

Esta investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, durante la pandemia, en el Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, Chiclayo, 2021. Por otro lado, como objetivos específicos se plantea: Identificar el clima organizacional del personal de enfermería, durante la pandemia, en el Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, Chiclayo, 2021. Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería, durante la pandemia, en el Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, Chiclayo, 2021.

En consecuencia, como hipótesis **H1**: Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería, durante la pandemia, en el Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, Chiclayo, 2021.

H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería, durante la pandemia, en el Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, Chiclayo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes, a nivel internacional Lessa-Dos Santos, et. al. (2021) en Brasil realizaron una investigación a fin de analizar la satisfacción laboral en enfermeras de UCI durante crisis por la covid-19, para el cual hicieron uso de un diseño cuantitativo descriptivo en 50 enfermeras a quienes les aplicó un cuestionario, concluyendo que el 60% presentaba bajo nivel de satisfacción.

Zhang, et. al. (2021) En Wuhan China se interesaron por analizar la satisfacción del personal de enfermería durante la pandemia por Covid-19, para ello hicieron uso de un diseño descriptivo en 258 enfermeras, a quienes les aplicó un cuestionario, concluyendo que, el 62% de su población se encontraba medianamente satisfecha.

Quintana-Zavala, et. al. (2020) En México identificaron la percepción del clima laboral en enfermeras durante la pandemia Covid-19, para ello hicieron uso de un diseño cuantitativo descriptivo en 170 enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario, concluyendo que el 74.7% percibía como negativo el clima laboral, siendo la dimensión del agotamiento la más afectada.

Ruiz-Botero & Valdés-Canencio (2020) realizaron una investigación en Colombia a fin de analizar la relación entre el clima organizacional de las enfermeras durante la pandemia Covid-19, para ello hicieron uso de un diseño correlacional en 104 enfermeras, concluyendo que, el 72% percibía como negativo el clima laboral.

A nivel nacional, Montoya Guevara. Et. al. (2021) llevaron a cabo una investigación en Trujillo a fin de comparar el clima laboral en los servicios de neonatología de dos hospitales nivel III durante la COVID-19; para ello hicieron uso de un diseño comparativo en 182 enfermeras de 2 hospitales de nivel III del servicio ya mencionado, concluyendo que, el clima laboral era percibido como negativo en los 3 hospitales con porcentajes de 80% , 95% y 75%.

Abarca Arias, et. al. (2021) en Arequipa realizaron un estudio a fin de analizar la satisfacción laboral en enfermeras, para ello hicieron uso de un diseño correlacional en 51 enfermeras del “Hospital Regional Julio Manrique” a quienes les

aplicó dos cuestionarios, concluyendo que, el 62.5% presentaba satisfacción moderada, 12.5% no se encontraba satisfecha.

Evaristo-Islachin (2020) en Lima analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras durante la pandemia covid-19, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 80 enfermeras de una clínica de Lima a quienes les aplicaron dos cuestionarios concluyendo que el 48.1% percibía como malo el clima laboral además 44.2% se encontraba regularmente satisfechos, se evidenció relación significativa entre ambas variables ($p < 0.05$).

García-Rodríguez (2020) en Trujillo, analizó la satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 56 enfermeras a quienes les aplicó dos cuestionarios, concluyendo que, el 61% presentaba nivel moderado de satisfacción.

A nivel local, Oblitas-Guerrero (2020) Analizó la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el servicio de emergencia para ello hizo uso de un diseño correlacional en 42 profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque a quienes les aplicó dos cuestionarios concluyendo que el 66.7% percibía como en nivel medio el clima laboral además 66.7% se encontraba regularmente satisfechos, se evidenció relación significativa entre ambas variables ($p < 0.05$).

Pinedo-Idrogo (2019) llevó a cabo una investigación con la finalidad de analizar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, para ello hizo uso de un diseño descriptivo en 196 profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque a quienes les aplicó un cuestionario concluyendo que el 52.6% se encontraba regularmente satisfechos.

Mayanga-Fernández (2019) llevo a cabo una investigacion en la cual analizó el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, para ello hizo uso de un diseño descriptivo en el que participaron 74 enfermeros serumistas a quienes les aplicó dos cuestionarios concluyendo que el 78% se encontraban regularmente satisfechos.

Después de haber estudiado los antecedentes de la investigación, se analiza el constructo teórico de la primera variable la cual es denominada como clima

organizacional en la que Iglesias-Armenteros, et. al. (2020) afirman que el clima organizacional hace referencia a aquella cognición y concepción que realizan los sujetos en referencia a su ambiente de trabajo y que en su composición están los factores de la calidad de vida. Torres-esperón, et. al. (2020) afirman que el clima organizacional es el ambiente no físico en el que un grupo de sujetos lleva a cabo sus diversas actividades laborales para una organización, e indica que existirá un buen clima cuando los colaboradores pueden brindar aportes en función a sus competencias y habilidades.

Del mismo modo, Martínez Cortes, et. al. (2019) recalcan que las organizaciones son como las sociedades y en ella se presentaran climas distintos y propio de cada una en la que se presentarán como ejes centrales a la misión y visión de las organizaciones quienes intentarán retener a aquel talento que sincronice con su cultura, normas y valores, mientras que los sujetos elegirán trabajar en aquellas organizaciones que sincronicen con su forma de actuar.

Por su parte Cardozo & Kwan-Chung (2019) afirman que el clima presente en las diversas organizaciones estará vinculado a las percepciones que cada trabajador tenga con respecto a sus actividades y al trato que reciba dentro de ella, pues las relaciones interpersonales son de gran importancia para la percepción de un buen clima.

Pilligua-Lucas & Arteaga-Ureta (2019) refieren que el clima organizacional es el conjunto de atributos y características subjetivas que forman parte de la cultura organizacional en un contexto laboral que son percibidas por los principales actores de las organizaciones, es decir, los colaboradores, quienes experimentarán cada una de estas características y que permitirán a una empresa mantenerse en un mercado específico.

Por otro lado, Chiavenato (2017) indica que el clima organizacional es el ambiente presente en los miembros de una empresa o institución y que se encuentra vinculado a los niveles de motivación y satisfacción con las actividades que se realizan dentro de su área de trabajo; bajo esa misma línea refiere que se presentará un clima positivo cuando la organización impulsa el desarrollo moral, autorrealización y satisfacción de los colaboradores, mientras que se caracterizará

como negativo cuando dentro del ambiente de trabajo hay niveles elevados de estrés, automatización, despersonalización y no se potencia el desarrollo de habilidades o competencias.

Finalmente, Robbins & Judge(2017) consideran que el clima organizacional ha sido un constructo que se ha estudiado desde la aparición de diversos enfoques como el sistémico-gerencial, ello a causa de que las personas que integran una organización reciben una influencia específica de las características de la empresa en la que desarrollan sus actividades, así como de las características propias de cada sujeto.

Por su parte Fernández-Oliva (2019) indica que Palma en su teoría del Clima Laboral considera a este constructo como la percepción de aquellas características relacionadas con el lugar de trabajo y que posibilita trazar un plan para poder conseguir los objetivos organizacionales, dividiéndola en 5 dimensiones, la primera es la autorrealización considerada como la cognición que realiza el colaborador sobre como el entorno laboral está favoreciendo o no el logro de sus objetivos y su desarrollo profesional.

La segunda es el involucramiento laboral, la cual hace referencia directa al sentimiento de identificación del colaborador con los valores de la organización; la tercera es la supervisión, que hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores sobre la guía y apoyo que les brindan los superiores para poder realizar sus funciones de forma eficiente; la cuarta es la comunicación la cual hace referencia directa a la percepción de coherencia, fluidez y funcionalidad de este proceso; siendo la última dimensión, las condiciones laborales, la cual hace referencia al nivel de conocimiento que poseen los colaboradores acerca de aquellos elementos que la organización les brinda (Fernández-Oliva, 2019)

Por su parte Brito-Carrillo, et. al. (2020) indican que Litwin y Stringer desarrollaron un teoría para estudiar a mayor profundidad el clima organizacional, en la que lo consideran como un constructo que puede ser medido a través de 9 dimensiones, la primera es la estructura; la cual considera a todas las reglas organizacionales y que según Loaiza-Massuh, et. al. (2019) también contempla a las jerarquías establecidas dentro de la organización. La segunda dimensión es la

responsabilidad en la cual se establece la excelencia y calidad del trabajo, además según Sotelo-Asef & Figueroa-González (2017) también contempla el grado de lealtad del colaborador.

La tercera dimensión es el riesgo, en la cual incluyen a la capacidad para tomar decisiones ante retos, y que según Díaz-Pincheira & Carrasco-Garcés (2018) también contempla la percepción de presión, retos y peligro dentro del trabajo. La cuarta dimensión son los conflictos el cual se basa en la capacidad para resolver problemas Rivera-Pórras, et. al. (2018) consideran que el colaborador debe tener la capacidad para discutir y llegar acuerdos, la quinta dimensión hace referencia a las recompensas en las cuales Loaiza-Massuh, et. al. (2019) el colaborador expresa su percepción acerca de los beneficios acerca del trabajo.

La sexta dimensión es la del apoyo, en la cual Sotelo-Asef & Figueroa-González (2017) indican que hace referencia a la intervención de la organización para motivar al colaborador; la séptima dimensión es la de estándares de desempeño, la cual contempla la capacidad del colaborador para tener claras sus metas y objetivos; la octava dimensión es la del calor, en la cual se contempla el ambiente emocional laboral, finalmente, la última dimensión es la identidad, en el que se establece el grado en que el colaborador se identifica con la organización.

La segunda variable a analizar es la satisfacción laboral, la cual según Fierro-Moreno, et. al. (2020) es definido como aquel conjunto de reacciones comportamentales orientadas hacia una situación específica de trabajo o hacia el trabajo en sí; por su parte Hernández-Cantú & Medina-Campos (2020) indican que, la satisfacción es un constructo que permite esclarecer y orientar el comportamiento del colaborador en diversos aspectos.

Por otro lado, Saavedra-Meléndez & Delgado-Bardales (2020) consideran que la satisfacción dentro del ámbito laboral es un elemento fundamental en la creación de ambientes saludables en los que se toma en cuenta la participación de los colaboradores y su motivación; es así que, Naranjo-Pinela, et. al. (2019) entienden a la satisfacción laboral como el resultado de la valoración de un sujeto en referencia a sus expectativas del trabajo y las condiciones reales en las que se encuentra, por su parte, Duche-Pérez, et. al. (2019) indican que la satisfacción

laboral es producto de la valoración positiva realizada por parte de un sujeto en referencia a sus condiciones socio-ambientales de trabajo.

Cernas Ortiz, et. al. (2018) consideran a la satisfacción dentro del entorno laboral como una afectividad positiva de un sujeto hacia sus actividades dentro de su lugar de trabajo, finalmente, Pujol-Cols & Dabos (2018) definen a la satisfacción laboral como un conjunto de cogniciones y emociones que un sujeto tiene en referencia a las condiciones de trabajo que se encuentra atravesando y que pueden facilitar el cumplimiento de sus funciones.

En referencia a las teorías que explican a la satisfacción dentro del contexto laboral, se encuentra la teoría del ajuste en el trabajo, que según Reyes-Anacleto & Salgado-Guadarrama (2021) la destreza de un sujeto dentro del contexto laboral incrementa los requerimientos en referencia a las funciones que realiza por ende el buen desempeño debe ser percibido de manera satisfactoria por parte del colaborador, por su parte Monção-Fidelis, et. al. (2021) complementan afirmando para que exista satisfacción dentro del contexto laboral se debe complementar las recompensas con los valores de la organización además de ello deben coincidir con las expectativas realizadas por el colaborador en referencia al puesto de trabajo.

La segunda teoría a analizar es la teoría de la discrepancia la cual según, Sánchez-Sellero (2019) sostiene que un sujeto es capaz de valorar su trabajo de una manera positiva o placentera cuando la organización facilita el desarrollo de sus virtudes, es así que, Guerrero-Bejarano, et. al. (2021) complementan dicho planteamiento afirmando ser necesaria para la existencia de satisfacción o insatisfacción dentro del entorno laboral una calificación o análisis del colaborador en referencia a las virtudes con las que cuentan y les permite contrarrestar las deficiencias del lugar en el que trabajan.

En referencia a las dimensiones que permiten analizar la variable Ninaquispe-Quiroz (2020) tomando como referencia los criterios establecidos por el MINSa indica que, existen 3 dimensiones que permiten analizar esta variable la primera son las condiciones de trabajo, el cual contempla a todos aquellos conocimientos con los que cuenta el empleador y que le permite relacionarse con

los otros, además involucra la satisfacción en referencia a las condiciones de trabajo, vacaciones, entre otras. La segunda dimensión es la interacción con los jefes la relación entre el colaborador y los jefes inmediatos, es decir si los segundos muestran capacidades de liderazgo con las que el colaborador se sienta cómodo y a gusto en su trabajo.

Finalmente, la tercera dimensión es el bienestar en el trabajo, en la cual se encuentran contempladas aquellas características del centro de trabajo relacionadas con la manera de motivar a los colaboradores haciendo uso de reforzadores como los incentivos económicos o aquellas oportunidades de capacitación y crecimiento que ofrece la organización.

III. METODOLOGÍA

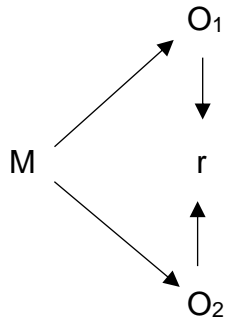
3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, centrada en conocer las características de las variables, así mismos, estos conocimientos encontrados sirven para investigaciones aplicadas (Norman-Gómez, et. al, 2020). Se fundamenta en el enfoque cuantitativo debido a que la visualización de las variables se realiza mediante mediciones de tipo numéricas que son realizadas mediante instrumentos psicométricos que cuantifican a las variables (Díaz-Noci, 2020).

Diseño fue no experimental, debido que las variables no sufrieron manipulación, se presentaron de acuerdo a la realidad en el momento de evaluación (Piza-Burgos, et. al, 2019). Con un corte transeccional o transversal debido que en el estudio se realizó un análisis en ambas variables en un momento determinado describiendo cada una de sus características. (Sáiz-Manzanares & Escolar-Llamazares, 2019). Y de alcance correlacional, enmarcado el diseño con el fin único que la investigación establezca cuál es la relación que existe entre ambas variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Figura 1:

Esquema de investigación



Dónde:

M= muestra de estudio

O₁= variable clima organizacional

O₂= Variable satisfacción laboral

r= Relación entre ambas variables

3.2 Variables y operacionalización

Las variables se identificarán de la siguiente forma

Variable independiente “Clima organizacional”

Definición conceptual: Chiavenato (2017) manifiesta que el clima organizacional es el ambiente presente en los miembros de una empresa o institución y que se encuentra vinculado a los niveles de motivación y satisfacción con las actividades que se realizan dentro de su área de trabajo.

Definición operacional: Es un constructo producto de la percepción de un colaborador en referencia a la organización donde realiza sus actividades.

Variable dependiente "Satisfacción laboral"

Definición conceptual: Pujol-Cols & Dabos (2018) conjunto de cogniciones y emociones que un sujeto tiene en referencia a las condiciones de trabajo que se encuentra atravesando y que pueden facilitar el cumplimiento de sus funciones.

Definición operacional: La satisfacción es un constructo en el que se contemplan todas aquellas sensaciones del profesional de enfermería en referencia a las condiciones socio-ambientales de su centro de trabajo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por 48 profesionales de enfermería, siendo 29 licenciadas(os) en enfermería y 19 técnicas(os) en enfermería, que laboran en el área de Medicina del Hospital Regional Docente Las Mercedes.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que trabaje en cualquier turno.
- Personal de enfermería de ambos sexos.

Criterios de exclusión:

- Aquellos que estén trabajando de forma remota.
- Aquellos que estén con licencia de salud o vacaciones durante la recolección de datos.
- Aquellos que no deseen formar parte de la investigación.

Muestra: Se hizo uso de una muestra censal, la cual según Lahera-Rol, et. al. (2018) contemplan la utilización de todas las unidades de estudio como parte de la muestra; debido a ello la muestra será de 48 trabajadores de enfermería, 29 licenciadas(os) en enfermería y 19 técnicas(os) en enfermería, que laboran en el área de Medicina del Hospital Regional Docente Las Mercedes.

Muestreo: Se hizo uso de un muestreo no probabilístico debido a que el número total de los sujetos elegidos no dependerá de la probabilidad (Otzen & Manterola, 2017). Por conveniencia ello como consecuencia de que los sujetos serán elegidos teniendo en cuenta las características de la problemática y la accesibilidad que se tiene para la participación de los mismos (Veiga, et. al. 2020).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue utilizada como técnica, en la que se utilizó una serie de procedimientos sistematizados y estandarizados para un proceso investigativo en el que se recogieron y analizaron datos de una muestra (Larrinaga, 2019). Con respecto a los instrumentos se hizo uso del cuestionario.

Se utilizó el Cuestionario la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer (1968) estandarizada por Dávila y Romero (2008) y validada por Barrenechea-Maldonado (2020) la cual cuenta con 53 ítems repartidos en 9 dimensiones, las cuales tienen una escala Likert de 5 opciones de respuesta para cada ítem, es importante señalar que, dicho cuestionario cuenta con una confiabilidad alta calculada a través de alfa de Cronbach siendo el valor $\alpha=0.838$, en cuanto a su forma de calificación, se realizó la sumatoria total de las respuestas numéricas para la obtención del nivel general de clima organizacional, del mismo modo se realizó la sumatoria por los ítems que contiene a cada dimensión, después de haber realizado las sumatorias, se ubicó en las tablas de baremos.

Para la segunda variable se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral del personal de salud elaborada por el Ministerio de salud en el año 2002 y validada por Ninaquispe-Quiroz (2020) el cual cuenta con 25 ítems repartidos en 3 dimensiones trabajo, incentivo e interacción, las cuales cuentan con 5 opciones de respuesta en escala Likert, además presenta confiabilidad obtenida mediante alfa de Cronbach $\alpha=0.756$ y validez mediante juicio de expertos.

3.5 Procedimientos

Como primer paso para poder realizar la investigación se gestionó la carta de presentación con la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, la cual se adjuntó a la solicitud ante el Director del Hospital Regional Docente las Mercedes para que se nos conceda el permiso de aplicar nuestro instrumento. Una vez aprobada la investigación se procedió a seleccionar a los participantes del estudio teniendo en cuenta los criterios de inclusión y se aplicó de manera presencial las encuestas a quienes se contactó en su mismo centro de labores y se les explicó los objetivos de la investigación y aceptación del participante, también se entregó el consentimiento informado a cada personal de enfermería participante, al entregarles la encuesta tuvieron un tiempo aproximado de 15 min para poder resolverla, la investigadora estuvo presente mientras los profesionales de enfermería respondían a los cuestionarios para poder absolver las dudas que les surgiesen a los participantes, una vez concluida la encuesta se les agradeció su participación.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se trabajó haciendo uso de las hojas de cálculo de Excel, que fue utilizado como base de datos, posteriormente se utilizó el programa SPSS-26 en donde se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk con la cual se pudo establecer que los datos presentan distribución normal, decidiéndose el uso del coeficiente de correlación de Pearson, además se realizó el análisis de frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo del trabajo de investigación se tomó en cuenta aquellas rúbricas brindadas por el código de ética de la universidad César Vallejo (2020) que en su capítulo II señala que quienes llevan a cabo una investigación deben respetar la autonomía de las personas, es decir la capacidad de decidir si desea formar parte o no de dicho estudio, así como la no maleficencia, es decir que, el desarrollo de una determinada investigación no debe causar daño a quienes han accedido a formar parte de la misma, lo que conlleva a que los investigadores actúen con responsabilidad, finalmente, en ese mismo capítulo se indica el

respeto a la propiedad intelectual es decir, que los investigadores no deben aprovecharse de las ideas de otros investigadores y presentarlas como suyas; por otro lado, en el capítulo III de dicho código se señalan determinados principios que se deben cumplir al desarrollar investigación con seres humanos, siendo estas, el solicitar el consentimiento libre e informado de aquellos sujetos que deseen ser incluidos en dicho estudio, del mismo modo, indican que dicho consentimiento podría ser revocado siempre que el participante argumente las causales de su retiro.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo

		Satisfacción laboral
	Correlación de Pearson	0.365*
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0.011
	N	48

Nota. En la tabla 1 se puede apreciar que, el clima organizacional y la satisfacción laboral presentan una correlación directa baja debido al valor $r=0.365$, además es estadísticamente significativa debido al valor $p=0.011$ el cual es menor al punto de corte $p<0.05$.

Contrastación de la hipótesis:

HG₀= No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo.

HG₁= Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo.

Considerando:

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación

Interpretación:

Teniendo en consideración que, la significancia bilateral es 0.011, siendo esta menor a 0.05, significa que, si existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, y su grado de correlación es 0.365, es decir su grado de correlación es positiva moderada, de manera que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Clima organizacional del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo

Dimensiones	Nivel	f	%
Clima organizacional	Alto	41	85.4%
	Regular	7	14.6%
	Total	48	100.0%
Estructura	Alto	43	89.6%
	Regular	5	10.4%
	Total	48	100.0%
Responsabilidad	Alto	30	62.5%
	Regular	18	37.5%
	Total	48	100.0%
Recompensa	Alto	31	64.6%
	Regular	15	31.3%
	Bajo	2	4.2%
	Total	48	100.0%
Riesgo	Alto	48	100.0%
Calor	Alto	16	33.3%
	Regular	25	52.1%
	Bajo	7	14.6%
	Total	48	100.0%
Apoyo	Alto	39	81.3%
	Regular	9	18.8%
	Total	48	100.0%
Estándares de desempeño	Regular	33	68.8%
	Bajo	15	31.3%
	Total	48	100.0%
Conflicto	Alto	46	95.8%
	Regular	2	4.2%
	Total	48	100.0%
Identidad	Alto	4	8.3%
	Regular	44	91.7%
	Total	48	100.0%

Nota. En la tabla 2 se puede apreciar que el clima organizacional lo perciben en nivel alto en el 85.4% y solo el 14.6% lo percibe en nivel regular, en la dimensión estructura el 89.6 lo percibe en nivel alto y solo el 10.4% en nivel regular, en la dimensión responsabilidad el 62.5% la percibe en nivel alto y el 37.5 en nivel regular, en la dimensión recompensa el 64.6% la percibe en nivel alto y solo el 4.2% en nivel bajo, en la dimensión riesgo el 100% la percibe en nivel alto, por otro lado, en la dimensión calor, el 52.1% la percibe en nivel regular y solo el 14.6% en nivel bajo; en la dimensión apoyo el 81.3% lo percibe en nivel alto y solo el 18.8% en nivel regular; en la dimensión estándares de desempeño el 68.8% lo percibe en nivel regular y solo el 31.3% en nivel bajo; en la dimensión conflicto el 95.8% lo percibe en nivel alto y solo el 4.2% en nivel regular, finalmente, en la dimensión identidad el 91.7% lo percibe en nivel regular y solo el 8.3% en nivel alto.

Tabla 3

Satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo

Dimensiones	Nivel	f	%
Satisfacción laboral	Alto	6	12.5%
	Regular	37	77.1%
	Bajo	5	10.4%
	Total	48	100.0%
Condiciones de trabajo	Alto	12	25.0%
	Regular	34	70.8%
	Bajo	2	4.2%
	Total	48	100.0%
Interacción con los jefes	Alto	8	16.7%
	Regular	24	50.0%
	Bajo	16	33.3%
	Total	48	100.0%
Bienestar en el trabajo	Alto	1	2.1%
	Regular	25	52.1%
	Bajo	22	45.8%
	Total	48	100.0%

Nota. En la tabla 3 se observa que, el 77.1% se encuentra en nivel regular de satisfacción laboral y solo el 10.4% se encuentra en nivel bajo, asimismo, en la dimensión condiciones de trabajo el 70.8% se encuentra en nivel regular y solo el 4.2% se encuentra en nivel bajo; por su parte en la dimensión interacción con los jefes el 50% se encuentra en nivel regular y solo el 16.7% se encuentra en nivel alto, finalmente, en la dimensión bienestar en el trabajo el 52.1% presenta nivel regular y solo el 2.1% nivel alto.

V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo” se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia; planteandose como hipótesis H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo, 2021. Y como H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo, 2021.

Para ello se hizo uso de una metodología cuantitativa debido a que la visualización de las variables se realiza mediante mediciones de tipo numéricas que son realizadas mediante instrumentos psicométricos que cuantifican a las variables, no experimental, debido que las variables no sufrieron manipulación, se presentaron de acuerdo a la realidad en el momento de evaluación y de alcance correlacional, enmarcado el diseño con el fin único que la investigación establezca cuál es la relación que existe entre ambas variables en una muestra de 48 profesionales de enfermería durante la pandemia de un establecimiento MINSA, Chiclayo, 2021.

Es así que, entre los resultados que responden a dicho objetivo se encontró que el clima organizacional y la satisfacción laboral presentan una correlación directa baja debido al valor $r=0.365$, además es estadísticamente significativa debido al valor $p=0.011$ el cual es menor al punto de corte $p<0.05$; con ello se acepta la hipótesis H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo, 2021.

Los resultados son relevantes para la investigación pues brindan evidencia empírica de la relación entre las variable, y además de corroborar la hipótesis inicialmente planteada, da sustento al planteamiento teórico de Chiavenato (2017) quien considera que el clima organizacional es el ambiente presente en los miembros de una empresa o institución y que se encuentra

vinculado a los niveles de motivación y satisfacción con las actividades que se realizan dentro de su área de trabajo.

Además, Robbins & Judge(2017) consideran que el clima organizacional ha sido un constructo que se ha estudiado desde la aparición de diversos enfoques como el sistémico-gerencial, ello a causa de que las personas que integran una organización reciben una influencia específica de las características de la empresa en la que desarrollan sus actividades, así como de las características propias de cada sujeto.

Planteamientos que son similares al aporte de Pilligua-Lucas & Arteaga-Ureta (2019) indican que el clima organizacional es el conjunto de atributos y características subjetivas que forman parte de la cultura organizacional en un contexto laboral que son percibidas por los principales actores de las organizaciones, es decir, los colaboradores, quienes experimentarán cada una de estas características y que permitirán a una empresa mantenerse en un mercado específico.

Por otro lado, Pujol-Cols & Dabos (2018) consideran que la satisfacción laboral es un conjunto de cogniciones y emociones que un sujeto tiene en referencia a las condiciones de trabajo que se encuentra atravesando y que pueden facilitar el cumplimiento de sus funciones; mientras que, Fierro-Moreno,et. al. (2020) lo consideran como aquel conjunto de reacciones comportamentales orientadas hacia una situación específica de trabajo.

Es importante recalcar que, dichos planteamientos presentan concordancia con el realizado por Saavedra-Meléndez & Delgado-Bardales (2020) consideran que la satisfacción dentro del ámbito laboral es fundamental para la creación de ambientes saludables en los que se toma en cuenta la participación de los colaboradores y su motivación.

Además de ello, es importante resaltar que, los resultados encontrados en el estudio, solo sirven para comprobar la hipótesis y cumplir con los objetivos de la presente investigación, mas no pueden ser generalizados a otros tipos de poblaciones, en otro orden de ideas, los resultados son similares a los encontrados en las investigaciones realizadas por Evaristo-Islachin (2020) en Lima analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en

enfermeras durante la pandemia covid-19, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 80 enfermeras de una clínica de Lima a quienes les aplicaron dos cuestionarios concluyendo que, existe relación significativa entre ambas variables ($p < 0.05$).

Sin embargo Oblitas-Guerrero (2020) analizó la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el servicio de emergencia para ello hizo uso de un diseño correlacional en 42 profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque a quienes les aplicó dos cuestionarios concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables ($p < 0.05$). por otro lado, difieren de los resultados encontrados por, Chiquinta-Mesia (2017) Analizó la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería para ello hizo uso de un diseño correlacional en 37 enfermeras del Hospital Regional Lambayeque a quienes les aplicó dos cuestionarios concluyendo, no existe relación significativa entre ambas variables ($p > 0.05$).

Continuando con el análisis crítico y referencia a los resultados, se obtuvo además que, el clima organizacional lo perciben en nivel alto en el 85.4% y solo el 14.6% lo percibe en nivel regular, en la dimensión estructura el 89.6% lo percibe en nivel alto y solo el 10.4% en nivel regular, en la dimensión responsabilidad el 62.5% la percibe en nivel alto y el 37.5% en nivel regular, en la dimensión recompensa el 64.6% la percibe en nivel alto y solo el 4.2% en nivel bajo, en la dimensión riesgo el 100% la percibe en nivel alto, por otro lado, en la dimensión calor, el 52.1% la percibe en nivel regular y solo el 14.6% en nivel bajo; en la dimensión apoyo el 81.3% lo percibe en nivel alto y solo el 18.8% en nivel regular.

En la dimensión estándares de desempeño el 68.8% lo percibe en nivel regular y solo el 31.3% en nivel bajo; en la dimensión conflicto el 95.8% lo percibe en nivel alto y solo el 4.2% en nivel regular, finalmente, en la dimensión identidad el 91.7% lo percibe en nivel regular y solo el 8.3% en nivel alto; siendo resultados relevantes para la investigación debido a que otorgan sustento al planteamiento teórico realizado por Litwin y Stinger (1978) desarrollaron un teoría para estudiar

a mayor profundidad el clima organizacional, en la que lo consideran como un constructo que puede ser medido a través de 9 dimensiones.

La primera es la estructura; la cual considera a todas las reglas organizacionales y que según Loaiza-Massuh, et. al. (2019) también contempla a las jerarquías establecidas dentro de la organización. La segunda dimensión es la responsabilidad en la cual se establece la excelencia y calidad del trabajo, además según Sotelo-Asef & Figueroa-González (2017) también contempla el grado de lealtad del colaborador. La tercera dimensión es el riesgo, en la cual incluyen a la capacidad para tomar decisiones ante retos, y que según Díaz-Pincheira & Carrasco-Garcés (2018) también contempla la percepción de presión, retos y peligro dentro del trabajo.

La cuarta dimensión son los conflictos el cual se basa en la capacidad para resolver problemas, mientras que Rivera-Pórras, et. al. (2018) consideran que el colaborador debe tener la capacidad para discutir y llegar a acuerdos, la quinta dimensión hace referencia a las recompensas en las cuales Loaiza-Massuh, et. al. (2019) el colaborador expresa su percepción acerca de los beneficios acerca del trabajo. La sexta dimensión es la del apoyo, en la cual Sotelo-Asef & Figueroa-González (2017) indican que hace referencia a la intervención de la organización para motivar al colaborador, la séptima dimensión es la de estándares de desempeño, la cual contempla la capacidad del colaborador para tener claras sus metas y objetivos.

La octava dimensión es la del calor, en la cual se contempla el ambiente emocional laboral, finalmente, la última dimensión es la identidad, en la que se establece el grado en que un colaborador se identifica con la organización; además de brindar el respaldo empírico a dicho planteamiento teórico, los resultados de la investigación difieren de los encontrados por Quintana-Zavala, et. al. (2020) .

En México quienes identificaron la percepción del clima laboral en enfermeras durante la pandemia Covid-19, para ello hicieron uso de un diseño cuantitativo descriptivo en 170 enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario, concluyendo que el 74.7% percibía como negativo el clima laboral.

Asimismo se contrastan con los resultados encontrados por Oblitas-Guerrero (2020) quien analizó la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el servicio de emergencia para ello hizo uso de un diseño correlacional en 42 profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque a quienes les aplicó dos cuestionarios concluyendo que el 66.7% percibía como en nivel medio el clima laboral.

Finalmente, se encontró que, el 77.1% se encuentra en nivel regular de satisfacción laboral y solo el 10.4% se encuentra en nivel bajo, asimismo, en la dimensión condiciones de trabajo el 70.8% se encuentra en nivel regular y solo el 4.2% se encuentra en nivel bajo; por su parte en la dimensión interacción con los jefes el 50% se encuentra en nivel regular y solo el 16.7% se encuentra en nivel alto, finalmente, en la dimensión bienestar en el trabajo el 52.1% presenta nivel regular y solo el 2.1% nivel alto.

Los resultados obtenidos dan sustento a nivel empírico del planteamiento realizado por Ninaquispe-Quiroz (2020) quien tomando como referencia los criterios establecidos por el MINSA indica que, existen 3 dimensiones que permiten analizar esta variable la primera son las condiciones de trabajo, el cual contempla a todos aquellos conocimientos con los que cuenta el empleador y que le permite relacionarse con los otros, además involucra la satisfacción en referencia a las condiciones de trabajo, vacaciones, entre otras.

La segunda dimensión es la interacción con los jefes la relación entre el colaborador y los jefes inmediatos, es decir si los segundos muestran capacidades de liderazgo con las que el colaborador se sienta cómodo y a gusto en su trabajo, la tercera dimensión es el bienestar en el trabajo, en la cual se encuentran contempladas aquellas características del centro de trabajo relacionadas con la manera de motivar a los colaboradores haciendo uso de reforzadores como los incentivos económicos o aquellas oportunidades de capacitación y crecimiento que ofrece la organización.

Los resultados a nivel descriptivo en referencia a la satisfacción laboral son relevantes para la población en la cual se ha llevado a cabo, se mantuvo en todo momento los criterios de rigor científico, pero será necesario el desarrollo de otras investigaciones para poder establecer la realidad de otras poblaciones, es ahí donde radica la principal limitación del estudio; a pesar de ello, es importante resaltar que, los resultados difieren a los encontrados por Lessa-Dos Santos, et. al. (2021) quienes en Brasil llevaron a cabo una investigación a fin de analizar la satisfacción laboral en enfermeras de UCI durante crisis por la covid-19, hicieron uso de un diseño cuantitativo descriptivo en 50 enfermeras a quienes les aplicó un cuestionario, concluyendo que el 60% presentaba bajo nivel de satisfacción.

Del mismo modo, se contrastan con los resultados encontrados por Carrasco-Crivillero, et. al. (2020) en Chimbote determinaron la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras durante la pandemia Covid-19, para ello hicieron uso de un diseño correlacional en 60 enfermeras de un hospital público de Chimbote a quienes les aplicó dos cuestionarios concluyendo que, el 63.3% de las enfermeras se encontraban insatisfechas.

Por otro lado, los resultados son similares a los encontrados por Zhang, et. al. (2021) quienes en Wuhan China se interesaron por analizar la satisfacción del personal de enfermería durante la pandemia, hicieron uso de un diseño descriptivo en 258 enfermeras, a quienes les aplicó un cuestionario, concluyendo que, el 62% de su población se encontraba medianamente satisfecha. Los resultados son similares a los encontrados por Evaristo-Islachin (2020) en Lima analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras durante la pandemia, hizo uso de un diseño correlacional en 80 enfermeras de una clínica de Lima, aplicando dos cuestionarios, concluyendo que el 48.1% percibía como malo el clima laboral además 44.2% se encontraba regularmente satisfechos.

Finalmente, es importante recalcar que todos los resultados encontrados representan datos relevantes tanto para el proceso investigativo como para el centro donde se llevó a cabo la investigación, pues permitió mostrar la realidad que se encuentran atravesando los profesionales de enfermería del mencionado centro hospitalario, y que permite actualizar los datos en referencia a sus

características, pues a pesar de haberse realizado investigación en otras poblaciones de profesionales de enfermería, era necesario conocer la realidad de la muestra estudiada para contar con evidencia empírica y científica lo cual es un aporte significativo, para que los directivos tomen acciones en resolver la problemática.

VI. CONCLUSIONES

1. Sí existe una correlación directa baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral debido al valor $r=0.365$, además es estadísticamente significativa siendo el valor $p=0.011$ el cual es menor al punto de corte $p<0.05$; es decir, al obtenerse niveles altos de clima organizacional, se presentarán niveles altos de satisfacción laboral, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

2. En el clima organizacional predomina el nivel alto en el 85.4%, asimismo, en las dimensiones responsabilidad, recompensa, riesgo, apoyo y conflicto predomina el nivel alto, en el 89.6%, 62.5%, 64.6%, 100% y 95.8% respectivamente, mientras que, en las dimensiones calor, estándares de desempeño e identidad predomina el nivel regular en el 52.1%, 68.8% y 91.7% respectivamente.

3. En la satisfacción laboral predomina el nivel regular en el 77.1%, del mismo modo, en las dimensiones, condiciones de trabajo, interacción con los jefes y bienestar en el trabajo predomina el nivel regular en el 70.8%, 50% y 52.1% respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar un plan estratégico a nivel organizacional en el que se tome en cuenta cada una de las características del centro hospitalario, reconociendo fortalezas, oportunidades y debilidades con el fin de compenetrar a los profesionales de enfermería, fortaleciendo así el clima a nivel organizacional.

2. Programar sesiones de coaching, realizar actividades de integración fuera del centro laboral, para fortalecer las relaciones interpersonales, la asertividad, la empatía y confianza entre los colaboradores.

3. El área de recursos humanos del hospital debe aplicar estrategias de comunicación e interacción con los jefes, las mismas que deben estar caracterizadas por una actitud empática, comprensiva y asertiva, así como el trato amable, pues son elementos claves que facilitan la satisfacción laboral.

4. La dirección del Hospital Regional Docente las Mercedes, debe gestionar de manera óptima los recursos, procurando la mejora de las condiciones ambientales del trabajo para así poder complementar el incremento de la satisfacción laboral en sus colaboradores.

5. Finalmente, se recomienda, que se realicen nuevas investigaciones que permitan ampliar el conocimiento científico en relación a las variables analizadas, en otras muestras de profesionales de enfermería de la Región.

REFERENCIAS

- Abarca Arias, Y. M., Apaza Pinto, Y. T., Carrillo Cusi, G. G., & Espinoza Moreno, T. M. (2021). Emotional Intelligence and Work Satisfaction in Nurses from a Regional. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1), 1-12.
- Barrenechea-Maldonado, G. M. (2020). *Clima organizacional en el personal de salud de un establecimiento Público, Arequipa 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Arequipa.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbelaes, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Cardozo, S., & Kwan Chung, C. K. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. *Población y desarrollo*, 25(49), 106-129.
- Castillo, B., & Guillén, A. (2017). Tamaño óptimo de la muestra. *innovaciones de negocios*, 5(9), 54-65. doi:<https://doi.org/10.29105/rinn5.9-5>
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., & León Cázares, F. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States. *Contaduría y administración*, 63(2), 1-23.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14.
- Díaz-Noci, J. (2020). Guía de métodos de investigación aplicados al entorno digital. *Investigación Digidoc*, 1(4), 4-19. doi:10.31009/metodos.2020.i01.02

- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in peruvian universities. *Conrado*, 15(70), 15-24.
- EVvaristo Islachin, N. S. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de una clínica de Lima, 2020*. Tesis de especialidad, Lima.
- Fernández-Oliva, D. (2019). Organizatioclimate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(2), 188-192. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>
- Fierro Moreno, E., Ortiz Reyes, F. A., & Montes de Oca López, J. C. (2020). Job satisfaction and knowledge sharing in a public government organization in the state of Mexico. *Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 5(2), 71-95.
- García García, P., Jiménez Martínez, A., Hinojosa García, L., Gracia Castillo, G., Cano Fajardo, L., & Abeldaño Zúñiga, A. (2020). estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de Salud Pública*, 7(5), 65-73.
- García Rodríguez, N. M. (2020). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. Tesis de especialidad, Universidad Nacional De Trujillo, Trujillo.
- Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuancho Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment. *Apuntes universitarios*, 11(2), 235-265.
- Hernández Cantú, E., & Medina Campos, X. L. (2020). Job satisfaction and absenteeism in nurses of a public hospital in Monterrey. *Revista Mexicana de enfermería*, 28(1), 37-48.

- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Tórres, P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). Mc Graw Hill.
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Organizational climate studies: integrative review. *Revista medisur*, 18(6), 189-1197.
- Lahera-Rol, A., Pérez-Olivares, I., Hunte-Roberts, V. G., & Ruiz-Batista, E. (2018). Statistics as a necessity in health research. *Revista de información científica*, 9(4), 891-901.
- Lessa Dos Santos, E., Pereira da Silva, C. E., Melo de Oliveira, J., Farias Barros, V., Da Silva Barros Romão, C. M., Jadiane Dos Santos, J., & Barbosa da Silva, M. (2021). Professional satisfaction of nurses in the intensive care unit environment. *Rev baiana enferm*, 35(42), 1-12. doi:10.18471/rbe.v35.42812
- Leyva Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
- Loaiza Massuh, E. M., Salazar Torres, P. M., Espinoza Roca, L. R., & Lozano Robles, M. D. (2019). Organizational Climate in Business Administration: A Gender Approach. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 3-35. doi:10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.3-25
- López, L., & Labbé, C. (2018). Data collection instrument in digital format: Do not assume equivalence without evidence. *Revista médica de Chile*, 4(1), 813-816. doi:http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872018000600547815
- Martinez Cortes, E., Molina Rodriguez, J. F., & Parada Toro, I. (2019). Por su parte Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356. doi:10.19136/hs.a18n3.3197
- Mayanga Fernández, M. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019*. Tesis de especialidad, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo , Chiclayo.

- Mayorga-Ponce, R., Reyes-Torres, S., Baltazar-Téllez, R., & Martínez-Alamilla, A. (2021). Medidas de Dispersión. *Educación y Salud Boletín revista científica*, 9(18), 77-79.
- Monção Fidelis, F. A., Correa Barbosa, G., Eduardo Corrente, J., Emy Komuro, J., & Justina Papini, S. (2021). Satisfaction and burden in mental health professionals' performance. *Escola Anna Nery*, 25(3), 1-7.
- Montoya Guevara, R. J., Lora Loza, M. G., Mucha Hospinal, L. F., Quiroz Chacón, J., & Rocha Alvarado, C. A. (2021). Work climate in neonatology services in Level III Hospitals in times of COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1), 1-13.
- Naranjo Pinela, T. C., Espinel Guadalupe, J. V., & Robles Amaya, J. L. (2019). Social skills as a critical factor in job satisfaction. *Podium*, 36(1), 89-102. doi:<http://dx.doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Ninaquispe Quiroz, M. A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope, junio*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Norman-Gómez, R., Angarita-Valencia, J., & Díaz-González, C. B. (2020). Modelos epistémicos, investigación y método. *Revista científica Oratores*, 8(13), 120-131. doi:10.37594/oratores.n13.416
- Oblitas Guerrero, S. M. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Peruana de medicina experimental y salud pública*, 6(1), 23-27.
- Oliva Yarlaqué, Y., & Chávarry Ysla, P. R. (2021). Emotional impact on the nursing professional during the pandemic. *Revista científica de enfermería*, 10(2), 186-193.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *La Covid-19 y la necesidad de actuar en relación a la salud mental*.

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28), 2-25.
- Pinedo Idrogo, F. C. (2019). *Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Piza-Burgos, N. D., Amaiquema-Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). Methods and techniques in qualitative research. Some necessary details. *Conrado*, 15(70), 455-459.
- Pujol Cols, L., & Dabos, G. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. *Estudios gerenciales*, 3(146), 3-18. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quintana Zavala, M. O., Bautista Jacobo, A., & Velarde Pacheco, E. P. (2020). Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. *Sanus*, 16(1), 1-14. doi:<https://doi.org/10.36789/sanus.vi16.243>
- Reyes Anacleto, A., & Salgado Guadarrama, J. D. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 8(30), 1-12.
- Rivera Pórras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flores Gamboa, S. (2018). Perception of Organizational Climate: An Analysis from the Macroprocesses of an ESE. *Espacios*, 39(19), 1-10.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis.

- Ruiz Botero, G. A., & Valdés Canencio, L. M. (2020). *El clima organizacional y la calidad de la atención en salud: análisis de un hospital de la red pública de la ciudad de Santiago De Cali durante la pandemia del covid-19*. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Santiago de Cali.
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina*, 4(2), 1510-1523. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sáiz-Manzanares, M. C., & Escolar-Llamazares, M. C. (2019). Efectividad de los métodos mixtos en investigación contextual en salud y educación. *A prática na Investigação Qualitativa*, 5(1), 28-40. doi:<https://doi.org/10.36367/ntqr.5.2021>
- Sánchez Sello, M. C. (2019). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Economía y empresa*, 36(3), 109-131.
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 1-28. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Tavares Chiavone, F. B., Martins Rodrigues, C. C., Lima Ferreira, L., Candido de Oliveira Salvador, P. T., Dos Santos Bezerril, M., & Pereira Santos, V. E. (2021). The Organizational Climate of an Intensive Care Unit: perceptions from the nursing team. *Enfermería global*, 5(62), 390-401.
- Torres Esperón, J. M., Mora Pérez, Y., Sánchez Rodríguez, J. R., & Iglesias Armenteros, A. L. (2020). Leadership and organizational climate of a Cuban pediatric hospital. Vision of head and care nurses. *Revista de enfermagem da ufsm*, 10(79), 1-23.
- Veiga, N., Otero, L., & Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.10>

Zhang, Y., Wang, R., & Yang, M. (2021). Factors associated with work–family enrichment among Chinese nurses assisting Wuhan’s fight against the 2019 COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*, 12(1), 1-12. doi:10.1111/jocn.15677

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2017) indica que el clima organizacional es el ambiente presente en los miembros de una empresa o institución y que se encuentra vinculado a los niveles de motivación y satisfacción con las actividades que se realizan	Es un constructo producto de la percepción de un colaborador en referencia a la organización donde realiza sus actividades.	Estructura	Cumplimiento de las reglas y procedimientos	Ordinal
				Definición de obligaciones, tareas y políticas	
				Nivel de tomas de decisiones	
			Responsabilidad	Compromiso de los trabajadores	
				Alto grado de lealtad y flexibilidad	
			Recompensa	Reconocimiento	
			Riesgo	Calculo de toma de decisiones	
				Retos que se plantea la organización	

	dentro de su área de trabajo.		Calor	Buenas relaciones en grupos de trabajo
			Apoyo	Ayuda positiva entre los integrantes
			Estándares de desempeño	Nivel de desempeño
				Definición de los estándares de desempeño y las expectativas de actuación de los empleados
				Grado de tolerancia de opiniones
			Conflicto	Efectividad en la integración dentro de la organización
				Importancia del nivel de lealtad hacia las normas metas
Identidad	Grado de identificación			

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Para Pujol-Cols & Dabos (2018) conjunto de cogniciones y emociones que un sujeto tiene en referencia a las condiciones de trabajo que se encuentra atravesando y que pueden facilitar el cumplimiento de sus funciones.	La satisfacción es un constructo en el que se contemplan todas aquellas sensaciones del profesional de enfermería en referencia a las condiciones socio-ambientales de su centro de trabajo.	Condiciones de trabajo	Ambiente laboral	Ordinal
				Estabilidad	
			Interacción con los jefes	Firmeza	
				Empatía	
			Recompensa	Amable	
				Decision	
			Bienestar del trabajador	Motivación	
				Reconocimiento	
				Salar adecuado	

Anexo 2. Instrumento - escala de clima organizacional

N ^o	ENUNCIADOS ESTRUCTURA	MDA	D	I	DA	MDA
		Muy en Desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	En esta institución las tareas están claramente definidas					
2	En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas					
3	En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta institución.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución					
6	En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas *					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta) *					
8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación*					
9	En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar*					
10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
RESPONSABILIDAD						
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces*					
12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado*					
14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismas*					
16	En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas*					

1 7	En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades*					
RECOMPENSA						
1 8	En esta institución existe un buen sistema de promoción*					
1 9	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas.*					
2 0	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
2 1	En esta institución hay muchísima crítica*					
2 2	En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo*					
2 3	Cuando cometo un error me sancionan*					
RIESGO						
2 4	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente					
2 5	Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos					
2 6	En esta institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia*					
2 7	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad					
2 8	Aquí, la alta dirección se arriesga se arriesga por una buena idea.					
CALOR						
2 9	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.					
3 0	Esta institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
3 1	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución*					
3 2	Las personas en esta institución tienden a ser frías y reservadas entre sí*					
3 3	Las relaciones alta dirección-trabajador tienden a ser agradables.					
ESTANDAR DE DESEMPEÑO						
3 4	En esta institución se exige un rendimiento bastante alto					
3 5	La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
3 6	En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupa*					

3 7	La alta dirección piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien*					
3 8	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño*					
3 9	Me siento orgulloso de mi desempeño.					
APOYO						
4 0	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores*					
4 1	En esta institución la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución					
4 2	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro ^o .					
4 3	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil					
4 4	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc*					
CONFLICTO						
4 5	En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos*					
4 6	La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable*					
4 7	La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos					
4 8	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
4 9	Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible*					
IDENTIDAD						
5 0	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución					
5 1	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien					
5 2	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución*					
5 3	En esta institución cada cual se preocupa por sus propios intereses*					

Anexo 3. Instrumento - escala de satisfacción laboral

Cuestionario Satisfacción Laboral del MINSA

	DIMENSIONES	1.Muy poco	2.Poco	3.Medio	4.Bastante	5.Mucho
	CONDICIONES DE TRABAJO					
1.	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
2.	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3.	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4.	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5.	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
6.	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7.	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral					
8.	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
9.	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
10.	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
11.	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.					
	un trabajo bien hecho.					
13.	Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
14.	Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
15.	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
16.	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
17.	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
	BIENESTAR EN EL TRABAJO	1.Muy poco	2.Poco	3.Medio	4.Bastante	5.Mucho
18.	Mi sueldo o remuneraciones adecuada en relación al trabajo que realizo.					
19.	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los compañeros de trabajo.					
20.	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
21.	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
22.	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.					
23.	Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.					
24.	Contamos con centro de esparcimiento adecuado.					
25.	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal.					

Anexo 4. Validez y confiabilidad

Confiabilidad del Cuestionario la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer (1968) estandarizada por Dávila y Romero (2008):

Para constatar la consistencia interna de la encuesta de igualdad de género, la calcularon a través del alfa de Cronbach, $\alpha = 0.838$ es decir, el cuestionario presenta una confiabilidad del 83,8% que la ubica en un nivel alto de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.838	53

La validez por su parte la calcularon a través de juicio de expertos, los cuales se especifican en el anexo 4

Confiabilidad del cuestionario de Satisfacción Laboral.

Para constatar la consistencia interna del cuestionario de Satisfacción Laboral, la calcularon a través del alfa de Cronbach, $\alpha = 0.756$ es decir, el cuestionario presenta una confiabilidad del 75,6% que la ubica en un nivel alto de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.756	22

La validez por su parte la calculó a través de juicio de expertos, los mismos que se indican en el anexo 4.

Anexo 5. Hojas de validación por expertos

Variable Clima Organizacional

MATRIZ OE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar Clima organizacional en los trabajadores de salud de la Microred Yanahuara-Sachaca, Departamento Arequipa 2020

OBJETIVO: Mejorar el clima organizacional de los trabajadores de salud de la Microred Yanahuara-Sachaca, Departamento Arequipa 2020

DIRIGIDO A: trabajadores de salud de la Microred Yanahuara-Sachaca, Departamento Arequipa 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Beltrán Molina Rosa Patricia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Educación

VALORACIÓN:

Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>
---------	-------------------------------------	---------	--------------------------	-------	--------------------------


Rosa Patricia Beltrán Molina
Magister en Educación

Firma del evaluador

Matriz de validación

Variable	Dimensión	ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación			
			Nunca	A veces	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
															INDICADOR	INDICADOR	
Clima organizacional	Estructura	En esta institución las tareas están claramente definidas	✓			✓			✓			✓					
		En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas	✓			✓			✓			✓					
		En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	✓			✓			✓			✓					
		Conozco claramente las políticas de esta institución.	✓			✓			✓			✓					
		Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución	✓			✓			✓			✓					
		En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas	✓			✓			✓			✓					
		El exceso de reglas, detalles administrativos impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	✓			✓			✓			✓					
		Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.	✓			✓			✓			✓					
		En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar	✓			✓			✓			✓					
		La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	✓			✓			✓			✓					
		No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta	✓			✓			✓		✓						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar Clima organizacional en los trabajadores de salud de la Microred Yanahuara-Sachaca, Departamento Arequipa 2020

OBJETIVO: Mejorar el clima organizacional de los trabajadores de salud de la Microred Yanahuara-Sachaca, Departamento Arequipa 2020

DIRIGIDO A: trabajadores de salud de la Microred Yanahuara-Sachaca, Departamento Arequipa 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Benavente Valdivia Felix Alfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Gestión Educativa

VALORACIÓN:

Siempre	α	A veces	Nunca
---------	----------	---------	-------


.....
Felix Alfredo Benavente Valdivia
Doctor en Gestión Educativa

Firma del evaluador

Matriz de validación

Variable	Dimensión	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN												Observación y/o recomendación
			Nunca	A veces	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Clima organizacional	Estructura	En esta institución las tareas están claramente definidas	X			X						X						
		En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas		X			X						X					
		En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones.			X			X					X					
		Conozco claramente las políticas de esta institución.				X							X					
		Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución				X							X					
		En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas				X							X					
		El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)				X							X					
		Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.				X							X					
		En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar				X							X					
		La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				X							X					
		No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta				X					X							

MATRIZ OE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar Clima organizacional en los trabajadores de salud de la Microred Yanahuara-Sachaca, Departamento Arequipa 2020

OBJETIVO: Mejorar el clima organizacional de los trabajadores de salud de la Microred Yanahuara-Sachaca, Departamento Arequipa 2020

DIRIGIDO A: trabajadores de salud de la Microred Yanahuara-Sachaca, Departamento Arequipa 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pascual Delgado Juan Claudio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>
---	----------------------------------	--------------------------------

Juan C. Pascual Delgado
Juan C. Pascual Delgado
Doctor en Educación

Firma del evaluador

Matriz de validación

Variable	Dimensión	items	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										Observación v/o recomendación		
			Nunca	A veces	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPEUSTA						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Clima organizacional	Estructura	En esta institución las tareas están claramente definidas	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		En esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		Conozco claramente las políticas de esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		En esta institución no existe muchos papeleos para hacer las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						
		No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						

Variable Satisfacción Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CONDICIONES DE TRABAJO								
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí	X		X		X		
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado	X		X		X		
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	X		X		X		
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados	X		X		X		
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	X		X		X		
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	X		X		X		
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral	X		X		X		
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución	X		X		X		
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	X		X		X		
10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	X		X		X		
11	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí	X		X		X		
INTERACCIÓN DE LOS JEFESES								
12	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho	X		X		X		
13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	X		X		X		
14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	X		X		X		
15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento	X		X		X		
16	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	X		X		X		
17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	X		X		X		
BIENESTAR EN EL TRABAJO								
18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	X		X		X		
19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal: Interrelación con los compañeros de Trabajo	X		X		X		
20	Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	X		X		X		
21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores	X		X		X		
22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros	X		X		X		
23	Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional	X		X		X		
24	Contamos con centro de esparcimiento adecuados	X		X		X		
25	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

17... de... Marzo... del 2017.

Apellidos y nombre a del Juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 947486277
Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CONDICIONES DE TRABAJO								
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	X		X		X		
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	X		X		X		
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	X		X		X		
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	X		X		X		
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	X		X		X		
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	X		X		X		
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	X		X		X		
10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	X		X		X		
11	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.	X		X		X		
INTERACCIÓN DE LOS JEFES								
12	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	X		X		X		
13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	X		X		X		
14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	X		X		X		
15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	X		X		X		
16	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	X		X		X		
17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	X		X		X		
BIENESTAR EN EL TRABAJO								
18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	X		X		X		
19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los compañeros de Trabajo.	X		X		X		
20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	X		X		X		
21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	X		X		X		
22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.	X		X		X		
23	Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.	X		X		X		
24	Contamos con centro de esparcimiento adecuados.	X		X		X		
25	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal.	X		X		X		

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 17...de... Marzo, del 2017.

Apellidos y nombre s del Juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 19168819
Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO ODONTOLOGO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítem	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CONDICIONES DE TRABAJO								
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	X		X		X		
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	X		X		X		
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	X		X		X		
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	X		X		X		
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	X		X		X		
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.	X		X		X		
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	X		X		X		
10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	X		X		X		
11	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.	X		X		X		
INTERACCIÓN DE LOS JEFES								
12	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	X		X		X		
13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	X		X		X		
14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	X		X		X		
15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	X		X		X		
16	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	X		X		X		
17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	X		X		X		
BIENESTAR EN EL TRABAJO								
18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	X		X		X		
19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los compañeros de Trabajo.	X		X		X		
20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	X		X		X		
21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	X		X		X		
22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.	X		X		X		
23	Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.	X		X		X		
24	Contamos con centro de escarceo adecuados.	X		X		X		
25	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 17... de... Marzo... del 2017.

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 88698815 (PhD)

Especialidad del evaluador: ING. INDUSTRIAL.
¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



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

Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento



Nº 056/ 21

AUTORIZACIÓN

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

**JACQUELINE CAROL
MARIN NOVOA**

Para que realice la Ejecución del Proyecto de Tesis Titulado: "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería durante la pandemia en un Establecimiento Minsa - Chiclayo*" en los servicios del Departamento de Enfermería de este nosocomio, debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Octubre 2021.

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
HOSPITAL "LAS MERCEDES" - CHICLAYO
Dr. Javier Antonio Serrano Hernández
DIRECTOR EJECUTIVO
C.M.P. 16999 - R.N.E. 0462

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSP. REG. DOC. "LAS MERCEDES" CH.
Mag. Isabel G. Vizarraga de Maguina
C. S. P. 4916
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Anexo 7: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL / DISEÑO	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional Docente las Mercedes en el año 2021?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional Docente las Mercedes en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis nula (H₀): No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional Docente las</p>	<p>V.I. :</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Unidad de análisis</p> <p>Personal de enfermería, del servicio de Medicina del Hospital Regional Docente las Mercedes en el año 2021.</p> <p>Población</p> <p>48 trabajadores</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo: No experimental transversal</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Escala de clima organizacional</p> <p>Elaborado por Litwin y Stringer (1968) y validada por Barrenechea</p>

<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es el clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional Docente las Mercedes en el año 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional Docente las Mercedes en el año 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional Docente las Mercedes en el año 2021.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional Docente las Mercedes en el año 2021.</p>	<p>Mercedes en el año 2021.</p> <p>Hipótesis alternativa</p> <p>(H₁): Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional Docente las Mercedes en el año 2021.</p>	<p>V.D. :</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Muestra</p> <p>Muestra censal, según Bolonga (2017) contempla la utilización de todas las unidades de estudio como parte de la muestra, debido a ello la muestra será de 48 trabajadores de enfermería.</p>		<p>Maldonado (2020)</p> <p>Cuestionario de satisfacción laboral</p> <p>Elaborada por MINSA 2002 y validada por Ninaquispe Quiroz (2020)</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación</p> <p>:</p> <p>Spss 26</p>
---	--	---	--	---	--	---