



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería
del Hospital La Caleta Chimbote, 2021**

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

AUTORA:

Zúñiga Ibáñez, Lessli Adalía (ORCID: 0000-0002-6774-8721)

ASESOR:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix (ORCID: 0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de salud

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi Madre Y a mí papito que en paz descansan a causa de secuelas por COVID-19, a mi hijo por ser mi motivación diaria y a todos los miembros de mi Familia por brindarme su apoyo incondicional día a día.

Lessli Zúñiga.

Agradecimiento

Agradezco a mi Dios Todo Poderoso por ser mi principal Guía en este logro.

Agradezco a mis 2 Hermanas en Cristo Jesús T.R y C.R.

Agradezco al Dr. Ericson Castillo Saavedra que con sus conocimientos me asesoró de la mano en cada proceso del trabajo de Investigación convirtiéndose en un aporte para el Hospital La Caleta.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del HLC, Chimbote, 2021.	24
Tabla 2 Niveles de clima organizacional en el personal de enfermería del HLC, Chimbote, 2021.	25
Tabla 3 Niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del HLC, Chimbote, 2021.	26
Tabla 4 Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del HLC, Chimbote, 2021.	27

RESUMEN

La presente investigación se enfocó en determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital La Caleta, Chimbote, 2021, considerando la relevancia de que al lograr la satisfacción laboral en el personal de enfermería se podría mejorar la calidad de las prestaciones de salud y con ello se mejoraría la salud de la sociedad. Esta investigación fue básica, de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. Se tuvo como muestra probabilística 82 enfermeras de los distintos servicios del hospital La Caleta. Se utilizaron 2 cuestionarios como instrumentos para recoger datos, uno para cada variable, siendo la encuesta la técnica utilizada. Los datos fueron procesados en el software SPSS v.26; de donde los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de Pearson de (0,701); estadísticamente significativo ($p: 0,000$) entre las variables; asimismo se encontró que el nivel de clima organizacional predominante es medio (89%) y el nivel de satisfacción laboral es de nivel regular (68,3%). En base a los resultados, se concluyó que el clima organizacional se relaciona de manera directa, alta y significativamente con la satisfacción laboral, es decir a mejor clima organizacional; mayor satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, enfermería.

ABSTRACT

The present research focused on determining the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the nursing staff of the La Caleta hospital, Chimbote, 2021, considering the relevance that achieving job satisfaction in the nursing staff could improve the quality health benefits and thereby improve the health of society. This research was basic, of a non-experimental design, of a descriptive correlational cross-sectional type. 82 nurses from the different services of La Caleta hospital were taken as a probabilistic sample. Two questionnaires were used as instruments to collect data, one for each variable, the survey being the technique used. The data were processed in the SPSS v.26 software; from where the results showed a Pearson correlation coefficient of (0.701); statistically significant ($p: 0.000$) among the variables; Likewise, it was found that the predominant organizational climate level is medium (89%) and the level of job satisfaction is regular (68.3%). Based on the results, it was concluded that the organizational climate is directly, highly and significantly related to job satisfaction, that is, to a better organizational climate; higher job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Para la sociedad, los trabajadores son elementos generadores de cambio y promotores del éxito de cualquier empresa, por tanto, los empleadores, las altas gerencias están en el compromiso de promover un ambiente cómodo, seguro y cálido, en donde los trabajadores se sientan satisfechos para poder explayar al máximo sus habilidades, beneficiando a la institución y sobre todo a los consumidores de los bienes y servicios. En ese sentido, la empresa debe lograr el compromiso de sus trabajadores como la vía para lograr cumplir las metas institucionales propuestas (Sorensen et al, 2019).

Asimismo, en aras de conocer los factores influyentes para lograr el compromiso de los trabajadores, algunos autores encontraron relación moderada significativa ($r=0,523$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, asimismo señalaron que estos elementos son cruciales para mejorar calidad de los servicios en salud (Montoya, et al, 2017).

Por otro lado, cabe mencionar que, todo trabajador en la búsqueda de responder con las expectativas de la institución que lo contrata, se adapta a la situación, pero a la vez que lo hace, se van produciendo interacciones con sus compañeros de trabajo, lo cual es denominado clima organizacional (Betul, 2015). Sin embargo, lo ideal no es que el trabajador deba adaptarse al clima de su institución, sino que la institución debe adaptar estas condiciones con principios de equidad, de modo que el trabajador pueda percibir que las condiciones son las mismas para todos, de manera contraria podrían generarse conflictos emocionales que alteren su desempeño, su satisfacción, habiéndose encontrado insatisfacción en por lo menos el 35% de los trabajadores, pudiendo trascender a la renuncia del trabajador (Hernández et al., 2012) . Para evitar la pérdida de recurso humano, es necesaria la evaluación de la satisfacción laboral y asimismo la percepción del clima organizacional. Uno de los factores extrínsecos que menor satisfacción genera en los trabajadores es sin dudas el clima organizacional (Meza, 2017).

En ese sentido, uno de los objetivos de toda gerencia debe ser mantener la armonía en los procesos organizacionales, de modo que se pueda lograr el alineamiento entre estos y las estrategias institucionales, para dar cumplimiento

a las metas institucionales. Es así que, durante el desarrollo de los procesos institucionales se debe velar por el mantenimiento de un adecuado clima organizacional, el cual podría constituirse como determinante de la satisfacción laboral y asimismo precursor del éxito de las organizaciones o instituciones (Cubillos, Velásquez y Reyes, 2014, Quispe, 2015).

Por otro lado, cabe mencionar que las instituciones prestadoras de servicios de salud, al igual que las demás empresas de distintos rubros, han abordado el clima organizacional como elemento necesario para la mejora continua. En consecuencia, el clima organizacional afecta la salud de los trabajadores, de la misma manera podría alterar la calidad del servicio que se brinda a los usuarios de salud (Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015).

Asimismo, indudablemente los hospitales son los principales proveedores de bienestar dentro de la sociedad, asimismo trabajar en estas instituciones puede tornarse complicado debido a la gran demanda de pacientes y las exigencias de un servicio de calidad, lo cual excede la capacidad de respuesta de los sistemas de salud actuales (Zacher y Yang, 2016). De manera que, estas situaciones generan incomodidad en el personal de salud y afectan las relaciones interpersonales entre trabajadores de salud, de manera eventual se generaría un eventual deterioro del clima en el trabajo y en consecuencia la insatisfacción del personal (Bustamante, Gradón y Lapo, 2015).

Con la finalidad de contextualizar la situación tanto del clima organizacional y la satisfacción laboral, a continuación, se detallan algunas cifras referentes a las variables.

A nivel mundial, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), indicó que solo un 40,8% del de enfermería, tienen una satisfacción laboral alta, esto según un estudio aplicado en las Américas. De modo que, en Centroamérica se encontró que del total de enfermeros con satisfacción laboral buena fue de (35,2%), asimismo, del personal que evidenció baja satisfacción más del 10% manifestaron sentirse estresados, tensionados, inestables emocionalmente y con problemas de insomnio a causa de estar preocupados por sus condiciones y sobrecarga laboral. Así también en países de Latinoamérica como Argentina, se evidenció que un 36,7% mostraron SL baja, indicando un mal clima

organizacional y sobrecarga de trabajo como las principales causas. Por otra parte, en Brasil y Chile se encontraron (34,4%) y (30,9%) de satisfacción laboral baja respectivamente (OPS, 2020).

A su vez, la satisfacción laboral encontrada en los países europeos Austria y Dinamarca (66%) a comparación con los Estados Unidos (EEUU) (50%), por lo que se deduce que la SL es mayor en Europa que en Norte América. Por otra parte, en América del Sur (Chile, Brasil y Argentina) también se realizó la medición de la SL estableciendo comparación con países europeos (Ucrania, Hungría), demostrándose que las causales de satisfacción fueron el salario, el tipo de trabajo, el clima organizacional, asimismo, dentro de este grupo de países, Chile demostró ser el que mayor satisfacción brinda a sus trabajadores, constituyéndose como referente para los demás países de Sur América (Montoya, et al, 2017).

A nivel nacional, el 76% de los peruanos refirieron que no se encuentran satisfechos con su trabajo, es decir tienen insatisfacción laboral. También en un artículo periodístico de un diario confiable, se indicó que solo un 24% de los peruanos se sentía satisfecho con su empleo (La República, 2020). Así también Campos, Nolberto y Coras (2018) señalaron que el 49% de enfermeras del sector público se encontraron insatisfechas en el ámbito laboral. Asimismo, se reportó también que la satisfacción laboral en enfermeras de hospitales del Ministerio de Salud (Minsa) es baja (88,1%) (Marcelo, 2018). Respecto a enfermeras del Seguro Social de Salud (Essalud), el 57.9 % se encontraron parcialmente satisfechas con su trabajo (Díaz y Clavo, 2018). Estas cifras encontradas, indicarían que la enfermera realizaría sus funciones solo por cumplir, sin tener motivación para realizarlas, pudiendo así afectar el cuidado que se brinda al paciente y también alterar el clima organizacional.

A nivel local, se registró que el nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos de la provincia del Santa es bajo en el 47.5% del grupo profesional en mención (Ganoza, 2020); asimismo, la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital regional de Ancash fue de nivel bajo en un 45,8% de las trabajadoras (Rodríguez, 2015).

El Hospital La Caleta es una institución pública de nivel II-2, en donde se brinda atención de salud en prevención, promoción, recuperación y

rehabilitación. Este hospital está abocado a la atención de la población de la provincia del Santa y referencias procedentes de los centros y puestos de salud de la Red Pacífico Norte, por ende, la demanda de atenciones es alta y el recurso humano es escaso en muchas oportunidades; generando malestar en los trabajadores, quienes además en su mayoría no cuentan con estabilidad laboral. Esta investigación estará orientada especialmente al personal de enfermería del Hospital La Caleta, ya que es el personal que tiene mayor contacto con los pacientes y en consecuencia su labor es ardua, asimismo a causa de la pandemia COVID-19 su labor al igual que todos los profesionales se ha incrementado, pudiendo afectar su salud emocional con repercusiones en el clima organizacional del Hospital y sobre la satisfacción de los trabajadores de enfermería. Es a causa de ello que, la presente investigación se orienta a determinar el clima organizacional en el personal de enfermería y la posible relación con su satisfacción laboral, ya que según investigaciones un trabajador insatisfecho podría no desempeñarse adecuadamente alterando la calidad del servicio brindado al usuario de salud e impidiendo su evolución adecuada (Ramanathan et al, 2018; Angert, La Deau, Ostfeld, 2013; Arian, Soleiman, oghazian, 2018; Betul, 2015; appelbaum et al, 2019).

Asimismo, cabe mencionar que la investigación es de suma importancia porque permitió conocer el tipo de clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital La Caleta de Chimbote, teniendo en cuenta que ambos elementos son de suma utilidad para el buen funcionamiento de las instituciones, generando frutos que son manifestados en una mejoría en la prestación de servicios de salud y mejor calidad de servicio al usuario de salud.

Así también, la investigación es útil porque determinó la relación existente entre las variables de estudio, de modo que se podrían desplegar nuevos planes estratégicos orientados a mejorar tanto el clima organizacional, así como la satisfacción laboral, en el personal de enfermería, cabe mencionar que, debido a las implicancias de tal profesión, la carga laboral es pesada y demanda una mayor exigencia y desgaste físico, mental y emocional.

De la misma, manera la investigación es relevante para la gestión de los servicios de la salud, porque permitió conocer el comportamiento de variables

que pueden ser determinantes para el éxito de las instituciones de salud, en donde los pilares del cuidado es el equipo de enfermería, por lo tanto, se debe cuidar su bienestar a través de un adecuado clima organizacional y una alta satisfacción laboral.

Finalmente, los datos obtenidos en la presente investigación contribuyeron a la actualización de la base de datos a nivel nacional u mundial, lo cual permite la continuidad de estudios de las mismas variables en diferentes realidades, con el fin de superar los problemas suscitados en las instituciones de salud.

Para esta investigación se planteó la siguiente pregunta de investigación, ¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2021?

Por otra parte, la investigación planteó como objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2021. Como objetivos específicos se plantearon; identificar el nivel de clima organizacional del Hospital la Caleta; identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta. Finalmente, como tercer objetivo específico se propuso establecer relación entre las dimensiones del clima organizacional y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta.

Por otro lado, la hipótesis general planteada fue, Ha: existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2021 y Ho: no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el mundo se reportaron antecedentes en los que se abordan las variables clima organizacional y satisfacción:

Abou (2015) en su investigación realizada en Egipto, buscó determinar la relación entre el clima organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral. Para ello planteó una investigación correlacional, aplicado a 500 enfermeras de hospitales públicos de Alejandría. De la investigación se obtuvo que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional, el compromiso y la satisfacción laboral, de manera que se recomienda mantener o promover un clima organizacional saludable para mejorar el compromiso y la satisfacción de los trabajadores, en otras palabras, de ese modo se puede mejorar la productividad y la calidad del servicio de los hospitales.

En México, Pedraza (2018), realizó una investigación destinada a determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para ello se planteó una investigación cuantitativa, explicativa; la aplicada a 133 trabajadores. Los resultados de la investigación evidenciaron que las dimensiones del clima organizacional se relacionan de manera directa la satisfacción laboral ($p=0,000$). Por ello la investigadora recomienda plantear estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional en las instituciones ya que de ese modo se puede mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Una investigación realizada en Chile a cargo de Montoya et al, 2017; tuvo como objetivo determinar la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en una muestra de 166 trabajadores; donde la investigación correlacional. Los resultados evidenciaron que el 95% de la muestra manifestaron satisfacción alta y el 80% percibe un clima organizacional adecuado, por lo que en las pruebas de correlación estadística se encontró relación moderada ($r=0,523$) con un ($p<0,001$).

Asimismo, en Paraguay una investigación ejecutada por Vera y Samudio (2013), fue para determinar la percepción del personal de enfermería hacia el clima organizacional de los hospitales del instituto social de Paraguay. Para ello el estudio planteado fue analítico, cuantitativo, aplicado en 188 enfermeras. Se

logró encontrar que el clima organizacional de los hospitales es adecuado, pero mejoraría si se lograran mejorar los salarios, más capacitaciones y mayor estabilidad laboral.

Otra investigación en Chile por Bustamante et al. (2015) buscó determinar las características del clima organizacional en dos hospitales de complejidad alta del país. Para tal fin se llevó a cabo una investigación descriptiva de corte transversal, orientada a 561 trabajadores funcionarios. Los resultados evidenciaron que el clima organizacional es de nivel medio y se caracteriza por la responsabilidad y la identidad con la institución.

A nivel nacional se reportaron también investigaciones con las mismas variables:

Una investigación realizada en la ciudad de Lima por Espinoza (2017), tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para tal efecto se realizó una investigación correlacional orientada a 50 trabajadores. Los cálculos estadísticos mostraron un nivel de clima organizacional regular (90%) y satisfacción laboral de nivel regular (88%), así también se evidenció que existe relación estadística moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r = ,556$ y $p = 0,000$), asimismo se realizó la evaluación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción de modo que la dimensión autorrealización se relaciona de manera directa, moderada y significativa con la satisfacción laboral ($r = ,448$ y $p < ,05$); la dimensión estructura se relaciona con la satisfacción laboral de forma directa ($r = ,452$ y $r < ,05$); en cuanto a la dimensión identidad se relacionó de manera directa, moderada con la satisfacción laboral ($r = ,533$ y $p < 0,001$); la dimensión comunicación también se relacionó de manera directa moderada significativa con la satisfacción laboral ($r = ,526$ y $p < 0,01$) y finalmente la dimensión recompensa se relacionó de manera directa moderada y altamente significativa con la satisfacción laboral ($r = ,637$ y $p < 0,001$).

Otra investigación realizada también en la ciudad de Lima, por Vallejos (2017), tuvo como objetivo determinar la posible relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores de salud de una micro red, el diseño fue no experimental, correlacional, asimismo, aplicado a 116 trabajadores de salud. Por otro lado, el procesamiento de datos evidenció que

el nivel de clima organizacional es regular (54,6%), mientras que la satisfacción laboral es de nivel bajo (37,8%); en cuanto a la relación entre las variables, se encontró una correlación alta positiva entre las variables ($r=0,701$) ($p<0,05$), por lo que la investigadora infiere que es importante que se mantenga un buen clima organizacional en las instituciones de salud a fin de lograr su satisfacción laboral y una mejor calidad en la atención que se brinda al usuario de salud.

Así también Calderón (2017), publicó su investigación realizada en la ciudad de Lima, para determinar la posible relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores públicos, la investigación planteada fue de tipo correlacional; la muestra estuvo constituida por 166 trabajadores. La estadística arrojó que el 60,8% refieren clima organizacional regular y el 56% refiere una satisfacción laboral de nivel regular; en cuanto a la relación de variables, se obtuvo una correlación positiva alta de 0,98 ($p=0,000$); también se evaluó la relación entre las dimensiones clima organizacional con la satisfacción laboral; estructura (0,920) ($p=0,000$); responsabilidad(0,97) (0,000); estándares (0,962) ($p=0,000$); ambiente de afecto (0,980) (0,000); identidad (0,926) (0,000); demostrándose así una relación fuerte y significativa entre las variables y dimensiones.

Otra investigación realizada por Zegarra (2018), en la ciudad de Lima, fue para determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; el diseño fue, correlacional, la muestra fue de 66 trabajadores. El análisis de los datos arrojó que 75,7% manifestó que el clima organizacional es de nivel medio y el 62,1% evidenció una satisfacción laboral de nivel medio. Por otro lado, los cálculos de relación, indicaron una relación moderada, directa entre las variables (0,442) ($p=0,000$); en otras palabras, la investigación demostró la relación estadística positiva.

En la ciudad de Andahuaylas, departamento de Apurímac, Quispe (2015), realizó una investigación orientada a determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para ello se planteó un estudio correlacional; aplicada a 30 trabajadores. Se halló relación positiva entre las variables (0,652) ($p=0,000$), asimismo se comprobó la relación entre algunas dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral; estructura (0,380)

($p < 0,05$); responsabilidad (0,532) ($p < 0,05$); ambiente de afecto (0,465) ($p < 0,05$); Recompensa (-0,166) ($p > 0,05$) y dimensión identidad (0,598) ($p < 0,05$).

En la ciudad de Trujillo, Morales (2016), realizó una investigación con el objetivo de determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para tal finalidad planteó una investigación de diseño no experimental y transversal, aplicado a 274 trabajadores. La estadística evidenció, la existencia de una baja relación directa entre ambas variables (0,201) ($p = 0,003$); asimismo, se evaluó la relación entre dimensiones clima organizacional y la satisfacción laboral como variable; estructura (0,124) ($p = 0,024$); ambiente de afecto (0,193) ($p = 0,039$); Recompensa (-0,166) ($p = 0,007$) e identidad (0,148) ($p = 0,044$).

Para realizar una mejor fundamentación acerca de las variables de estudio, se continúa con la presentación de los conceptos teóricos encontrados en fuentes bibliográficas.

Según Shanker (2017) el clima organizacional tiene una estrecha relación con la satisfacción laboral por ello se resalta la importancia de la realización de actividades para promover un adecuado clima en el trabajo, el cual permita un mejor desempeño y la satisfacción correspondiente de cada trabajador. En ese sentido, a continuación, se detallarán las bases teóricas de las variables.

El clima organizacional, es el conjunto de apreciaciones compartidas por los integrantes de una institución u organización con respecto al ambiente, interacciones, regulaciones formales que se producen en el trabajo como tal (Trus et al, 2018). El clima organizacional tiene la capacidad de predecir el comportamiento, desempeño, productividad y la satisfacción laboral (Abou, 2016). Diversas investigaciones han comprobado que un clima organizacional fue determinante de cambios, los mismos que promovieron el dinamismo y la participación de los trabajadores, mayor productividad, rendimiento y satisfacción laboral (Appelbaum, Lee, Amendola, Dodson y Kaplan, 2019). A su vez, Schaufeli (2016) y Salvador (2018), señalaron que el clima organizacional es el producto de las percepciones compartidas por cada uno de los empleados, respecto al ambiente en el que se producen las interacciones

personales y al trabajo en sí y las regulaciones formales que se producen en el trabajo.

Según Chiavenato (2011), citado por Chuquilin y Soto (2018), el clima organizacional está constituido por el ambiente interno, es decir la atmosfera laboral e incluye elementos como el tipo de organización, políticas, normas de la institución, tecnología, objetivos y estructura de la organización.

Para litwin y Stringer (1968) citados por Pedraza (2018) señalan que el clima organizacional representa el conglomerado de apreciaciones compartidas por los trabajadores de una misma organización, estas precepciones son respecto al ambiente interno de la organización, experiencias individuales y colectivas; las cuales tienen influencia en el rendimiento, desempeño, compromiso y satisfacción del trabajador. Asimismo, Berberoglu (2018); Griffin y Curcuruto (2016) indican que se caracteriza por ser multidimensional ya que representa características de una institución las cuales se describen mediante las experiencias compartidas de los trabajadores, generadas durante la interacción interpersonal; de modo que estas características hacen que cada institución sea particular y distinta a las demás.

Según Méndez (2006) citado por García (2009), el clima organizacional ocupa una posición muy importante en la gestión de las personas y hoy por hoy ejerce un rol protagónico como tema de estudio en muchas organizaciones, sin importar el rubro, sector o tamaño de la institución, todas buscan determinar el tipo de clima organizacional que en ellas prima, para saber que si lo que predice su clima es el éxito o fracaso y de esa manera poder replantear estrategias orientadas a modificar su clima de ser necesario.

La teoría de Likert, para clima organizacional, según Brunet (1999) citado por Chuquilín y Soto (2018), sustenta que la actitud asumida por los trabajadores es el producto del comportamiento de la administración y las condiciones que se ofrece al trabajador, por tanto, la actitud del trabajador dependerá de la forma en que las condiciones sean percibidas como optimas o no. Likert considera que tres variables son las que determinan las características

de una institución y su vez influyen en la percepción del clima (Chuquilin y Soto, 2018).

Es imprescindible determinar el clima organizacional de las instituciones por 3 motivos; en primer lugar, porque permite realizar la evaluación de las fuentes generadoras de conflictos, insatisfacción y factores estresores, que podrían estar afectado negativamente a los trabajadores y la organización (Quispe, 2016). En segundo lugar, para realizar el seguimiento del adecuado desarrollo de la organización y prevenir futuros problemas (Quispe, 2016); y también para dar inicio y mantenimiento de cambios implementados por el administrador para lograr los objetivos propuestos y redirigir esfuerzos (Chuquilin y Soto, 2018).

Todo director o administrador debe conocer el tipo de clima organizacional de su institución, ya que de un buen clima estratégico podría depender el éxito o fracaso institucional (Ramanathan et al, 2018; Cook, Slade, Cantley y Sakr, 2016). Entre las consecuencias favorables de tener un clima organizacional adecuado se tiene a la mayor productividad, satisfacción del trabajador, compromiso, mayor creatividad, innovación, proactividad, empoderamiento, logros; mientras que si el clima organizacional no es adecuado también podría generar, ausentismo, inadaptación, poca creatividad, conflictos, huelgas, frustración, indisciplina, irresponsabilidad, fracaso (Pedraza, 2018, Angert, LaDeau y Ostfeld, 2013).

Según Morales (2016); Stone, Pastor y Harrison, (2006) y Schneider (2019); existen condiciones para un clima organizacional saludable, dentro de ellos, que el trabajador este conforme con su puesto de trabajo, buen ambiente laboral entre trabajadores y superiores, bajos niveles de estrés laboral, que no se generen rutinas en el trabajo, adecuada delegación de funciones y trabajo, brindar confort físico al trabajador, proceso de selección de personal adecuado, brindar y transmitir confianza a los trabajadores para que puedan manifestar sus dudas o sugerencias o inconvenientes, trato basado en el respeto, buenas relaciones laborales, transmitir entusiasmo, flexibilidad en las reglas, libertad para la innovación del trabajador, capacitar al personal e incentivar la formación

del trabajador en programas dentro o fuera de la organización, a fin de que pueda adquirir nuevas competencias y autor realizarse, comunicación con el trabajador, de manera que conozca la visión, misión, metas y aspiraciones futuras de la empresa, tener un plan de prevención de riesgos ocupacionales, prever de áreas de descanso y tiempo de descanso para el trabajador.

El clima organizacional cuenta con 8 dimensiones, dentro de las cuales se puede mencionar la estructura organizacional, la responsabilidad, sistema de recompensas, el riesgo, calidez (ambiente de afecto), apoyo, estándares de la calidad, *identidad* (Chernyak-Hai y Tziner, 2016).

Hellriegel y Solum (2017) señala que otros autores, dimensionan el clima organizacional en cohesión, autonomía, apoyo, confianza, trabajo en equipo, reconocimiento, liderazgo, innovación, equidad, estándares, estructura, identidad, etcétera.

Litwin y stringer (1968), citados por Pedraza (2018) identificó 11 dimensiones, las cuales serán consideradas como referente por la autora para la medición de la variable clima organizacional, estas son:

Estructura; lo constituyen las percepciones que tienen los trabajadores respecto a las normas, reglas, procedimientos, tramites propios de la institución (Marín, 2012).

Toma de decisiones; son los sentimientos de autonomía para tomar decisiones presentes en cada miembro de la institución, de manera que no haga falta un supervisión estricta y personalizada sino solo de forma general, en otras palabras, es el sentimiento que el trabajador es jefe de sí mismo y no es constantemente evaluado por sus superiores (Quispe, 2016).

Recompensas; es el conjunto de percepciones respecto a la retribución que reciben los trabajadores cuando realizan adecuadamente sus funciones; en otras palabras, es la percepción de que la organización utiliza como política el premio en vez de las sanciones (Chuquilín y Soto, 2018).

Remuneración; comprende el salario económico, es decir la suma de dinero que el trabajador recibe a cambio de realizar alguna actividad laboral, dentro de este aspecto se consideran también otros beneficios adicionales o incentivos económicos (Salazar, 2018).

Innovación; los riesgos que asume la organización para lograr los objetivos organizacionales, cuando se implementan cosas nuevas, es decir si la organización opta por llevar a cabo nuevas estrategias para mejorar aspectos relacionados con el clima organizacional (Caricati et al, 2014).

Conflicto y cooperación; es la percepción de un ambiente en donde puede fluir las buenas relaciones como los conflictos entre los trabajadores y los jefes, donde se cultiven valores como la solidaridad, confianza, apoyo mutuo y cordialidad. Es decir que el ambiente sea grato para los integrantes de la organización (Olsen, Bjaalid y Mikkelsen, 2017).

Comunicación; son las redes de comunicación existentes dentro de la institución, es decir los medios o las formas mediante las cuales los trabajadores entablan comunicación efectiva para mantener un adecuado clima organizacional que estimule un mejor desempeño de las actividades laborales y sobre todo la satisfacción del trabajador (Pecino et al, 2019, Salazar, 2018).

Confort; se refiere a la comodidad que ofrece la institución en cuanto al ambiente físico e instalaciones en donde el trabajador desarrolla su labor diaria, la cual debe lograr que los empleados se sientan cómodos trabajando en determinado ambiente (Carapinha, McCracken, Warner, Hill y Reede, 2017).

Identidad; es un sentimiento de pertenencia a la institución, es decir el trabajador percibe que él y su trabajo son valiosos para la organización, de manera que un trabajador identificado toma los objetivos organizacionales como suyos y lucha por conseguirlos (MacDavitt , Chou y Stone, 2007).

Liderazgo; representa la capacidad de los jefes para influir de manera positiva en los trabajadores para mejorar su desempeño, es decir cuando un jefe es capaz de convertirse en líder, logra motivar a su personal para mejorar

la calidad de su trabajo, lo cual genera asimismo para las organizaciones una mayor productividad (Caricati et al, 2014; Pintado, 2011).

Motivación; es el interés que demuestran los empleados a realizar mejor sus labores, es decir que la motivación es la fuerza interna o externa que impulsa a los empleados a esmerarse en la realización de sus obligaciones laborales, de tal forma que estas sean cada vez mejores (Olsen, Bjaalid y Mikkelsen, 2017).

Según el instrumento propuesto por el MINSA, se consideran también reactivos de la escala lie o sinceridad, por ello se adiciona una dimensión a las 11 planteadas para el clima organizacional.

Sinceridad; es el grado de verdad en que las personas se autoevalúan, respecto a sus actitudes y acciones, con respecto al clima organizacional, el trabajador evalúa de manera veraz su comportamiento, su actitud y su desempeño dentro de la institución (Warner, Hill y Reede, 2017).

Locke (1976) citado por Morales (2016), pone de manifiesto que la satisfacción laboral es la respuesta emocional favorable y generadora de placer; en otras palabras, esta respuesta sería el producto de distinguir y vivenciar experiencias gratas en el entorno de trabajo, para que esta variable sea medida, Locke señala que se deben considerar factores disposiciones y situacionales.

Por su parte Weiss (2002), señala que definir la satisfacción laboral ha sido complicado, debido a la gran cantidad de conceptos que a través del tiempo han ido surgiendo, que la calificaron como el sentimiento de afecto hacia determinado trabajo; por lo cual tal concepto demostró poca solidez al ser muy subjetivo, sino que la satisfacción laboral debe ser definida en base a criterios que determinen la evaluación general del trabajo, creencias y experiencias afectivas suscitadas en el ambiente laboral.

En la actualidad, la satisfacción laboral es considerada un factor que contribuye al progreso de la sociedad, de modo que en el presente siglo se debe encontrar el punto de equilibrio para el adecuado manejo del recurso humano y

los avances tecnológicos, es decir hacer uso de ambos recursos para lograr la calidad sin afectar la SL de los empleados (Delgado, 2017). Asimismo (Lu, Zhao y While, 2019; Arian et al, 2018) definen la satisfacción laboral como la respuesta emocional de afecto del empleado hacia algunas características de su trabajo, se manera que este sentimiento no siempre es permanente, sino que está sujeta a cambios, dependiendo de las condiciones en la que se realizan las actividades laborales y sobre todo varía de acuerdo a las características individuales de cada trabajador.

Asimismo, también, Pintado (2011); James et al (2019), se define la satisfacción laboral, como actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, actitud que se basa en valores y creencias del trabajador respecto a su trabajo. También se podría decir que es el grado de identificación del empleado con la institución a la cual pertenece, llevándolo a tomar las metas organizacionales como propias; el autor señala también que la satisfacción del trabajador se relaciona con su desempeño y el clima organizacional.

Para Robbins y Judge (2009), Dilig et al (2018), define la satisfacción laboral como un sentimiento positivo que surge después de evaluar las características y condiciones del trabajo. Asi también su parte Villagra (2007), citado por Quispe (2016), indica que existen múltiples elementos que podrían explicar la satisfacción laboral en su mayoría estos son provenientes del exterior del empleado tal como el ambiente y confort físico del trabajo, incentivos, salario y estabilidad laboral.

Por su parte Montoya et al, (2017), señala que la satisfacción laboral es uno de los elementos considerado de mayor relevancia en las instituciones y consiste en el colectivo de sentimientos emocionales positivos de una persona respecto a su trabajo, el cual surge como producto de las experiencias vividas durante su ejercicio laboral, asimismo se constituye como un destacado predictor de diversas conductas adversas o favorables para la institución, esta satisfacción se ve influida por muchos factores, pero dentro de ellos uno de las más importantes es el clima organizacional.

Decker y Borgen (1993) citaron a Herzberg (1959), para describir su teoría denominada factorial, en la cual menciona que la satisfacción laboral determina la manera adecuada en que los trabajadores logran acoplarse a las particularidades de su ambiente de trabajo, es decir que la interacción entre ambos, genere armonía o respuesta de satisfacción. La teoría se fundamenta en que existen factores que modulan la conducta de un trabajador para poder alcanzar su satisfacción.

Los beneficios laborales; comprende el salario, remuneraciones, incentivos económicos y otros beneficios adquiridos por el trabajo, a causa del trabajo que lleva a cabo, en muchas situaciones estos beneficios son satisfactorios para el trabajador, sin embargo, en otras ocasiones estos beneficios generan la insatisfacción de los trabajadores (Dilig et al, 2018).

Las relaciones interpersonales; en esta dimensión se incluye a las relaciones que se producen entre los trabajadores, mientras ellos desempeñan su labor cotidiana, estas relaciones generan lazos afectivos entre los trabajadores, asimismo, estas relaciones interpersonales pueden ayudar a mejorar su satisfacción, como también de manera antagónica, pueden ser las precursoras de que insatisfacción (Quispe, 2016).

Las políticas administrativas; son el conjunto de pautas de las que se sirven las instituciones para una adecuada administración, este conjunto de pautas es impuesto, y a su vez, rigen la conducta de los trabajadores, asimismo pueden ser percibidas de manera positiva o en otras ocasiones pueden ser desfavorables para promover la satisfacción del trabajador (James et al, 2019).

Las condiciones físicas; incluyen la forma en que el empleador acondiciona los ambientes físicos de trabajo para brindar comodidad a sus trabajadores, esto con la única finalidad de que logren optimizar su desempeño y la realización de sus actividades laborales de manera eficiente (Montoya et al, 2017).

El desarrollo personal; son las oportunidades que la institución ofrece al empleado para que este pueda desarrollarse en el ámbito personal, lo cual

incluye; capacitaciones, pasantías, apoyo para que el trabajador pueda realizar estudios superiores o complementarios a los que ya cuenta (Dilig et al, 2018).

El desempeño de tareas; es el sentimiento de utilidad del trabajador respecto a la labor realizada, es decir esta dimensión considera la percepción del trabajador respecto a la labor que realiza, pudiendo ser concebida como labor de suma importancia o en su defecto una labor insignificante para el trabajador (Robbins y Judge, 2009).

La relación con la autoridad; comprende las buenas relaciones entre los superiores y el personal, esto va a depender en muchas ocasiones de la manera en que los jefes ejercen su liderazgo, pudiendo ello ser decisivo para lograr la satisfacción de los empleados (Chuquilín y Soto, 2018).

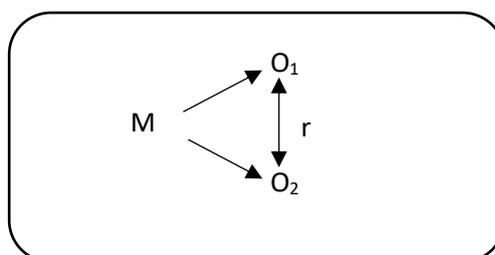
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Ceroni (2010), esta investigación fue de enfoque cuantitativo porque las variables fueron medidas de forma numérica mediante la aplicación de instrumentos estandarizados.

Según Franco (2016), su diseño fue no experimental de corte transversal, porque no buscó modificar la realidad observada mediante la manipulación de las variables, sino solo recoger datos de las variables según su comportamiento natural en una sola oportunidad.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), fue de tipo descriptivo, porque observó el comportamiento natural de las variables y correlacional porque buscó determinar la relación estadística entre las variables, de corte transversal porque los datos fueron recabados por única vez.



Donde:

M: Muestra de enfermeras de hospital la Caleta

O₁: observación de la variable clima organizacional

O₂: observación de la variable satisfacción laboral

r : correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

En esta investigación se plantearon como variables de estudio, primero el clima organizacional y segundo, la satisfacción laboral, cada una con sus respectivas dimensiones e indicadores como figura en la tabla de operacionalización de variables (Anexo 1).

Variable 1. Clima organizacional

Definición conceptual

Es el conjunto de apreciaciones compartidas por los integrantes de una institución u organización con respecto al ambiente, interacciones, regulaciones formales que se producen en el trabajo como tal (Trus et al, 2018).

Definición operacional

Fue medida a partir de sus dimensiones; comunicación, conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración, toma de decisiones y sinceridad.

Variable 2. Satisfacción laboral

Definición conceptual

Es la respuesta emocional favorable y generadora de placer; en otras palabras, esta respuesta sería el producto de distinguir y vivenciar experiencias gratas en el entorno de trabajo, para que esta variable sea medida, Locke señala que se deben considerar factores disposiciones y situacionales (Morales, 2016).

Definición operacional

Fue medida a partir de sus dimensiones; condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones interpersonales, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población es el universo de donde se escoge la muestra de estudio en la que se aplica la recopilación de los datos; en la presente investigación la población estuvo constituida por la totalidad del personal de enfermería asistencial del hospital La Caleta (N=200).

Cuadro 1

Personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote.

Áreas de atención	Cantidad
Emergencias	26
Consultorios externos	22
Neonatología	25
Pediatría	26
Medicina	26
Cirugía	26
Ginecología	25
Centro quirúrgico	24
Total	200

- Criterios de inclusión:
 - Enfermeras (os) que laboran en el hospital La Caleta hace más de 3 meses.
 - Enfermeras (os) que aceptaron participar de la investigación.
- Criterios de exclusión
 - Enfermeras (os) que laboran en el hospital La Caleta en tiempo menor a 3 meses.
 - Enfermeras (os) que laboran en la modalidad trabajo remoto o licencia con goce de haber.
 - Enfermeras (os) que no aceptaron ser parte del estudio.

Muestra

Una muestra está constituida por un conjunto de individuos con atributos similares pertenecientes a una población determinada, con

la característica que en los elementos de la muestra se recoge la información para el estudio de investigación (Bernal, 2010).

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	200
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0,050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0,975
Z de (1- $\alpha/2$)	$Z (1 - \alpha/2) =$	1,960
Prevalencia de la enfermedad	$p =$	0,100
Complemento de p	$q =$	0,900
Precisión (E)	$d =$	0,050
Tamaño de la muestra	$n =$	82,00

Después de aplicar la fórmula estadística, se obtuvo que la muestra fue de 82 enfermeras asistenciales del hospital La Caleta.

Muestreo

Fue probabilístico, ya que utilizó fórmula estadística para muestreo aleatorio simple, sin embargo, se consideró la participación voluntaria.

Unidad de análisis

Fue cada una de las enfermeras (os) del hospital La Caleta que participó de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizada fue la encuesta auto dirigida, mientras que los instrumentos a utilizados fueron dos cuestionarios con preguntas cerradas con alternativas de respuestas, basadas en la escala de Rensis Likert, los cuales tuvieron por objetivo recoger información confiable

respecto a las variables, para la contrastación de la hipótesis planteada (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para la variable clima organizacional, se utilizó el cuestionario para medir el clima organizacional en el personal de salud, estandarizado por el Ministerio de Salud, según la R.M.Nº 468-2011; este instrumento consta de 32 ítems, de los cuales 27 ítems corresponden a las 11 dimensiones del clima organizacional, sin embargo según el instrumento estandarizado por el MINSA, se adicionan 5 preguntas de la escala Lie o de sinceridad, en general el cuestionario contó con respuestas politómicas en escala del 1 al 4, donde 1 es nunca, 2 a veces, 3 frecuentemente y 4 es siempre. A su vez los baremos establecidos para el cuestionario indican 3 niveles, los cuales se detallan a continuación, (nivel bajo: 32-86 puntos); (nivel medio: 87-141 puntos) y (nivel alto: 142-192 puntos).

Para la variable desempeño laboral, se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma, el cual constó de 36 ítems, con alternativas de respuestas en una escala del 1 al 5, donde, 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Asimismo, los baremos para este cuestionario establecieron 3 niveles de SL, los cuales fueron (alta insatisfacción: 0-92 puntos); (parcial insatisfacción: 93-111 puntos), (regular: 112-148 puntos), (parcial satisfacción: 149-167) y (alta satisfacción: 168 - mas).

Validez y confiabilidad de datos

- **Validez**

Por otro lado, también cabe mencionar que el cuestionario para medir el clima organizacional tiene validez de contenido, ya que fue sometido a juicio de expertos, de donde los puntajes asignados por los jueces determinaron un coeficiente V de Aiken (0,98), lo cual indica que el instrumento es válido para ser aplicado al contexto. Asimismo, el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC también contó con validez

de contenido por juicio de expertos, en donde cada uno de ellos asignó un determinado puntaje a cada ítem presentado, de lo cual se determinó un coeficiente de V de Aiken de 0,98, comprobando la validez del cuestionario para la satisfacción laboral (Anexo3).

- **Confiabilidad**

El cuestionario de clima organizacional alcanzó confiabilidad, ya que obtuvo un coeficiente de Alpha de Crombach de (0,956) lo cual indica que tiene consistencia interna y que aplicable al contexto de estudio. Por otra parte, el cuestionario de satisfacción laboral también alcanzó confiabilidad, ya que obtuvo un coeficiente Alpha de Crombach de (0,781) el cual es un valor aceptable para determinar la confiabilidad de los instrumentos polinómicos, cabe mencionar que los datos con los cuales se determinó la confiabilidad proceden de la aplicación de una prueba piloto (Anexo 4).

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se identificaron las variables de estudio de acuerdo a la realidad observada, en el contexto del desarrollo de la pandemia COVID-19, luego se llevó a cabo la revisión literaria y búsqueda de antecedentes, a continuación se determinó la metodología a utilizar, se buscaron los instrumentos para la recolección de los datos , se gestionó el permiso dirigido a las autoridades correspondientes del Hospital La Caleta en Chimbote para la aplicación del instrumento para recopilar la información, datos, en seguida se seleccionó la muestra probabilística, teniendo en cuenta la totalidad del personal asistencial del establecimiento, se procedió a terminar con la elaboración del proyecto, a continuación se recogieron los datos mediante la técnica encuesta, aplicando dos cuestionarios mediante el Google Forms, obteniendo así el enlace a los integrantes de la muestra, dentro del formulario virtual se consideró en primera instancia el consentimiento informado como requisito para responder a los ítems propuestos. Los datos obtenidos fueron ordenados en una base de datos de Excel y exportados al SPSS v.26. Finalmente, los resultados fueron analizados según los objetivos e

hipótesis propuesta para culminar con la redacción del informe final de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La información recopilada en los instrumentos se organizó en una base de datos, para ser procesados con el software SPSS v. 26; cabe mencionar que la utilidad de este paquete estadístico radica en el almacén y cálculo de datos numéricos, a través de la estadística descriptiva e inferencial.

Para determinar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral, para establecer baremos se empleó la estadística descriptiva, mientras que para determinar el grado de correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, se utilizó la estadística inferencial, previamente se determinó el tipo de distribución de los datos, mediante pruebas de normalidad, de donde se determinó que los datos tienen distribución normal, por ello se usó una prueba de correlación paramétrica (coeficiente de Pearson) con una confiabilidad del 95%.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se respetó de manera integral la declaración de los derechos humanos, la declaración de Helsinki, códigos de bioética en investigación científica de la CIOMS; a su vez se reconoció la autoría de las fuentes bibliográficas citadas y referenciadas. Asimismo, se respetó de manera íntegra el principio de autonomía, ya que las enfermeras eligieron de forma voluntaria si deseaban participar o no en la investigación, para ello aceptaron mediante un consentimiento informado. La presente investigación también tuvo en cuenta los principios de justicia, beneficencia y no maleficencia.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2021.

Correlación de Pearson		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,701**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 1, se logra evidenciar que existe correlación directa y alta (0,701) entre las variables en estudio, asimismo se observa que la relación es altamente significativa (0,000) ya que el p valor obtenido es menor al nivel de confianza planteado en la investigación (0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula planteada, corroborando así la hipótesis alterna ya que la correlación hallada es significativa.

Tabla 2

Niveles de clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2021.

Nivel	F	%
Bajo	9	11,0
Medio	73	89,0
Total	82	100,0

En la tabla 2, se logra observar que existe un predominio del nivel medio de clima organizacional (89%), mientras que un 11% evidencia un clima organizacional de nivel bajo. Dilucidando que el clima organizacional no es el adecuado según la percepción del personal de enfermería de la institución del estudio.

Tabla 3

Niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2021.

Nivel	f	%
Parcial insatisfacción	3	3,7
Regular	56	68,3
Parcial satisfacción	19	23,2
Alta satisfacción	4	4,9
Total	82	100,0

En la tabla 3, se observa que el nivel de satisfacción laboral predominante, fue el regular (68,3%), seguido de parcial satisfacción (23,9%), con porcentajes menores para la alta satisfacción (4,9%) y parcial insatisfacción (3,7%), asimismo no se evidenció nivel de alta insatisfacción en el personal de enfermería.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2021.

Dimensiones del clima organizacional		Satisfacción laboral
Motivación	Correlación de Pearson	,519**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
Sinceridad	Correlación de Pearson	,134
	Sig. (bilateral)	,229
	N	82
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	,515**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
Innovación	Correlación de Pearson	,630**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
Remuneración	Correlación de Pearson	,360**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	82
Recompensa	Correlación de Pearson	,660**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
Estructura	Correlación de Pearson	,320**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	82
Confort	Correlación de Pearson	,508**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
Liderazgo	Correlación de Pearson	,612**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
Identidad	Correlación de Pearson	,480**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
Conflicto cooperacion	Correlación de Pearson	,499**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
Comunicación	Correlación de Pearson	,536**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82

Según la tabla 4, las dimensiones innovación (0,630), recompensa (0,660) y liderazgo (0,612) alcanzaron correlación directa y alta con la satisfacción laboral; la motivación (0,519), toma de decisiones (0,515), confort (0,508), identidad (0,480), conflicto cooperación (0,499) y comunicación (0,536) evidenciaron correlación directa y moderada con la SL, las dimensiones remuneración (0,360), estructura (0,320) alcanzaron correlación directa y baja con la SL, asimismo, respecto al p valor obtenido, se pudo visualizar que todas estas dimensiones antes mencionadas tuvieron un valor menor a 0,05; por lo que se infiere que las dimensiones del clima organizacional guardan relación directa significativa con la satisfacción laboral, sin embargo, respecto a la sinceridad se observó correlación muy baja (0,134) directa, no significativa ($p=0,229$).

V. DISCUSIÓN

Esta investigación fue llevada a cabo con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital La Caleta, Chimbote, 2021. Cabe mencionar que un clima organizacional adecuado permite una mejor satisfacción laboral, la misma que se refleja en una atención de calidad brindada al paciente, por lo que resulta de suma importancia determinar la relación entre estas variables a fin de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de la salud, ya que un trabajador satisfecho en su puesto de trabajo brinda mejor atención a los usuarios.

Respecto a los resultados de la primera tabla de esta investigación, en la cual se utilizó la correlación de Pearson, se dio respuesta al objetivo general, asimismo, se logró rechazar la hipótesis nula y se corroboró que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, otros autores como Abou (2015); Pedraza (2018); Vera y Samudio (2013) obtuvieron resultados similares en sus investigaciones, de forma que los autores consideran relevante promover o mantener un clima organizacional adecuado para lograr de ese modo un mayor compromiso y por ende la satisfacción de los empleados, es decir que de ese modo se puede mejorar la productividad y la calidad del servicio de los hospitales.

En el caso de la presente investigación, se tiene que el personal de enfermería del Hospital La Caleta también evidenció esta relación, por lo que también es necesario promover un clima organizacional favorable para la satisfacción laboral, considerando los beneficios de este, considerando que el Hospital La Caleta de Chimbote es uno de las instituciones de salud más importantes de la provincia del Santa y que brinda atención a una gran cantidad de pacientes que acuden constantemente para conseguir prestaciones de servicios de salud de calidad.

En la segunda tabla, se dio respuesta al primer objetivo específico, en donde se evidenció un predominio de un clima organizacional de nivel medio, según la información recogida del personal de enfermería del Hospital La Caleta,

en otras investigaciones realizadas en instituciones de salud de países como México, Paraguay y Chile se encontraron resultados diferentes ya que mostraron clima organizacional adecuado (Pedraza, 2018; Vera y Samudio, 2013, Montoya et al., 2017), sin embargo otras investigaciones realizadas en Perú coinciden con los resultados de la presente investigación ya que se encontró un nivel moderado de clima organizacional (Bustamante et al, 2015; Espinoza, 2017).

Estas diferencias entre los resultados hallados en la presente investigación puede sustentar la brecha existente entre los sistemas de salud de los países en Latinoamérica, ya que en nuestro país el sistema de salud tiene deficiencias marcadas, lo que podría expresarse en un clima organizacional de nivel moderado, no alcanzando así un clima adecuado, aunado al colapso del sistema de salud peruano debido al incremento en las demandas de salud a causa de la crisis sanitaria a causa de la pandemia COVID-19, en donde el Hospital La Caleta de Chimbote ha sido uno de los de mayor demanda para atención a pacientes por este virus.

Sin embargo respecto al clima organizacional García (2009), señala que el clima organizacional ocupa una posición muy importante en la gestión del talento humano, de tal forma que ejerce un rol protagónico como tema a investigar en muchas organizaciones, sin importar el rubro, sector o tamaño de la institución, todas buscan determinar el tipo de clima organizacional que en ellas prima, para saber que si lo que predice su clima es el éxito o fracaso y de esa manera poder replantear estrategias orientadas a modificar su clima de ser necesario, más cuando nos referimos a instituciones que prestan servicios de salud, ya que el producto final de las prestaciones se ven reflejadas en la salud colectiva de la sociedad.

En la tercera tabla, se responde al segundo objetivo específico, ya que determinó el nivel de satisfacción laboral, siendo este de nivel regular, en cuanto a los resultados obtenidos en otras investigaciones obtenidas a nivel nacional (Espinoza, 2017; Calderón, 2017; Zegarra, 2018), coinciden con los resultados de esta investigación, por lo que se asume que la realidad a nivel nacional no refleja satisfacción laboral en el personal de salud, más aún si se trata del personal de enfermería, quienes tienen mayor contacto con los pacientes, ya que

brindan atención indirecta y constante con ellos, a su vez se incide nuevamente en el colapso del sistema de salud peruano debido a la pandemia por COVID-19, lo cual incrementaría la insatisfacción en el personal de salud.

Sin embargo, otro autor, en Chile (Montoya et al., 2017) encontró niveles de satisfacción alta, esta diferencia se podría justificar en la solidez del sistema de salud chileno a diferencia del sistema de salud peruano, el cual tiene menor capacidad de respuesta, más aún frente al incremento de la demanda actual por la crisis sanitaria.

Al respecto los autores señalan que es importante lograr la satisfacción laboral del personal, ya que este es uno de los elementos considerados de mayor relevancia en toda institución ya que consiste en el conjunto de sentimientos emocionales positivos de una persona respecto a su trabajo, el cual surge como producto de las experiencias vividas durante su ejercicio laboral, asimismo se constituye como un destacado predictor de diversas conductas adversas o favorables para la institución, esta satisfacción se ve influida por muchos factores, pero dentro de ellos uno de las más importantes es el clima organizacional variable con la cual se le está relacionando en esta investigación (Dilig et al., 2018; Montoya, 2017).

En la cuarta tabla presentada, se responde al tercer objetivo específico, ya que se determinó la relación existente entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral, en donde se evidenció que las dimensiones innovación, recompensa y liderazgo alcanzaron correlación directa y alta con la SL; otro autor coincide con los resultados de esta investigación (Espinoza, 2017), corroborando así la importancia de promover la innovación dentro de una institución de salud, a fin de obtener la satisfacción del personal de enfermería a fin de promover mejoras en la calidad de los servicios brindados.

Por otra parte, las dimensiones deben mostrar fundamento teórico debido a su relevancia, por ello, en cuanto a la innovación comprende los riesgos que asumen algunas instituciones para el logro de sus objetivos organizacionales, es decir si la organización opta por llevar a cabo nuevas estrategias para mejorar el clima organizacional (Caricati et al, 2014). En cuanto a la recompensa es lo que

en conjunto el trabajador identifica como retribución cuando realizan adecuadamente sus funciones; por ello es estrategia de las instituciones utilizar como política el premio en vez de las sanciones (Chuquilín y Soto, 2018).

Finalmente, la dimensión, liderazgo es también muy importante ya que dilucida la capacidad de los jefes para influir de manera positiva en los trabajadores en el sentido de mejorar su desempeño, es decir cuando un jefe es capaz de convertirse en líder, logra motivar a su personal para mejorar la calidad del servicio brindado (Caricati et al., 2014; Pintado, 2011).

En cuanto a las dimensiones motivación, toma de decisiones, confort, identidad, conflicto cooperación y comunicación evidenciaron correlación directa y moderada con la satisfacción laboral, Calderón (2017), encontró resultados diferentes ya que su correlación hallada fue alta, la base teórica nos fundamenta la importancia de considerar el estudio de estas dimensiones como parte del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que esto podría repercutir en la atención que reciben los pacientes y por tanto en su salud; por ello es importante, abordar la motivación ya que esta se expresa en el interés que demuestra el personal al realizar mejor sus labores, operando esta como la fuerza interna o externa que impulsa al personal a esmerarse para mejorar la atención de salud (Olsen, Bjaalid y Mikkelsen, 2017).

Así también la toma de decisiones, es abordada como la autonomía en cada miembro de la institución para cooperar en las decisiones institucionales, asimismo es la sensación de que cada trabajador es jefe de sí mismo y no es constantemente evaluado (Quispe, 2016).

La dimensión confort; resulta también relevante, asimismo demostró su relación con la satisfacción laboral, ya que esta incluye la comodidad que ofrece la institución en cuanto al ambiente físico en donde el personal realiza las prestaciones de servicio (Carapinha, McCracken, Warner, Hill y Reede, 2017). A su vez como complemento a fomentar un buen clima organizacional, se consideró también el conflicto y cooperación, ya que aborda tanto la percepción de los conflictos entre los trabajadores y los jefes, Así también los valores que

predominan en la institución, los mismos que promueven un ambiente grato para el personal (Olsen, Bjaalid y Mikkelsen, 2017).

Finalmente, la comunicación es fundamental ya que determina las formas mediante las cuales el personal establece comunicación efectiva para mantener un adecuado clima organizacional (Pecino et al, 2019, Salazar, 2018).

En cuanto a las dimensiones remuneración y estructura alcanzaron correlación directa y baja con la satisfacción laboral, otros investigadores como Quispe (2015) y Morales (2016), obtuvieron resultados similares ya que la remuneración y estructura alcanzaron una baja relación con la satisfacción laboral, ya que estos factores tanto la remuneración como la estructura serian determinantes de la satisfacción laboral pero en menor rango, es decir el personal de salud puede no considerarlas determinantes para promover su satisfacción.

Asimismo, es necesario fundamentar que la estructura de la institución está conformada por las normas, reglas, procedimientos, tramites propios de la institución que rigen la institución (Marín, 2012).

Por otro lado, también la remuneración; comprende el salario económico, que el personal recibe a cambio de sus servicios, dentro de esta dimensión puede también considerarse otros beneficios o incentivos económicos (Salazar, 2018). Sin embargo, respecto a los ítems tomados de la escala de sinceridad se observó correlación muy baja directa, pudiendo explicarse en que los trabajadores aun no son conscientes en cuanto a realizarse una autoevaluación respecto a sus actitudes y acciones, es decir no habría una evaluación veraz de su comportamiento, su actitud y desempeño dentro de la institución (Warner, Hill y Reede, 2017).

Un análisis general de los resultados encontrados, evidencian que las variables guardan relación alta, directa y significativa, lo cual es corroborado por la fundamentación científica y antecedentes presentados en esta investigación, los cuales avalan el aporte científico de esta investigación, de la misma forma las dimensiones consideradas según el modelo propuesto por el MINSA para medir el clima organizacional en personal de salud, también demostraron estar

estrechamente relacionadas a las SL del personal de enfermería, ya que las correlaciones evidenciadas fueron altamente significativas.

Por otra parte cabe mencionar que los resultados y el aporte de esta investigación cobra mayor importancia al estar orientada al hospital La Caleta de Chimbote, ya que viene siendo una de las instituciones con mayor demanda de servicios de salud del departamento de Ancash, cuya jurisdicción es de gran densidad poblacional, por lo que resulta de suma relevancia mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores a través del clima organizacional, habiéndose comprobado una vez más que estos se encuentran estrechamente relacionados y que además serian determinantes para mejorar la calidad de las prestaciones de salud, en una época en que la crisis sanitaria demanda mayor esfuerzo por parte del personal de salud de enfermería, así como de todo su equipo multidisciplinario.

Otra razón a tomar en cuenta tiene que ver con el contexto actual en las que nos desarrollamos; dado en la afectación; no solo en la salud corporal, sino también psicológica de los trabajadores de las diversas jerarquías del hospital y en los pacientes, determinadas por las pérdidas humanas, económicas, problemas sociales y otros; y que se manifiestan en el comportamiento humano, orientando a un cambio en su actuar que influye dentro de la institución hospitalaria.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación alta, directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital La Caleta, Chimbote, 2021. Coeficiente de Pearson (0,701) p-valor (0,000).

Segunda. El clima organizacional identificado en el personal de enfermería del hospital La Caleta, Chimbote, 2021 es de nivel medio (89%) y de nivel bajo (11%).

Tercera. La satisfacción laboral identificada en el personal de enfermería del hospital La Caleta, Chimbote, 2021 es de nivel regular (68,3%) y parcial satisfacción (23,9%).

Cuarta. Las dimensiones innovación (0,630), recompensa (0,660) y liderazgo (0,612) tienen relación directa y alta con la satisfacción laboral; la motivación (0,519), toma de decisiones (0,515), confort (0,508), identidad (0,480), conflicto cooperación (0,499) y comunicación (0,536) evidenciaron directa y moderada con la satisfacción laboral, las dimensiones remuneración (0,360), estructura (0,320) alcanzaron correlación directa y baja con la satisfacción laboral. La relación establecida entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa. p-valor<0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. En base a la relación encontrada en esta investigación, se recomienda al director del hospital La caleta y su equipo técnico, reformule estrategias para mejorar la satisfacción laboral a partir de intervenciones en el clima organizacional.

Segunda. Se recomienda realizar medición trimestral del clima organizacional en el personal de enfermería, utilizando el instrumento propuesto por el MINSA, para conocer la situación del clima organizacional en la institución.

Tercera. Se recomienda realizar más investigaciones orientadas a determinar la satisfacción laboral en enfermeras de instituciones de salud pública.

Cuarta. Se recomienda que las investigaciones a realizar en el futuro se tomen en cuenta las dimensiones del clima organizacional propuestas por el MINSA, ya que en esta investigación se comprobó su relación significativa con la satisfacción laboral, asimismo, se deben reformular estrategias para mejorar la satisfacción laboral en el hospital La Caleta interviniendo a nivel de las dimensiones del clima organizacional propuestas en esta investigación.

REFERENCIAS

- Abou, E. (2015). Relationship between the ethical work climate and the nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and intention to rotate. *Plataforma Digital Editorial y Base de Datos Multidisciplinar*. Agosto, 2015. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0969733015594667>
- Abou, E. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*; 24(2):151-166. doi: 10.1177/0969733015594667. Epub 2016 Aug 3. PMID: 26260440.
- Angert, A., LaDeau, S., Ostfeld, R. (2013). Climate change and species interactions: ways forward. *Annals of the New York Academy of Sciences*; 1297:1-7. doi: 10.1111/nyas.12286. PMID: 25098378.
- Appelbaum, N., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K. y Kaplan, B. (2019). Surgical Resident Burnout and Job Satisfaction: The Role of Workplace Climate and Perceived Support. *Journal of surgical Research*. 234:20-25. doi: 10.1016/j.jss.2018.08.035. Epub 2018 Sep 27. PMID: 30527474.
- Arian, M., Soleimani, M. y Oghazian, M. (2018). Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. *Journal of Professional Nursing*. 34(5):389-399. doi: 10.1016/j.profnurs.2018.07.004. Epub 2018 Jul 7. PMID: 30243696.
- Berberoglu A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*. 1;18(1):399. doi: 10.1186/s12913-018-3149-z. PMID: 29859066; PMCID: PMC5984786.
- Bernal, I., Pedraza, N. & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*. 31(2015): 8-19. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314001624?token=A6B083E32032797E578CD385CBD8A37E53DA23C6D23D332C047907D48C209BF6B2DED8E69077>

- Betul, B. (2015). The relationships between the organizational climate, the innovative behavior and the work performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*. Junio, 2015; 7(2): 81-92. Recuperado de <https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=13092707&AN=103605304&h=n2tLhreBPbZnaQ6RZc>
- Bustamante, M., Grandón, M. & Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*. 2015; 31: 432-440. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592315000583?token=2BF5B40099A5EBF1496F864F78BFA166E6D54031BF846E4B52BE511B65C4925C86D1347A05871E29C90032FBFFE370DE>
- Calderón, N. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017*. (Tesis Posgrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8816/Calder%c3%b3n_GNG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carapinha R, McCracken CM, Warner ET, Hill EV, Reede JY.(2017). Organizational Context and Female Faculty's Perception of the Climate for Women in Academic Medicine. *Journals of Women's Health*; 26(5):549-559. doi: 10.1089/jwh.2016.6020. Epub 2017 Mar 30. PMID: 28358649; PMCID: PMC5446611.
- Campos, G., Nolberto, V. y Coras, D. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista enfermería Herediana*; 11(1):11-17. DOI: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Caricati L, Sala RL, Marletta G, Pelosi G, Ampollini M, Fabbri A, Ricchi A, Scardino M, Artioli G, Mancini T.(2014). Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal*

of Nursing Management; 22(8):984-94. doi: 10.1111/jonm.12079. Epub 2013 Jul 29. PMID: 23890046.

Ceroni, M. (2010)¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76(1): 5-6. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es.

Cook, J., Slade, M., Cantley L, Sakr C.(2016). Evaluation of safety climate and employee injury rates in healthcare. *Occupational and Environmental Medicine*; 73(9):595-9. doi: 10.1136/oemed-2015-103218. Epub 2016 Apr 27. PMID: 27121746.

Cubillos, B., Velásquez, F. & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del estado. *Suma de Negocios*. 2014; 5 (10): 69-73. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>

Chernyak-Hai, L & Tziner, A. (2016). The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*; 32(1): 1-10. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000675>

Chuquilin, L. Soto, M. (2018). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en el establecimiento de salud Pachacutec- Cajamarca 2018*. (Tesis Posgrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26172/Chuquilin_HLE-Soto_RME.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Decker, P. & Borgen, F. (1993). Dimensions of work appraisal: Stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 470-478. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1994-07669-001>

- Delgado, S.(2017). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la clínica centenario peruano japonesa 2016*. (Tesis de segunda especialidad), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6456>
- Díaz, E. I., & Clavo, J. A. (2018). *Satisfacción laboral por factores entre enfermeros de un Hospital del Minsa y un hospital de Essalud en Chiclayo - 2017*. (Tesis de posgrado) Universidad Señor de Sipán. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/5764>
- Dilig, A., MacDonald, I., Demery, M., Vandyk, A., Graham, I. y Squires, J. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 88:123-134. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014. Epub 2018 Sep 1. PMID: 30292878.
- Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015*. (Tesis Posgrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5967/Espinoza_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franco, Y. (2016). *Tesis de investigación. Tipos de investigación: Venezuela*. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/05/tipos-deinvestigacion.html>
- Ganoza, E. C. (2020). *Estrés, como factor asociado a insatisfacción laboral en trabajadores de consultorios externos del Hospital La Caleta, Chimbote— 2019*. (Tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47240>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*; 42:43-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- Griffin, M. & Curcuruto, M. (2016). Safety climate in organizations. *Annual Review and Organizational Behavior*. Feb. 3: 191-212. Recuperado de <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414>
- Hellriegel D & Solum, J. (2017). Organizational climate : Measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal*. Nov 2017; 17 (2). Recuperado de <https://doi.org/10.5465/254979>
- Hernández Zavala, Margarita, Hernández Cantoral, Alicia, Nava Galán, Ma. Guadalupe, Pérez López, María Teresa, Hernández Ramírez, María Guadalupe, Matus Miranda, Reyna, & Balseiro Almario, Carmen L. (2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería universitaria*, 9(1), 7-15. Recuperado en 28 de diciembre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002&lng=es&tlng=es.
- Info Capital Humano. (2017). *Satisfacción laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Recuperado de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo>.
- James, M., Walker, C. y Jacobs, S. (2019). An interprofessional perspective on job satisfaction in the operating room: a review of the literature. *Journal of Interprofessional Care*. 33(6):782-794. doi: 10.1080/13561820.2019.1593118. Epub 2019 Apr 3. PMID: 30939956.
- Lu, H., Zhao, Y. y While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal Nursing Studies*; 94:21-31. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011. Epub 2019 Feb 10. PMID: 30928718.
- Marcelo, M. del S. (2018). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital MINSA de la Amistad PERU-COREA Santa Rosa II – Piura, en abril 2018*. (Tesis de Posgrado) Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.Unp.edu.pe/handle/UNP/1144>.

- Marín, D. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. *Estudios Gerenciales*;28(123):43-63. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21224852003.pdf>
- MacDavitt K, Chou SS, Stone PW. (2007). Organizational climate and health care outcomes. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*; 33(11 Suppl):45-56. doi: 10.1016/s1553-7250(07)33112-7. PMID: 18173165.
- Meza, E. (2017). Analysis of gender perception between organizational climate and job satisfaction in the industry. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158. Recuperado en 09 de octubre de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tlng=en.
- Montoya, P., Beño, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, María., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Morales, J. (2016). *Relacion entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016*. (Tesis). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/446/morales_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olsen E, Bjaalid G, Mikkelsen A.(2017). Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: A study among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*; 73(11):2709-2719. doi: 10.1111/jan.13337. Epub 2017 Jun 23. PMID: 28512986.
- Organización Panamericana de la Salud. (OPS, 2020). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Recuperado de

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Pecino V, Mañas MA, Díaz-Fúnez PA, Aguilar-Parra JM, Padilla-Góngora D, López-Liria R.(2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International Journal Environmental Research and Public Health*; 16(10):1792. doi: 10.3390/ijerph16101792. PMID: 31117168; PMCID: PMC6572401.

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relacion con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*; 15(1):90-101. Recuperado de <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2149/1/El%20clima%20organizacional%20y%20su%20relaci%3%b3n%20con%20la%20satisfacci%3%b3n%20laboral%20desde%20la%20percepcci%3%b3n%20del%20capital%20humano.pdf>

Pintado, E.A. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>

Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. (Tesis). Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramanathan, S., Faulkner, G., Berry, T., Deshpande, S., Latimer, A., Rhodes, R., Spence, J. y Tremblay, M. (2018). Perceptions of organizational capacity to promote physical activity in Canada and ParticipACTION's influence five years after its relaunch: a qualitative study. *Health Promotion Chronic Disease Prevention in Canada*; 38(4):170-178. doi: 10.24095/hpcdp.38.4.03. PMID: 29671966; PMCID: PMC5983881.

- Robbins, E. y Judge, (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a . ed.) México: PEARSON
- Rodríguez, S. J. (2015). *Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización, hospital «Eleazar Guzmán Barrón» nuevo Chimbote-2014*. (Tesis de posgrado).Universidad Nacional del Santa. Recuperado de: <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/1903>
- Salvador, A. (2018).Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44 (4): 97-111. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097
- Schaufeli, W. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*; 31(6):1057-1073. Recuperado de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-07-2015-0259/full/html>
- Schneider, R. (2019). Emergency management in a changing climate. *Journal of Emergency Management*; 17(6):487-495. doi: 10.5055/jem.2019.0441. PMID: 31903538.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., IJM, B., Heijden, V. & Farrel, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior . *Journal of Vocational Behavior*. Jun 2017. 100: 67-77 .Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879117300143>
- Sorensen G, Peters S, Nielsen K, Nagler E, Karapanos M, Wallace L, Burke L, Dennerlein JT, Wagner GR. (2019). Improving Working Conditions to Promote Worker Safety, Health, and Wellbeing for Low-Wage Workers: The Workplace Organizational Health Study. *International Journal Environmental Research and Public Health*; 24;16(8):1449. doi: 10.3390/ijerph16081449. PMID: 31022886; PMCID: PMC6518251.

- Stone, P., Pastor, D. y Harrison, M. (2006). Organizational climate: implications for the home healthcare workforce. *Journal of Healthcare Quality Research*; 28(1):4-11. doi: 10.1111/j.1945-1474.2006.tb00589.x. PMID: 16681295.
- Trus M, Galdikiene N, Balciunas S, Green P, Helminen M, Suominen T. (2019). Connection between organizational culture and climate and empowerment: The perspective of nurse managers. *Nursing and Health Sciences*. 21(1):54-62. doi: 10.1111/nhs.12549. Epub 2018 Aug 9. PMID: 30091283.
- Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martín de Porres 2017*. (Tesis posgrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, M. & Samudio, M. (2013). Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del instituto de prevención social. *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*, diciembre, 9(2): 41-54. Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2): 173-194. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Zacher, H & Yang, J. (2016). Organizational Climate for Successful Aging. *Frontiers in Psychology*. Recuperado de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.01007/full>
- Zegarra, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016*. (Tesis posgrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16142/Zegarra_RCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacional	Es el conjunto de apreciaciones compartidas por los integrantes de una institución u organización con respecto al ambiente, interacciones, regulaciones formales que se producen en el trabajo como tal (Trus et al, 2018).	Son las apreciaciones que comparten las enfermeras del hospital la Caleta respecto a su laboral diaria realizada.	Comunicación	Redes de comunicación existentes en la institución	ordinal
			Conflicto y cooperación	Grado de cooperación entre el personal para la realización de las labores.	
			Confort	Comodidad que ofrece la institución en cuanto al ambiente físico	
			Estructura	Nivel de burocracia, tramites, procedimientos y reglas vigentes en la institución	

			Identidad	Sentimiento de pertenecer a la institución Lealtad del personal	
			Innovación	Intención de la institución de implementar una nueva forma de hacer las cosas	
			Liderazgo	Capacidad de los jefes para influir en los trabajadores para mejorar su desempeño	
			Motivación	Es el interés que demuestran los empleados a realizar mejor sus labores.	
			Recompensa	Mayor uso del premio que el castigo	
			Remuneración	Comprende el salario, entre otros tipos de beneficios	

				que se recibe por realizar el trabajo	
			Toma de decisiones	Participación de los trabajadores en la toma de decisiones	
			Sinceridad	es el grado de verdad en que las personas se autoevalúan, respecto a sus actitudes y acciones.	
Satisfacción laboral	Es la respuesta emocional favorable y generadora de placer; en otras palabras, esta respuesta sería el producto de distinguir y vivenciar experiencias gratas en el entorno de	Es la respuesta emocional positiva de las enfermeras del hospital la Caleta como producto de las experiencias	Condiciones físicas	Comodidad que brinda el ambiente de trabajo	Ordinal
			Beneficios laborales	Remuneración Beneficios	

	trabajo, para que esta variable sea medida, Locke señala que se deben considerar factores disposiciones y situacionales (Morales, 2016).	vividas en su trabajo.	Relaciones interpersonales	Incluye las relaciones que se producen entre los trabajadores
			Políticas administrativas	El trabajador está de acuerdo con las políticas de la empresa
			Desarrollo personal	Oportunidad de desarrollo que ofrece el puesto de trabajo
			Desempeño de tareas	Sentirse útil con la tarea desempeñada
			Relación con la autoridad	Buenas relaciones con los jefes o superiores inmediatos

Anexo N° 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre

		1 Nunca	2 A veces	3 Frecuentemente	4 siempre
	CLIMA ORGANIZACIONAL				
1	Mi centro de labores me da la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer				
2	Me rio de bromas				
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
4	La innovación es característica de nuestra organización				
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
9	Las cosas me salen perfectas				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				

12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
22	Cometo errores				
23	Estoy comprometido con mi organización de salud				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
27	Mi salario y beneficios son razonables				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				

29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
32	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

Satisfacción laboral

1: totalmente en desacuerdo (TED) 2: en desacuerdo (ED) 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)
4: De acuerdo (DA) 5: totalmente de acuerdo (TDA)

Nº	ÍTEM	1 TED	2 ED	3 I	4 DA	5 TDA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	La enfermera jefe es comprensiva (o)					
7	Me siento mal con lo que gano					
8	Siento que doy más de los que recibo de la institución					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable "ventilación, limpieza e iluminación"					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario					

18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarme bien con la enfermera jefa beneficia la calidad del servicio					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas					
23	El horario de trabajo me resulta incomodo					
24	La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con la enfermera (o) jefe					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales/ inmuebles)					
33	El esfuerzo de trabajar más horas de las reglamentarias no es reconocido					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Anexo 3: Validez de instrumentos

Estimado señor:

JUAN MIGUEL PONCE LOZA, Solicitamos que proporcione su opinión sobre el instrumento CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

El presente instrumento será utilizado en mi trabajo de investigación denominado: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de los centros de salud mental comunitarios del Santa, 2019, la misma que requiere la validación a juicio de experto.

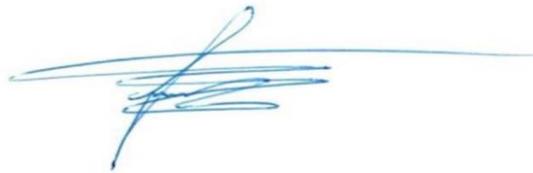
Agradezco por anticipado su aceptación razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

La opinión consiste en responder los siguientes criterios *(ver cuadro de validación)*:

- ❖ Existe coherencia entre la variable y las dimensiones.
- ❖ Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores.
- ❖ Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.
- ❖ Existe relación entre los ítems con la opción de la respuesta.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración

Atentamente



Br. Lessli Zúñiga Ibáñez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de los centros de salud mental comunitarios del Santa, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Clima organizacional.

REFERENCIA:

Autor: Ministerio de Salud

Procedencia: Ministerio de Salud

Adaptación: *ninguna*

Duración: *10 minutos*

Forma de administración: Encuesta auto dirigida

Ámbito de aplicación: *Centros de Salud Mental Comunitarios del Santa.*

Significación: *Mide el clima organizacional del personal de salud.*

APELLIDOS Y NOMBRES:

Ponce Loza Juan Miguel

GRADO ACADÉMICO: Doctor Salud Pública

Nº DE COLEGIATURA: 020595

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
-------	---------	------------



Juan Miguel Ponce Loza
DR. SALUD PÚBLICA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título	Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021															
Objetivo	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Personal de enfermería del hospital la Caleta, Chimbote, 2021.															
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta			Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Bueno	Regular	Deficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Clima organizacional	Comunicación	Redes de comunicación existentes en la institución	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	X			X		X		X		X			

	an los empleados a realizar mejor sus labores.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X			X		X		X		X		
		Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X			X		X		X		X		
		Mi centro de labores me da la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	X			X		X		X		X		
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X			X		X		X		X		
Recompensa	Mayor uso del premio que el castigo	X			X		X		X		X			
Remuneración	Comprende el salario, entre otros tipos de beneficios que se recibe por realizar el trabajo	Mi salario y beneficios son razonables	X			X		X		X		X		
		Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	X			X		X		X		X		

Estimada señora:

VARGAS GUTIÉRREZ DEYSI, Solicitamos que proporcione su opinión sobre el instrumento CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE SALUD.

El presente instrumento será utilizado en mi trabajo de investigación denominado: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021, la misma que requiere la validación a juicio de experto.

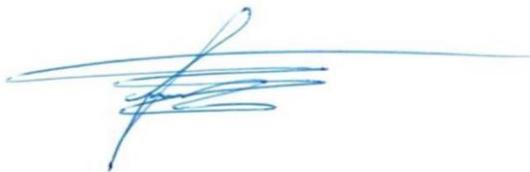
Agradezco por anticipado su aceptación razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

La opinión consiste en responder los siguientes criterios *(ver cuadro de validación)*:

- ❖ Existe coherencia entre la variable y las dimensiones.
- ❖ Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores.
- ❖ Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.
- ❖ Existe relación entre los ítems con la opción de la respuesta.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración

Atentamente



Br. Lessli Zúñiga Ibáñez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Clima organizacional para personal de salud.

REFERENCIA:

Autor: Ministerio de Salud

Procedencia: Ministerio de Salud

Adaptación: *ninguna*

Duración: *20 minutos*

Forma de administración: Encuesta virtual

Ámbito de aplicación: *Hospital La Caleta*

Significación: *Mide el clima organizacional del personal de enfermería en instituciones de salud.*

APELLIDOS Y NOMBRES: Vargas Gutiérrez Deysi

GRADO ACADÉMICO: Doctora Gestión de Salud

Nº DE COLEGIATURA: 7358

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
-------	---------	------------


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
Dra. Deysi E. Vargas G.
Docente - DAE

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título	Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021																
Objetivo	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Personal de enfermería del hospital la Caleta, Chimbote, 2021.																
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta			Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación		
				Bueno	Regular	Deficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible	
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			Si
Clima organizacional	Comunicación	Redes de comunicación existentes en la institución	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	X			X		X			X			X		

	an los empleados a realizar mejor sus labores.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X			X		X		X		X		
		Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X			X		X		X		X		
		Mi centro de labores me da la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	X			X		X		X		X		
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X			X		X		X		X		
Recompensa	Mayor uso del premio que el castigo	X			X		X		X		X			
Remuneración	Comprende el salario, entre otros tipos de beneficios que se recibe por realizar el trabajo	Mi salario y beneficios son razonables	X			X		X		X		X		
		Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	X			X		X		X		X		

Estimada señora:

CINTHIA ROSALES MARQUEZ, Solicitamos que proporcione su opinión sobre el instrumento CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE SALUD.

El presente instrumento será utilizado en mi trabajo de investigación denominado: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021, la misma que requiere la validación a juicio de experto.

Agradezco por anticipado su aceptación razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

La opinión consiste en responder los siguientes criterios *(ver cuadro de validación)*:

- ❖ Existe coherencia entre la variable y las dimensiones.
- ❖ Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores.
- ❖ Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.
- ❖ Existe relación entre los ítems con la opción de la respuesta.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración

Atentamente



Br. Lessli Zúñiga Ibáñez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Clima organizacional para personal de salud.

REFERENCIA:

Autor: Ministerio de Salud

Procedencia: Ministerio de Salud

Adaptación: *ninguna*

Duración: *20 minutos*

Forma de administración: Encuesta virtual

Ámbito de aplicación: *Hospital La Caleta*

Significación: *Mide el clima organizacional del personal de enfermería en instituciones de salud.*

APELLIDOS Y NOMBRES:

Rosales Márquez Cinthia

GRADO ACADÉMICO: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

Nº DE COLEGIATURA: 55488

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
-------	---------	------------


Cinthia Rosales Márquez
Magister en Gestión de los Servicios
de la Salud
C E P 55488

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título	Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021																
Objetivo	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Personal de enfermería del hospital la Caleta, Chimbote, 2021.																
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta			Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación		
				Bueno	Regular	Deficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible	
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Clima organizacional	Comunicación	Redes de comunicación existentes en la institución	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	X			X		X		X		X				

	an los empleados a realizar mejor sus labores.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X			X		X		X		X		
		Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	X			X		X		X		X		
		Mi centro de labores me da la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	X			X		X		X		X		
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X			X		X		X		X		
Recompensa	Mayor uso del premio que el castigo	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	X			X		X		X		X		
Remuneración	Comprende el salario, entre otros tipos de beneficios que se recibe por realizar el trabajo	Mi salario y beneficios son razonables	X			X		X		X		X		
		Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	X			X		X		X		X		

Coeficiente V de Aiken para el cuestionario de clima organizacional

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	1	1	1	3	1,00
2	1	1	1	3	1,00
3	1	1	1	3	1,00
4	1	1	1	3	1,00
5	1	1	1	3	1,00
6	1	1	1	3	1,00
7	1	1	1	3	1,00
8	1	1	1	3	1,00
9	1	0	1	2	0,67
10	1	1	1	3	1,00
11	1	1	1	3	1,00
12	1	1	1	3	1,00
13	1	1	1	3	1,00
14	1	1	1	3	1,00
15	1	1	1	3	1,00
16	1	1	1	3	1,00
17	1	1	1	3	1,00
18	1	1	1	3	1,00
19	1	1	1	3	1,00
20	1	1	1	3	1,00
21	1	1	1	3	1,00
22	1	1	0	2	0,67
23	1	1	1	3	1,00
24	1	1	1	3	1,00
25	1	1	1	3	1,00
26	1	1	1	3	1,00

27	1	1	1	3	1,00
28	1	1	1	3	1,00
29	1	1	1	3	1,00
30	1	1	1	3	1,00
31	1	1	1	3	1,00
32	1	1	1	3	1,00
V DE AIKEN GENERAL					0,98

Estimado señor:

JUAN MIGUEL PONCE LOZA, Solicitamos que proporcione su opinión sobre el instrumento CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL.

El presente instrumento será utilizado en mi trabajo de investigación denominado: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021, la misma que requiere la validación a juicio de experto.

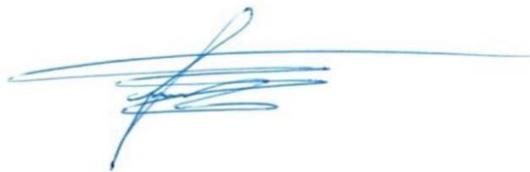
Agradezco por anticipado su aceptación razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

La opinión consiste en responder los siguientes criterios *(ver cuadro de validación)*:

- ❖ Existe coherencia entre la variable y las dimensiones.
- ❖ Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores.
- ❖ Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.
- ❖ Existe relación entre los ítems con la opción de la respuesta.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración

Atentamente



Br. Lessli Zúñiga Ibáñez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Satisfacción laboral

REFERENCIA:

Autor: Sonia Palma

Procedencia: Lima

Adaptación: *por la autora*

Duración: *25 minutos*

Forma de administración: Encuesta virtual

Ámbito de aplicación: *Hospital La Caleta*

Significación: *Mide la satisfacción laboral del personal de enfermería en instituciones de salud.*

APELLIDOS Y NOMBRES:

Ponce Loza Juan Miguel

GRADO ACADÉMICO: Doctor Salud Pública

Nº DE COLEGIATURA: 020595

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
-------	---------	------------



Juan Miguel Ponce Loza
DR. SALUD PÚBLICA

FIRMA DEL EVALUADOR

		En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	X			X		X		X		X		
		Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales/ inmuebles)	X			X		X		X		X		
Beneficios laborales	Remuneración	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X			X		X		X		X		
		Me siento mal con lo que gano	X			X		X		X		X		
	Beneficios	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable		X			X		X		X		X	
Relaciones interpersonales	Incluye las relaciones que se producen entre los trabajadores	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X			X		X		X		X		
		Me agrada trabajar con mis compañeros	X			X		X		X		X		
		Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	X			X		X		X		X		
		La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo	X			X		X		X		X		
Políticas	El trabajado	Me disgusta mi horario	X			X		X		X		X		
		El horario de trabajo me resulta incomodo	X			X		X		X		X		

administrativas	r está de acuerdo con las políticas de la empresa	El esfuerzo de trabajar más horas de las reglamentarias no es reconocido	X			X		X		X		X			
Desarrollo personal	Oportunidad de desarrollo que ofrece el puesto de trabajo	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X			X		X		X		X			
		Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X			X		X		X		X			
		Siento que doy más de los que recibo de la institución	X			X		X		X		X			
		Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas	X			X		X		X		X			
		Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X			X		X		X		X			
		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X			X		X		X		X			
		Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	X			X		X		X		X			
		Me siento complacido con la actividad que realizo	X			X		X		X		X			
	Sentirse útil con	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X			X		X		X		X			

Desempeño de tareas	la tarea desempeñada	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X			X		X		X		X		
		Me siento realmente útil con la labor que realizo	X			X		X		X		X		
		La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	X			X		X		X		X		
		Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X			X		X		X		X		
		Mi trabajo me aburre	X			X		X		X		X		
		Me gusta el trabajo que realizo	X			X		X		X		X		
Relación con la autoridad	Buenas relaciones con los jefes o superiores inmediatos	La enfermera jefe es comprensiva (o)	X			X		X		X		X		
		Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	X			X		X		X		X		
		Llevarme bien con la enfermera jefa beneficia la calidad del servicio	X			X		X		X		X		
		La relación que tengo con mis superiores es cordial	X			X		X		X		X		
		No me siento a gusto con la enfermera (o) jefe	X			X		X		X		X		

	La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X			X		X		X		X		X		
--	---	---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Estimada señora:

VARGAS GUTIÉRREZ DEYSI, Solicitamos que proporcione su opinión sobre el instrumento CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL.

El presente instrumento será utilizado en mi trabajo de investigación denominado: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021, la misma que requiere la validación a juicio de experto.

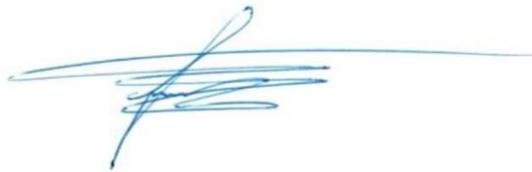
Agradezco por anticipado su aceptación razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

La opinión consiste en responder los siguientes criterios *(ver cuadro de validación)*:

- ❖ Existe coherencia entre la variable y las dimensiones.
- ❖ Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores.
- ❖ Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.
- ❖ Existe relación entre los ítems con la opción de la respuesta.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración

Atentamente



Br. Lessli Zúñiga Ibáñez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Satisfacción laboral

REFERENCIA:

Autor: Sonia Palma

Procedencia: Lima

Adaptación: *por la autora*

Duración: *25 minutos*

Forma de administración: Encuesta virtual

Ámbito de aplicación: *Hospital La Caleta*

Significación: *Mide la satisfacción laboral del personal de enfermería en instituciones de salud.*

APELLIDOS Y NOMBRES: Vargas Gutiérrez Deysi

GRADO ACADÉMICO: Doctora Gerencia de Salud

Nº DE COLEGIATURA: 7358

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
-------	---------	------------


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
Dra. Deysi E. Vargas G.
Docente - DAE

FIRMA DEL EVALUADOR

			En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	X			X		X		X		X		
			Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales/ inmuebles)	X			X		X		X		X		
Beneficios laborales	Remuneración		Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X			X		X		X		X		
			Me siento mal con lo que gano	X			X		X		X		X		
	Beneficios		Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X			X		X		X		X		
Relaciones interpersonales	Incluye las relaciones que se producen entre los trabajadores		El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X			X		X		X		X		
			Me agrada trabajar con mis compañeros	X			X		X		X		X		
			Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	X			X		X		X		X		
			La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo	X			X		X		X		X		
Políticas	El trabajado		Me disgusta mi horario	X			X		X		X		X		
			El horario de trabajo me resulta incomodo	X			X		X		X		X		

	administrativas	r está de acuerdo con las políticas de la empresa	El esfuerzo de trabajar más horas de las reglamentarias no es reconocido	X			X		X		X		X		X		
	Desarrollo personal	Oportunidad de desarrollo que ofrece el puesto de trabajo	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X			X		X		X		X		X		
			Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X			X		X		X		X		X		
			Siento que doy más de los que recibo de la institución	X			X		X		X		X		X		
			Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas	X			X		X		X		X		X		
			Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X			X		X		X		X		X		
			Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X			X		X		X		X		X		
			Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	X			X		X		X		X		X		
			Me siento complacido con la actividad que realizo	X			X		X		X		X		X		
		Sentirse útil con	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X			X		X		X		X		X		

Desempeño de tareas	la tarea desempeñada	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X			X		X		X		X			
		Me siento realmente útil con la labor que realizo	X			X		X		X		X			
		La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	X			X		X		X		X			
		Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X			X		X		X		X			
		Mi trabajo me aburre	X			X		X		X		X			
		Me gusta el trabajo que realizo	X			X		X		X		X			
	Relación con la autoridad	Buenas relaciones con los jefes o superiores inmediatos	La enfermera jefe es comprensiva (o)	X			X		X		X		X		
			Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	X			X		X		X		X		
			Llevarme bien con la enfermera jefa beneficia la calidad del servicio	X			X		X		X		X		
			La relación que tengo con mis superiores es cordial	X			X		X		X		X		
			No me siento a gusto con la enfermera (o) jefe	X			X		X		X		X		

		La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X			X		X		X		X		X		
--	--	---	---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Estimada señora:

CINTHIA ROSALES MARQUEZ, Solicitamos que proporcione su opinión sobre el instrumento CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL.

El presente instrumento será utilizado en mi trabajo de investigación denominado: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021, la misma que requiere la validación a juicio de experto.

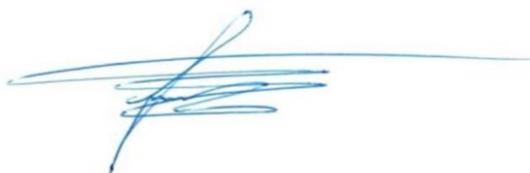
Agradezco por anticipado su aceptación razón por la cual quedo infinitamente agradecido.

La opinión consiste en responder los siguientes criterios *(ver cuadro de validación)*:

- ❖ Existe coherencia entre la variable y las dimensiones.
- ❖ Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores.
- ❖ Existe coherencia entre los indicadores y los ítems.
- ❖ Existe relación entre los ítems con la opción de la respuesta.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradezco su valiosa colaboración

Atentamente



Br. Lessli Zúñiga Ibáñez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Satisfacción laboral

REFERENCIA:

Autor: Sonia Palma

Procedencia: Lima

Adaptación: *por la autora*

Duración: *25 minutos*

Forma de administración: Encuesta virtual

Ámbito de aplicación: *Hospital La Caleta*

Significación: *Mide la satisfacción laboral del personal de enfermería en instituciones de salud.*

APELLIDOS Y NOMBRES:

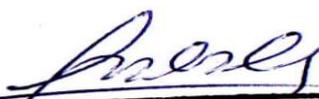
Rosales Márquez Cinthia

GRADO ACADÉMICO: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

Nº DE COLEGIATURA: 55488

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
-------	---------	------------



Cinthia Rosales Márquez
Magister en Gestión de los Servicios
de la Salud
C E P 55488

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título	Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta Chimbote, 2021																
Objetivo	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Personal de enfermería del hospital la Caleta, Chimbote, 2021.																
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta			Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación		
				Bueno	Regular	Deficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible	
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Satisfacción Laboral	Condiciones físicas	Comodidad que brinda el ambiente de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X			X		X		X		X				
			El ambiente donde trabajo es confortable “ventilación, limpieza e iluminación”	X			X		X		X		X				
			La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	X			X		X		X		X				

		En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	X			X		X		X		X		
		Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales/ inmuebles)	X			X		X		X		X		
Beneficios laborales	Remuneración	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X			X		X		X		X		
		Me siento mal con lo que gano	X			X		X		X		X		
	Beneficios	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X			X		X		X		X		
Relaciones interpersonales	Incluye las relaciones que se producen entre los trabajadores	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X			X		X		X		X		
		Me agrada trabajar con mis compañeros	X			X		X		X		X		
		Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	X			X		X		X		X		
		La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo	X			X		X		X		X		
Políticas administrativas	El trabajador está de acuerdo con las	Me disgusta mi horario	X			X		X		X		X		
		El horario de trabajo me resulta incomodo	X			X		X		X		X		
		El esfuerzo de trabajar más horas de las reglamentarias no es reconocido	X			X		X		X		X		

		políticas de la empresa																	
Desarrollo personal	Oportunidad de desarrollo que ofrece el puesto de trabajo	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X			X		X		X		X		X					
		Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X			X		X		X		X		X					
		Siento que doy más de los que recibo de la institución	X			X		X		X		X		X					
		Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas	X			X		X		X		X		X					
		Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X			X		X		X		X		X					
		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X			X		X		X		X		X					
		Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	X			X		X		X		X		X					
		Me siento complacido con la actividad que realizo	X			X		X		X		X		X					
Desempeño de tareas	Sentirse útil con la tarea desempeñada	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X			X		X		X		X		X					
		La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X			X		X		X		X		X					
		Me siento realmente útil con la labor que realizo	X			X		X		X		X		X					

COEFICIENTE V DE AIKEN PARA EL CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	1	1	1	3	1,00
2	1	1	1	3	1,00
3	1	1	1	3	1,00
4	1	1	1	3	1,00
5	1	1	1	3	1,00
6	1	1	1	3	1,00
7	1	1	1	3	1,00
8	1	1	1	3	1,00
9	1	1	1	3	1,00
10	1	1	1	3	1,00
11	1	1	1	3	1,00
12	1	1	1	3	1,00
13	1	1	1	3	1,00
14	0	1	1	2	0,67
15	1	1	1	3	1,00
16	1	1	1	3	1,00
17	1	1	1	3	1,00
18	1	1	1	3	1,00
19	1	1	1	3	1,00
20	1	1	1	3	1,00
21	1	1	1	3	1,00
22	1	1	1	3	1,00
23	1	1	1	3	1,00
24	1	1	1	3	1,00

25	1	1	1	3	1,00
26	1	1	0	2	0,67
27	1	1	1	3	1,00
28	1	1	1	3	1,00
29	1	1	1	3	1,00
30	1	1	1	3	1,00
31	1	1	1	3	1,00
32	1	1	1	3	1,00
33	1	1	1	3	1,00
34	1	1	1	3	1,00
35	1	1	1	3	1,00
36	1	1	1	3	1,00
V DE AIKEN GENERAL					0,98

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	32

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	91,60	240,543	,770	,954
P2	91,33	246,810	,578	,955
P3	91,53	242,410	,635	,954
P4	91,80	234,600	,779	,953
P5	91,40	245,686	,500	,956
P6	91,47	245,552	,428	,956
P7	91,53	231,552	,834	,953
P8	91,40	237,971	,821	,953
P9	91,87	257,124	,090	,958
P10	90,87	247,267	,562	,955
P11	91,33	235,095	,901	,952
P12	91,67	230,095	,901	,952
P13	91,07	250,210	,411	,956
P14	91,80	241,457	,593	,955
P15	91,20	246,886	,622	,955
P16	91,73	232,924	,852	,953
P17	91,67	234,810	,802	,953
P18	91,53	237,410	,758	,953
P19	91,53	239,695	,671	,954
P20	91,27	242,352	,587	,955
P21	92,53	242,838	,707	,954
P23	90,73	251,067	,394	,956
P24	91,93	242,495	,682	,954
P25	91,33	242,667	,675	,954
P26	91,47	240,695	,665	,954
P27	91,40	247,829	,475	,956
P28	90,60	255,257	,307	,956

P29	91,40	237,257	,851	,953
P30	91,73	229,924	,782	,953
P31	90,60	261,257	-,224	,958
P32	90,67	253,952	,357	,956

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	36

Estadística total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1SL	119,33	95,238	,674	,753
P2SL	120,07	108,067	,134	,781
P3SL	119,13	111,267	-,031	,786
P4SL	119,33	106,952	,248	,776
P5SL	118,47	106,124	,493	,771
P6SL	118,93	104,210	,303	,774
P7SL	120,47	113,124	-,152	,790
P8SL	119,67	111,095	-,048	,794
P9SL	118,80	110,029	,045	,784
P10SL	118,93	99,781	,585	,761
P11SL	118,73	104,352	,722	,767
P12SL	119,00	107,571	,234	,777
P13SL	119,33	90,810	,844	,741
P14SL	119,00	107,571	,295	,776
P15SL	120,33	115,524	-,274	,796
P16SL	120,47	110,410	,025	,784
P17SL	120,40	120,257	-,415	,810
P18SL	118,67	106,810	,602	,772
P19SL	120,73	109,067	,213	,778
P20SL	118,87	113,124	-,154	,790
P21SL	119,53	94,838	,629	,754
P22SL	119,13	96,552	,789	,752

P23SL	120,20	121,600	-,490	,812
P24SL	118,93	95,495	,767	,751
P25SL	118,73	100,067	,537	,763
P26SL	120,93	110,352	,113	,780
P27SL	118,47	107,695	,334	,775
P28SL	119,33	90,381	,818	,741
P29SL	118,93	98,352	,742	,756
P30SL	118,60	103,829	,628	,766
P31SL	120,53	106,838	,179	,780
P32SL	120,00	97,429	,522	,761
P33SL	119,40	119,114	-,356	,810
P34SL	118,53	108,838	,237	,778
P35SL	118,93	108,352	,156	,780
P36SL	119,13	100,410	,626	,761

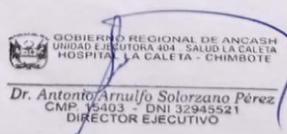
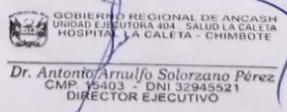
3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4		
4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4		
4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4		
3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4		
2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	4	2	2	4	4		
4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	3	4		
2	3	4	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3		
4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4		
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4		
2	3	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4		
2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	1	4	1	1	4	2	2	4	4		
3	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4		
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4		
2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4		
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4		
3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3			
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
2	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	1	3	2	4	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4		
3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4		
2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	1	3	3	4	3		
4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4		
3	2	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4		
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	
3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	
3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4		
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4		
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	1	3	4	2	3	2	1	4	3	3	4	4		
4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4		
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3		
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4		

3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4

4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	
4	2	4	2	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5		
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	
4	2	4	4	5	4	3	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	2	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	
4	4	3	4	4	5	3	2	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	2	4	4	3	3	1	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	
5	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4
4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	
4	3	4	3	4	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	5	5	5	
4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	
4	3	3	4	3	5	3	1	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	2	5	4	1	3	3	3	3	5	5	5	5	1	5	1	1	4	4	
4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	2	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	
4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	
5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	
1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	
3	3	3	3	5	4	4	2	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	2	3	5	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	
5	2	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	
4	4	4	4	5	3	4	2	5	4	5	4	4	2	3	4	2	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	3	
3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3
3	2	3	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	
4	3	3	4	5	3	3	1	4	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	2	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	3	3	2	5	5	4	
5	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
5	1	4	3	5	4	2	2	4	5	5	4	4	2	3	5	3	4	5	1	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	
4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3	
1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	1	2	1	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	5	5	2	
5	2	4	4	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	4	5	5	3	4	1	5	5	3	
5	3	5	3	5	4	4	2	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
4	4	3	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	1	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	4	
4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	
4	2	4	4	5	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	

3	4	2	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	4	5	4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	4	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	
2	2	4	4	5	3	2	1	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	5	4	2	1	1	3	3	5	4	2	2	5	3	2	1	4	4	3	

Anexo 6: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación

 MINISTERIO DE SALUD GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH HOSPITAL LA CALETA	 Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"	
Chimbote, 24 de febrero del 2022	
 OFICIO N° <u>508</u> -2022-HLC-CH/UADI.	
Dra. Rosa Marfa SALAS SANCHEZ Director (e) Escuela Postgrado Universidad Cesar Vallejo <u>PRESENTE.-</u>	
ASUNTO : <u>FACILIDADES PARA PROYECTO DE INVESTIGACION.</u>	
REF. : HETG. N° 11020/2021 - MEMORANDO N° 321-2021-HLC.DPTO.ENF.	
Presentándole mi cordial saludo, me dirijo a Ud. en atención a vuestro documento de la referencia, sobre facilidades para la elaboración del Proyecto de Investigación "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta – Chimbote, 2022", a cargo de la estudiante: Lesli Adalia ZUÑIGA IBAÑEZ.	
Al respecto se ha coordinado con la Jefatura del Dpto. de Enfermería HLC, contando con su opinión favorable para el desarrollo de dicho Proyecto de Investigación. Debiendo al finalizar los estudios de investigación alcanzar a nuestra Institución un ejemplar del Proyecto realizado.	
Siendo necesario que la referida estudiante, cumpla con el uso obligatorio de sus elementos de protección personal al acudir a este Hospital, dado el estado de emergencia sanitaria.	
Sin otro particular, me suscribo de Ud.,	
Atentamente;	
	 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH UNIDAD EJECUTORA 404 - SALUD LA CALETA HOSPITAL LA CALETA - CHIMBOTE Dr. Antonio Arnulfo Solorzano Pérez CMP 15403 - DNI 32943521 DIRECTOR EJECUTIVO
AASP/SCTG Ch-24-02-2022	
<hr/> "DESDE 1945. NUESTRA PRIORIDAD SIEMPRE SERÁ USTED"	
Malecón Grau S/N Urb. La Caleta - Telfs. 323631-327609-327589 (Anexo "0" Fax 112)	