



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de
enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Bustamante Vidaurre, Marely Lisseth (orcid.org/0000-0002-9616-4442)

ASESORA:

Dra. Gálvez Díaz, Norma del Carmen (orcid.org/0000-0002-6975-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO-PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi Madre por su ejemplo de fortaleza y disciplina y ser la persona quien me impulsa para seguir adelante con mis metas y objetivos.

A mis Abuelos por ser una parte importante en mi vida, por ser las personas que aportaron mucho en mi formación personal y de quien guardo los mejores recuerdos.

AGRADECIMIENTO

A DIOS por ser la guía de mi vida, mi soporte y ser quien bendice un objetivo más en mi vida profesional.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, docentes y asesora por su dedicación y enseñanzas que encaminaron mi trabajo de investigación

A mis compañeras y colegas de trabajo que brindaron su apoyo participando en la recolección de datos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.....	20
Tabla 2	Relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.....	21
Tabla 3	Relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.....	22
Tabla 4	Relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.....	23
Tabla 5	Relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.....	24
Tabla 6	Relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.....	25

RESUMEN

El clima organizacional es un aspecto importante en las organizaciones pero no abordado de manera significativa ocasionando inestabilidad, ausentismo y rotación de personal , por lo que conllevó a plantear como objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo; fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 51 trabajadores ,se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos y como instrumento un cuestionario validado y unificado para las dos variables con un nivel de confiabilidad de 0,95. Los resultados determinaron que existe una relación positiva y moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral con un valor de correlación de 0,760 y un valor de significancia $p= 0.000$ menor al 5%, demostrando que existe una relación significativa entre variables, destacando la dimensión relaciones interpersonales con un valor positivo y moderado de 0,610 y la dimensión autonomía con un valor positivo y justo de 0,380. Concluyendo que el clima organizacional está muy relacionado con la satisfacción laboral.

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

ABSTRACT

The organizational climate is an important aspect in organizations but not addressed in a significant way causing instability, absenteeism and staff turnover, which led to the objective: Determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of the nursing staff of a hospital from EsSalud-Chiclayo; It was of quantitative type, non-experimental design and correlational scope. The sample consisted of 51 workers, the survey was used as a data collection technique and a questionnaire already validated and unified for the two variables with a reliability level of 0.95 as an instrument. The results determined that there is a positive and moderate relationship between organizational climate and job satisfaction with a correlation value of 0.760 and a significance value of $p= 0.000$ less than 5%, demonstrating that there is a significant relationship between variables, highlighting the interpersonal relationships dimension. with a positive and moderate value of 0.610 and the autonomy dimension with a positive and fair value of 0.380. Concluding that the organizational climate is closely related to job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el clima organizacional es un aspecto importante en las organizaciones, pero no tomado en cuenta de manera significativa, ocasionando inestabilidad, rotación de personal, ausentismo laboral, además de repercutir en su salud a corto o largo plazo. (Castillo y Salas, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo destaca la influencia de las relaciones humanas en el ambiente laboral, resaltando la empatía y el diálogo como importante para mejorar el trabajo en una organización. (OIT, 2021).

Un hospital de México reveló en sus trabajadores un clima organizacional poco agradable en un 56 % y una satisfacción laboral desde 59,3%, demostrando que un clima laboral desagradable obtendrá insatisfacción en los trabajadores (Fernández et al., 2021) .

Un estudio en un hospital de Shilcayo- San Martín, demostró que los colaboradores manifestaron un clima organizacional regular de 50,4% seguido del 37% considerado desfavorable, mostrando una satisfacción laboral media de 49,6%y un 33,6% como poco satisfechos, resaltando la ausencia de un clima laboral en armonía no genera niveles altos de satisfacción. (Arévalo et al., 2018)

Un hospital del MINSA en Chiclayo reveló resultados de manera regular el clima y satisfacción laboral en un 66,7% demostrando que el ambiente laboral repercute en la satisfacción de los colaboradores (Oblitas S., 2018)

El servicio de Neonatología de un hospital de Es Salud - Chiclayo, lugar donde se realizó el estudio, presentó diversas situaciones. El personal de enfermería brindó cuidado neonatal a un número aumentado de pacientes, resaltando el poco recurso humano a mayor demanda de neonatos, sumado a ello escasez del recurso material: 15 incubadoras y 30 cunas para pacientes hospitalizados, referencias y diversos nacimientos al

día entre partos y cesáreas. Así también las capacitaciones brindadas no fueron de manera continua, y el tiempo para el aprendizaje o refuerzo de habilidades fue precario frente al arduo trabajo, asociado a ello que muchas veces un trabajo con esfuerzo y competente no es recompensado ni reconocido y por último se evidenció en algunas oportunidades disconformidad en el reparto de funciones y pacientes por cada trabajador, además en algunos casos se observó falta de apoyo entre colegas en la labor asistencial diaria.

La situación planteada llevó a formular el problema de Investigación principal: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo, 2022? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo, 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo, 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo, 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo, 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo?

Se justificó a nivel teórico porque el clima laboral en la actualidad no está teniendo importancia en las organizaciones, generando estrés, abandono, falta de motivación, mal desempeño de funciones, demostrando que influye en la satisfacción de los trabajadores. Su justificación práctica permitirá que los hospitales y demás instituciones implementen acciones de mejora tomando en cuenta las dimensiones mejorando su sistema de gestión y su justificación en el aspecto metodológico ayudará que los

resultados expresados en valores estadísticos sirvan como referente a otras investigaciones con características similares.

El Objetivo general del estudio fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud– Chiclayo. Tuvo como objetivos específicos: Identificar la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo, identificar la relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo, identificar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo, identificar la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo, identificar la relación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.

La hipótesis general fue la siguiente: Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo y como hipótesis específicas : Existe relación significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo, existe relación significativa entre la dimensión autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo, existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud-Chiclayo, existe relación significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo y por último existe relación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo?.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró diversos estudios relacionados con la investigación, a nivel internacional Jaramillo et al.(2020) en Ecuador; estudiaron la asociación entre clima y satisfacción laboral. Su método fue descriptivo-correlacional, recolectando información en un cuestionario aplicado a 115 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación alta $r=0,85$ (p – valor $< 0,05$). Concluyendo que el clima laboral se asocia a la satisfacción de los trabajadores.

Araya et al.(2019) en Chile; tuvieron como fin encontrar el nexo entre clima y satisfacción laboral en centros sanitarios. El estudio fue correlacional, realizado en 110 funcionarios. Los resultados indicaron que un 63,4% manifestaron un regular clima laboral y una satisfacción del trabajo del 60%, con un valor de correlación moderada de 0,636, destacando la confianza del clima laboral con 0,630 y la dimensión satisfacción por el trabajo con un valor de 0,660. Concluyendo que si un ambiente de trabajo es agradable acrecienta la satisfacción en los trabajadores.

Soria et al.(2019) en México; determinaron la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en una casa superior de estudios. La metodología utilizada fue tipo descriptiva- correlacional, aplicando un cuestionario en 208 miembros. Los resultados mostraron una correlación fuerte de 0,800, sobresaliendo la dimensión relaciones interpersonales con un valor de 0,768 y la dimensión recompensa con 0,411. Concluyendo que existe una relación fuerte y directa.

Zambrano y Vera (2019) en Ecuador; tuvieron como fin evaluar la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional . Utilizaron como método de estudio tipo descriptivo correlacional, donde a través de un cuestionario aplicado a 200 colaboradores obtuvieron datos estadísticos. Los resultados mostraron una correlación alta de 0,90. Concluyendo un nivel alto de satisfacción sobre el clima laboral.

Pedraza N. (2018) en México; identificó la dependencia entre clima organizacional y satisfacción laboral. Utilizó como método de estudio tipo cuantitativo- transversal aplicando un cuestionario a 133 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación moderada de 0,70. Concluyendo que ambas variables están vinculadas.

Noboa et al. (2018) en Ecuador; determinaron el vínculo entre clima y satisfacción laboral de una empresa. Utilizaron el método descriptivo-correlacional a través de dos cuestionarios aplicado en 232 miembros. Los resultados mostraron una correlación fuerte de 0,80 entre variables, resaltando el componente de mecanismos de apoyo en un 0,91 y la más baja fue relaciones interpersonales en un 0,87. Concluyendo una asociación cercana entre variables.

Saltos et al.(2018) en Ecuador; identificaron la relación entre clima y satisfacción laboral. Utilizaron como metodología tipo descriptivo-correlacional, aplicando un cuestionario en 98 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada de 0,775. Se concluye que existe relación directa positiva.

Montoya et al.(2017) en Chile; estudiaron la relación entre satisfacción y clima laboral en una universidad. La metodología utilizada fue cuantitativo- correlacional, realizado en 166 miembros. Los resultados fueron 95% de docentes se mostraron satisfechos en el trabajo y 80% percibieron un buen clima organizacional, la correlación fue positiva significativa de 0,523, destacando las dimensiones de apoyo con un valor de correlación de 0,498 y la de menor valor fue la de recompensa de 0,381. Concluyendo la interrelación de ambas variables.

Pupo et al. (2017), en Cuba; estudiaron la asociación entre clima laboral y satisfacción laboral en dos organizaciones de programación y automatización. El estudio fue correlacional, aplicado en 41 trabajadores. Los resultados publicaron una correlación de 0,70 destacando las dimensiones de relaciones interpersonales y liderazgo con un 0,84 y 0,80 respectivamente. Se concluye relación alta y directa de variables.

Así mismo, a nivel nacional Ponce et al. (2022) en Puno; tuvieron como objetivo vincular clima y satisfacción laboral en un centro superior de estudios. Tuvieron como metodología tipo correlacional usando un cuestionario en 245 docentes. Los resultados mostraron una correlación de 0,600, resaltando las dimensiones de identidad con 0,604 y relaciones interpersonales con 0,583. Concluyendo que, a mayor clima, mayor satisfacción.

García y Vargas (2022) en Lima; estudiaron la asociación entre clima y satisfacción laboral. El método utilizado fue descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario a 132 personas. Los resultados mostraron una correlación de 0,475, destacando las dimensiones de apoyo con 0,412 y una correlación baja la dimensión reconocimiento con 0,389. Concluyendo la relación moderada entre variables.

Aliaga M. (2021) en Trujillo; investigó la cercanía de clima organizacional y satisfacción laboral. Tuvo como metodología tipo descriptivo- correlacional, aplicando un cuestionario a 158 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación de 0,448, destacando las dimensiones de comunicación con un valor de 0,493 y dimensión de condiciones laborales con un valor de 0,395. Concluyendo que la variable clima se relaciona de manera constante con satisfacción laboral.

Ruiz D. (2021) en Trujillo; investigó la asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral en una institución. Utilizaron como metodología tipo cuantitativo- correlacional, aplicando un cuestionario para 26 trabajadores. El resultado fue que ambas variables mostraron un valor de correlación de 0,732, resaltando las dimensiones de clima: recompensa, identidad y de satisfacción: factor extrínseco. Concluyendo una relación directa entre variables.

Estrada et al. (2019), en Puerto Maldonado; cuyo fin fue estudiar la relación entre clima y satisfacción laboral. La metodología utilizada fue descriptivo- correlacional, aplicando dos cuestionarios en 59 docentes. Los resultados mostraron la interrelación con un valor de 0,593, resaltando la

dimensión de relaciones interpersonales con 0,500 y la dimensión identidad con un valor de 0,390. Concluyendo la relación directa y positiva entre variables.

Miñano y Márquez (2019), en Trujillo; estudiaron la correlación entre clima y satisfacción laboral. El método elegido fue tipo correlacional-descriptivo. Se utilizó un cuestionario aplicado en 15 personas. Los resultados fueron que ambas variables mostraron un valor de correlación de 0,877, resaltando las dimensiones de identidad, supervisión y condiciones laborales con valores altos de 0,877, 0,855 y 0,877 y de bajo valor 0,597 la dimensión de autorrealización. Concluyendo que las variables están directamente relacionadas.

Tolentino F. (2018), en Ayacucho; estudiaron la relación del clima organizacional y satisfacción laboral. La metodología utilizada fue de tipo correlacional, recolectando datos a través de un cuestionario, aplicado en 30 trabajadores. Los resultados fueron que presentaron un valor de correlación positiva y moderada de 0,552, resaltando las dimensiones de recompensa con un valor significativo y fuerte de 0, 822 y autonomía considerado el valor más bajo con 0,338. Concluyendo que existe una relación significativa.

Felipe et al.(2018) en Trujillo; estudiaron la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un hospital. Utilizaron la metodología descriptivo- correlacional, aplicando un cuestionario a 60 enfermeras. Los resultados demostraron una correlación positiva y fuerte de 0,801, resaltando la dimensión estructura con 0,972 y el valor más bajo lo obtuvo relaciones interpersonales con 0,476. Concluyendo que existe relación cercana entre variables.

Cueva y Ponce (2018) en Lima; buscaron la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral. El método de estudio fue cuantitativa y correlacional, enfocando el estudio en 40 enfermeras, usando la encuesta a través del cuestionario. Siendo los resultados que el 80% de los trabajadores revelaron un clima laboral por mejorar resaltando muy baja

la dimensión de diseño organizacional en 65% , así también un 67, 5% se encontró insatisfecho, resaltando la dimensión de ambiente físico en 62,5% y prestaciones recibidas en 75%, demostrando que no existe una relación significativa $r= 0,098$ ($p < 0,05$). Concluyendo que no existe un vínculo directo entre ambas variables.

Aguilar et al. (2018) en Trujillo; tuvieron como objetivo hallar la correlación existente entre clima y satisfacción laboral. El estudio fue transversal y correlacional. Se recolectó la información en 60 colaboradores. Los resultados fueron: El ámbito de trabajo fue considerado agradable en un 71%, resaltando la dimensión estructura en un nivel alto con una correlación de 0,972, relaciones interpersonales con 0,774 y el nivel más bajo en relaciones interpersonales en un 0,476, así también en satisfacción laboral mostraron una buena aceptación del 57%, mostrando una correlación significativa entre variables de $r=0,801$ ($p= 0,05$) Concluyendo que mientras más favorable sea el clima de trabajo, mayor bienestar laboral para los trabajadores.

Se consideró un estudio congruente con la investigación, a nivel local Chiquinta, G. (2017) en Chiclayo; estudió el vínculo entre clima organizacional y satisfacción laboral. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo-correlacional, tomando una muestra de 37 enfermeras a través de la encuesta e instrumento el cuestionario. Teniendo como resultados: El clima organizacional fue valorado por mejorar en un 74,3% y la satisfacción laboral se consideró de manera regular en un 133%, demostrando una correlación positiva de $r=0,73$ ($p=0,05$). Concluyendo que dichas variables están relacionadas de manera constante.

Clima organizacional es la apreciación que se tiene del área de trabajo teniendo en cuenta la manera de pensar e ideologías del trabajador. (Hernández M. y Guevara M. ,2015), es un fenómeno que influye en los trabajadores en su productividad, atención al usuario, y la percepción que se llega a tener de la organización. (Bernal et al., 2015)

Es base importante en una organización porque el comportamiento de los trabajadores no sólo dependerá de su forma de ser sino de la forma

en que sienta su clima de trabajo y su contexto en general, también genera una ventaja competitiva ayudando a generar en los trabajadores mejor ejercicio profesional, trabajo en equipo, comunicación asertiva logrando una satisfacción global del trabajo. (Peña et al., 2017), por cual las actitudes positivas generadas en el trabajo provocan identidad, compromiso y esfuerzo generando un buen clima laboral manifestándose en satisfacción. (Paz et al.,2020)

Así también el clima laboral puede generar diversas consecuencias físicas y psicológicas en el trabajador. Cuando existe un clima organizacional deficiente se genera inestabilidad, ausentismo laboral, además de repercutir en su salud a corto o largo plazo. (Castillo y Salas, 2018)

El clima organizacional puede tener impacto físico y psicológico en los trabajadores ocasionando falta de personal, rotación, disminución de la productividad, insatisfacción y descontento en la búsqueda de realizarse como profesional. (Rivera et al., 2018)

El clima laboral resalta la importancia de la satisfacción en el trabajador, ello está relacionado con el aspecto psicológico es decir con la percepción del ambiente de trabajo y su relación interpersonal, ambos influyen en el desempeño laboral. (Villanueva, S, 2017), así también el clima laboral mejora las relaciones interpersonales el cual es parte importante del clima donde se observa sus interacciones, acuerdos, conflictos que repercuten en la productividad y satisfacción. (Villagra L., 2017). Por otro lado, clima laboral no sólo considera el lugar físico sino también las interrelaciones que suceden en el lugar de trabajo al responder a sus actividades de acuerdo a sus valores. (Simbron y Sanabria, 2020).

El clima organizacional en el sector salud es muy importante porque refleja la forma como el trabajador percibe su ambiente laboral, sus relaciones interpersonales, la manera de organizarse, destacar con su esfuerzo en el trabajo, liderar equipos, supervisión y control. Por cual tiene influencia positiva y negativa en la organización, en lo positivo ayuda a

conseguir logros, aumenta la productividad, satisfacción, adaptación e innovación; y en lo negativo es insatisfacción, ausentismo y poca producción laboral (MINSA, 2015)

En las organizaciones, los jefes directos deberían tener información constante de las necesidades del trabajador, así también se debería fomentar el reconocimiento, aprendizaje y avance profesional que ayude al fortalecimiento de la institución. (Chirinos Y.,2018)

Dimensiones del clima organizacional (Ruiz et al., 2017).

Ambiente físico y condiciones materiales: Hace referencia a la condición estructural y recursos materiales con lo que cuenta la organización y son el sustento del trabajo diario.

Propósitos: Incluyen las metas de la institución ,así también el apoyo y compromiso de los trabajadores para contribuir al éxito del trabajo.

Remuneraciones y beneficios sociales: Se enfoca en la igualdad y justicia de beneficios económicos de acuerdo a las leyes establecidas y que mantenga satisfechos a los trabajadores.

Políticas administrativas: Son normas y lineamientos establecidos que uniformizan el trabajo de los colaboradores.

Supervisión y control: La manera como el personal jefe orienta, guía y brinda apoyo al trabajo de los colaboradores ayudando a su crecimiento profesional.

Relaciones sociales. Se refiere al apoyo, calor humano, empatía entre los trabajadores.

Estructura organizacional. Comprende la división del trabajo y la forma cómo las actividades benefician a los trabajadores para el logro de los objetivos propuestos.

Comunicación: Se refiere a la claridad y veracidad de la comunicación de los trabajadores en temas relacionados al trabajo.

Toma de decisiones: Implica la participación en las decisiones que se toman durante el trabajo realizado.

El sector público desarrolla de manera periódica lineamientos que forman parte de los componentes del sistema de gestión de la calidad en salud. Según el documento técnico: Sistema de gestión de la calidad en Salud hace referencia al clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de organizaciones acerca de las condiciones estructurales, relaciones humanas y las diversas regulaciones formales e informales que afectan al trabajo. Este documento recalca investigar la problemática del clima en una organización a través de un cuestionario que permita identificar necesidades o dimensiones que necesitan mejorar, luego ejecutar planes de acción enfocados a mejorar aspectos negativos del clima y reforzar aspectos favorables que motiven y mejoren la gestión de la organización, así mismo realizar el monitoreo y evaluación de los planes de manera anual. (Minsa, 2011). En las organizaciones públicas hay diversos aspectos positivos que se obtiene al gestionar y trabajar en el clima laboral como: un buen estilo de dirección que encamine a sus trabajadores, lograr el trabajo en equipo a través de fomentar el compañerismo en la institución, más participación y colaboración e incrementar la generación de ideas e innovación.

El liderazgo, La confianza y la comunicación fortalecen los equipos de trabajo y ayuda a realizar acciones orientadas al cumplimiento de metas institucionales. Esto requiere fortalecer la dirección de los jefes a través de acciones enfocadas en las diversas dimensiones del clima laboral ,buenas relaciones interpersonales, la tolerancia, el respeto por las ideas de los demás, la capacidad de negociación y la solución de conflictos, así como la cooperación en la construcción colectiva de nuevos proyectos.(Peña E., 2017)

Teoría del clima laboral de McGregor:

Esta teoría de 1960 hace referencia a la conducta de las personas con su aspecto laboral y consideró dos teorías “teoría X y Y”. La teoría X enfatiza que los trabajadores necesitan sentirse presionados, supervisados o tener llamadas de atención para su quehacer laboral, pero la teoría Y sostiene que los seres humanos necesitan sentir una motivación continua para alcanzar

sus metas y objetivos. Esta teoría concluye que para alcanzar las metas del trabajador y de la propia organización se necesita un ambiente laboral saludable tanto en estructura como en su contexto interno (Moreira L.,2018).

La satisfacción laboral es la sensación de manera positiva y perjudicial en la que se asume un trabajo teniendo aspectos positivos como: salud mental, mejor ejercicio profesional y de manera negativa como abandono del trabajo y desmotivación. (Sánchez S. y Sánchez S. ,2018)

Es la manera cómo los colaboradores de una organización perciben su lugar de trabajo y el contexto en el que se desarrolla es decir se relaciona con la manera en que responden al trabajo y la motivación que poseen. La satisfacción laboral se enfoca en el estado emocional de manera intrínseca y extrínseca, a nivel intrínseco es la motivación interna que estimula a la persona al logro de sus objetivos, ejemplo, sentirse capacitado, el sentirse satisfecho al realizar un buen desempeño de su trabajo y la motivación extrínseca incluye aspectos como el reconocimiento por el trabajo, el sentirse valorado, así como los incentivos económicos o halagos que permitan un buen rendimiento profesional. (Gálvez, Grimaldi, Sánchez, Fernández y García, 2017)

Es así que se destaca la importancia de tener un ambiente con trabajadores satisfechos ya que ello mejorará su salud, además que mantendrá un excelente lugar de trabajo. (Guerrero et al. ,2018)

Por cual las variables clima y satisfacción laboral tienen mucha relación, la primera habla de las condiciones en que se encuentra el ambiente de trabajo y la segunda de las actitudes de sus trabajadores. (Manosalvas y Quintero, 2015)

Los efectos de la Insatisfacción laboral son: sobrecarga laboral, insatisfacción salarial, conflicto en las relaciones interpersonales, donde en el trabajo se debería abordar estos problemas para solucionarlos y buscar estrategias que motiven a los trabajadores y genere un clima laboral satisfactorio. Si en cambio no se soluciona habrá trabajadores

desmotivados, con estrés que en consecuencia abordará a todo el equipo de trabajo disminuyendo el desempeño y la productividad laboral. (Flores L.,2019)

Existen diversas consecuencias debido a la insatisfacción laboral. (Flores L.,2019)

Salida: Se refiere a finalizar el contrato de trabajo debido a la renuncia del trabajador. Es aquí donde el jefe de servicio debería indagar las causas de la renuncia, antes de ello dar una solución como rotación del personal.

Voz: Hace referencia a la manera de dar a conocer su punto de vista o expresar su insatisfacción hablando con un jefe superior implementando una mejoría.

Lealtad: Se refiere a que se espera que la situación actual de la organización mejore, esperando con paciencia que se busquen alternativas de mejora.

Negligencia: se refleja diversas actitudes en el trabajador como tardanzas, falta de esfuerzo en sus actividades diarias.

La Teoría de Frederick Irving Herzberg:

Es la teoría de los dos factores (1959), higiene y motivación, es una teoría que considera importante la motivación para esforzarse y tener un mejor desempeño laboral, y por ello las personas pueden sentirse satisfechas o mostrar insatisfacción. Los factores de higiene describieron a las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad como factores económicos relacionados al sueldo, relaciones interpersonales, condiciones de estructura, cargo que ocupan, beneficios por los años de trabajo, normas y políticas de las organizaciones. Por el contrario, los factores motivacionales se relacionan con las necesidades secundarias como logros, reconocimientos o sentirse valorado en el trabajo por el buen cumplimiento de las actividades realizadas. (Moreira L.,2018).

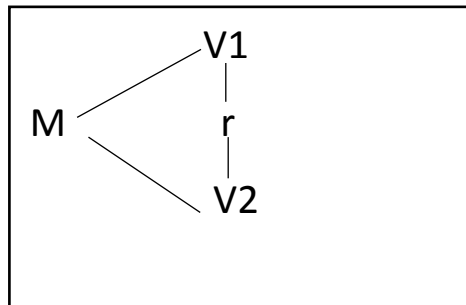
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación: Investigación cuantitativa básica porque se construyó un nuevo conocimiento de un contexto en particular de manera deductiva a través de datos numéricos y estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018)

Diseño de investigación: De diseño no experimental, tipo transversal y correlacional. No experimental porque no se realizó un trabajo activo con las variables, se presentaron tal y como se encontraron en la realidad. Tipo transversal donde la información fue recolectada en un periodo de tiempo planificado por el investigador y correlacional porque se estableció un vínculo entre variables. (Hernández y Mendoza, 2018)

Según esquema



Dónde:

M: Personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo

V₁: Clima organizacional

V₂: Satisfacción laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional- variable independiente

De manera conceptual se definió como la apreciación que se tiene del área de trabajo teniendo en cuenta la manera de pensar e ideologías del trabajador (Hernández M. y Guevara M., 2015)

De forma operacional se recopiló información a través de una encuesta con el instrumento el cuestionario basado en las teorías de Litwin y Stringer modificado y validado en la tesis de Gonzáles K. (2021), el cual tuvo 26 ítems señalando los componentes del clima organizacional de estructura, autonomía, relaciones interpersonales, identidad y recompensa.

Las dimensiones de la variable anteriormente descrita contaron con indicadores que reflejaron el ambiente laboral como: reglamentos y objetivos de la organización, iniciativa de los trabajadores, relaciones interpersonales, crecimiento profesional y compromiso con el trabajo y tuvo una escala de medición ordinal.

Variable 2: Satisfacción laboral – variable dependiente

De manera conceptual se definió como la sensación de manera positiva y perjudicial en la que se asume un trabajo teniendo aspectos positivos como: salud mental, mejor ejercicio profesional y de manera negativa como abandono del trabajo y desmotivación. (Sánchez S. y Sánchez S.,2018)

De forma operacional se utilizó una encuesta utilizando un cuestionario basado en la teoría de Litwin y Stringer modificado y validado en la tesis de Gonzáles K. (2021), el cual presentó 16 ítems señalando dos dimensiones de la satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos.

Las dimensiones de la variable anteriormente descrita contaron con indicadores relacionados a la satisfacción como: aspecto económico, igualdad

en el trabajo, estructura, colaboración, reconocimiento, oportunidades de ascenso y autonomía teniendo una escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según requerimiento de personal 2022 del Servicio de Neonatología, fue una población de 59 participantes del personal de enfermería

Criterios de inclusión: Personal de enfermería con más de 1 año de trabajo, con contrato cas regular, cas Covid, 276 y 728 y enfermeras que accedieron participar de la investigación.

Criterios de exclusión: Enfermera jefe de servicio, enfermeras con licencia y en aislamiento por Covid 19 según resolución ministerial y enfermeras que no accedieron en participar de la investigación de manera voluntaria.

Muestra: Se consideró 51 participantes como parte del estudio.

Muestreo: Se utilizó el muestreo no probabilístico porque no toda la población pudo ser parte del estudio, sólo se trabajó con el personal que cumplía los requisitos establecidos. (Hernández y Mendoza, 2018)

Unidad de análisis: Lo conformó el personal de enfermería donde manifestaron sus diferentes opiniones acerca del clima en el trabajo y su satisfacción.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó en ambas variables la técnica de la encuesta, donde a través de preguntas estandarizadas permitió obtener juicios y opiniones del contexto. (Hernández y Mendoza ,2018).

En las dos variables se utilizó como instrumento el cuestionario sustentado en las teorías de Litwin y Stringer modificado y validado por Gonzáles K. (2021). El cuestionario presentó 42 ítems señalando las dos variables. En clima

organizacional tuvo las dimensiones como: estructura, autonomía, relaciones interpersonales, identidad y recompensa, medidas a través de la escala de Likert con los ítems de nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre en una numeración del 1 al 5 respectivamente, mostrando un nivel o rango de: Malo : de 26 a 60, regular: 61 a 95 y bueno de 96 a 130 y en sus dimensiones fue calificado de la siguiente manera: Estructura calificado como malo de 5 a 11, regular 12 al 18 y bueno de 19 hasta 25; autonomía: malo de 4 a 9, regular 10 al 15 y bueno de 16 hasta 21; relaciones interpersonales: malo de 7 a 16, regular 17 al 26 y bueno de 27 hasta 36; recompensa: malo de 5 a 11, regular 12 al 18 y bueno 19 hasta 25 e identidad: malo de 5 a 11, regular de 12 al 18 y bueno de 19 hasta 25.

En la variable satisfacción laboral el cuestionario tuvo dos dimensiones como: factores intrínsecos y extrínsecos medidas a través de la escala de Likert, con los ítems nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre equivalente a una puntuación del 1 al 5 respectivamente, mostrando un nivel o rango de malo de 16 al 37, regular 38 al 59 y bueno de 60 hasta 81 y para sus dimensiones: factores extrínsecos: malo 8 al 18, regular 19 al 29 y bueno 30 a 40 y factores intrínsecos: malo 8 al 18, regular 19 al 29 y bueno de 30 a 40.

La validez del instrumento se realizó a través de un juicio de tres expertos aplicando los criterios de certificación como: claridad, pertenencia y relevancia obteniendo una calificación de 1 en la V de Aiken, confirmando que es un instrumento válido.

La confiabilidad se obtuvo con la realización de una prueba piloto aplicado en 5 trabajadores de salud, dando como resultado según alfa de Cronbach de 0,95, demostrando que es muy confiable.

3.5. Procedimiento

Empezó a partir de la aprobación del título del proyecto por el Comité de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, luego se presentó diversos documentos dirigida a las autoridades del hospital, entre ellos el comité de investigación para la autorización de la realización del presente estudio, permitiendo que el personal de enfermería brinde su apoyo con la realización de las encuestas teniendo en cuenta los criterios de rigor científico y principios éticos. Antes de la recolección datos se brindó información sobre la confidencialidad y anonimato del cuestionario. Dicha recolección de datos fue de manera virtual a través de un enlace link del Google forms, se recogió la información en un tiempo de 10 días aproximadamente. Posterior a ello, los datos fueron representados de forma estadística para la discusión de resultados, obteniendo finalmente las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Procesamiento de datos

Análisis descriptivo: Los datos recolectados fueron ingresados a un programa Excell, para luego estudiarlos estadísticamente a través del software IBM SPSS versión 25, luego fue representado en tablas.

Análisis inferencial: Se obtuvo conclusiones de los resultados analizados de manera estadística y se contrastó las hipótesis utilizando pruebas de estadística inferencial.

Análisis de datos

Se realizó a través de la prueba estadística paramétrica de Pearson y la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, donde se buscó la asociación entre variables. Fue expresado de la siguiente manera: +1 y el -1 que indica correlación negativa, 1 correlación positiva y el 0 indica una correlación nula (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Se utilizó los criterios de rigor científico (Hernández S.,2014)

Credibilidad: Los resultados obtenidos fueron recolectados tal y como se presentaron en la realidad del clima laboral del personal en estudio.

Confirmabilidad o Auditabilidad: En toda la investigación se evitó los juicios personales o críticas subjetivas sobre el problema en estudio.

Transferibilidad o Aplicabilidad: Esta investigación podrá ser utilizada como base o guía en otros estudios con una población con características semejantes.

Se contó con los principios éticos según Belmont (Fernández M., 2020)

Principio de Beneficencia: Este principio buscó en todo momento el bienestar de los participantes y en la recolección de los datos se evitó algún riesgo que ponga en peligro su confidencialidad como persona y profesional, explicándole de manera específica en qué consistía la investigación y sus dudas con respecto a ello.

Principio de Justicia: En la investigación se trató al personal investigado con un trato justo, sin preferencia alguna o discriminación.

Principio de Respeto: En todo momento de la investigación el personal investigado fue tratado como persona autónoma, con libertad de decidir de manera voluntaria participar del estudio, dando valor y respeto a su elección y opiniones.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo

		Correlaciones	
		CLIMA	SATISFACCIÓN
CLIMA	Correlación de Pearson	1	,760**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	51	51
SATISFACCIÓN	Correlación de Pearson	,760**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

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

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de EsSalud-Chiclayo, durante los meses Junio- Julio 2022

En la tabla N° 1: Considerando que las puntuaciones siguen una distribución normal, el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.760$, por lo que existe evidencia estadística para afirmar una correlación positiva moderada, con nivel de significancia $p\text{-value} = 0.000$ ($p < 5\%$), se decide Rechazar H_0 , por lo tanto se demuestra que existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.

Tabla 2: Relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN	Estructura
SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	,497**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	51	51
	Coeficiente de correlación	,497**	1.000
Estructura	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

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

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de EsSalud-Chiclayo, durante los meses Junio- Julio 2022

En la tabla N° 2: Considerando que la dimensión estructura del clima organizacional no sigue una distribución normal, el coeficiente de correlación de Spearman es $r = 0,497$, por lo que existe evidencia estadística para afirmar una correlación positiva justa, con nivel de significancia $p\text{-value} = 0.000$ ($p < 5\%$), se decide Rechazar H_0 , por lo tanto, se demuestra que existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre estructura del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.

Tabla 3: Relación entre la dimensión autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo

Correlaciones			
		SATISFACCIÓN	Autonomía
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,380**
	Autonomía	N	51
		Coeficiente de correlación	,380**
		Sig. (bilateral)	0.006
		N	51

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

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de EsSalud-Chiclayo, durante los meses Junio- Julio 2022

En la tabla N°3: Considerando que la dimensión autonomía del clima organizacional no sigue una distribución normal, el coeficiente de correlación de Spearman es $r = 0,380$, por lo que existe evidencia estadística para afirmar una correlación positiva justa, con nivel de significancia $p\text{-value} = 0.006$ ($p < 5\%$), se decide Rechazar H_0 , por lo tanto, se demuestra que existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.

Tabla 4: Relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN	Relaciones_inter personales
SATISFACCIÓN	Correlación de Pearson	1	,610**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	51	51
Relaciones_inter personales	Correlación de Pearson	,610**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

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

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de EsSalud-Chiclayo, durante los meses Junio- Julio 2022

En la tabla N°4: Considerando que las puntuaciones siguen una distribución normal, el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.610$, por lo que existe evidencia estadística para afirmar una correlación positiva moderada, con nivel de significancia $p\text{-value} = 0.000$ ($p < 5\%$), se decide Rechazar H_0 , por lo tanto, se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre relaciones interpersonales del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.

Tabla 5: Relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN	Recompensa
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,520**
			0.000
		N	51
	Recompensa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,520**
			1.000
		N	51

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

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de EsSalud-Chiclayo, durante los meses Junio- Julio 2022

En la tabla N° 5: Considerando que la dimensión recompensa del clima organizacional no sigue una distribución normal, el coeficiente de correlación de Spearman es $r = 0.520$, por lo que existe evidencia estadística para afirmar una correlación positiva moderada, con nivel de significancia $p\text{-value} = 0.000$ ($p < 5\%$), se decide Rechazar H_0 , por lo tanto, se demuestra que existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre recompensa del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.

Tabla 6: Relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo

Correlaciones			
		SATISFACCIÓN	Identidad
SATISFACCIÓN	Correlación de Pearson	1	,517**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	51	51
Identidad	Correlación de Pearson	,517**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

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

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de EsSalud-Chiclayo, durante los meses Junio- Julio 2022

En la tabla N°6: Considerando que las puntuaciones siguen una distribución normal, el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.517$, por lo que existe evidencia estadística para afirmar una correlación positiva moderada, con nivel de significancia $p\text{-value} = 0.000$ ($p < 5\%$), se decide Rechazar H_0 , por lo tanto, se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre identidad del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.

V.DISCUSIÓN

El clima organizacional genera una ventaja competitiva ayudando a tener un mejor ejercicio profesional, ayuda mutua de funciones, comunicación asertiva y satisfacción laboral. (Peña et al. 2017), pero también puede generar diversas consecuencias físicas y psicológicas debido a un clima organizacional deficiente que genera inestabilidad, ausentismo laboral, además de repercutir en su salud a corto o largo plazo. (Castillo y Salas, 2018) es así que se realiza la discusión de resultados del tema en estudio:

La tabla N°1 presentó un valor de correlación de 0,760 del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería con un nivel de significancia $p\text{-value} = 0.000$ ($p < 5\%$), validando la hipótesis general, lo cual indicó una relación positiva moderada, demostrando que al existir un clima organizacional favorable o desfavorable va influir siempre en la satisfacción. Por cual según Guerrero et al.(2018) destacaron la importancia de generar motivación en los trabajadores, realizando acciones que contribuyan a tener trabajadores satisfechos. Diversos estudios respaldan este resultado como Govea y Zuñiga (2020) en su artículo en Ecuador donde revelaron que un clima agradable o desfavorable siempre va tener repercusión en los trabajadores, mostrando su estudio un valor de correlación de 0,775, además que un buen clima ayudará a fomentar una institución saludable que logre sus objetivos propuestos, así también Pupo et al.(2017) en Cuba, mostraron un valor de 0,770 entre variables refiriendo que están directamente relacionados y que un clima favorable ayuda a fortalecer un trabajo armonioso. Saltos et al., (2018) en Ecuador, cuyo estudio reveló una correlación moderada significativa de 0,775 resaltando que un buen clima organizacional permitirá un buen rendimiento profesional y satisfacción en el trabajo.

También se contó con estudios que revelaron una relación muy fuerte y positiva entre ambas variables como Jaramillo et al.(2020) en Ecuador

mostrando un valor de correlación alto de 0,85, refiriendo que un clima laboral saludable ayudará a obtener valores altos de satisfacción. De manera similar lo sustenta Zambrano y Vera (2019) donde los resultados de su investigación mostraron un valor de correlación de 0,9, resaltando que el clima organizacional es satisfactorio cuando hay un equilibrio entre dimensiones como reglamentos, condición física y manejo de la organización.

Pero también hubo investigaciones que refutaron la relación entre variables, así lo sustentan Cueva y Ponce (2018) en la ciudad de Lima al concluir que no existe vínculo entre clima organizacional y satisfacción laboral, manifestando que los trabajadores tenían condiciones de trabajo deficientes sin embargo se encontraron satisfechos con su compromiso, profesionalismo y aporte a la institución que contribuyó a la mejora de la organización, mostrando un valor de correlación de 0,098.

La tabla N°2 presentó una relación positiva justa con un valor de correlación de 0,4,97 entre la dimensión estructura del clima organizacional con la satisfacción laboral, esto significa que es importante el lugar físico y las reglas establecidas del trabajo, pero es apreciada de manera débil a pesar de las diversas carencias del servicio, así lo sustenta Estrada et al.(2019) en Puerto Maldonado refiriendo que existe relación justa entre estructura del clima y satisfacción laboral con un valor 0,483, donde varios docentes consideraron a las condiciones de estructura importante pero no con valores altos de relación.

Otros estudios demostraron una relación más alta y significativa como Noboa (2019) en Ecuador, con un valor de 0,89 refiriendo que las condiciones de estructura y condiciones laborales crea un ambiente de satisfacción si es llevado de manera favorable. Así Felipe et al. (2018) en Trujillo donde los resultados evidenciaron una correlación de 0,972 refiriendo que a pesar de una infraestructura deficiente con el tiempo se adaptaron y aceptaron sus condiciones laborales.

De manera positiva pero menos significativa se evidenció en el estudio de Araya en su artículo en Chile (2019) donde percibió a la dimensión ambiente de trabajo en relación directa con la satisfacción con una correlación positiva media de 0,30, donde al mostrar un ambiente laboral de nivel bajo se percibió insatisfacción en los trabajadores.

En La tabla N° 3 se evidenció una relación justa con un valor de correlación de 0,380 entre la dimensión autonomía del clima organizacional con la satisfacción laboral, siendo considerada una relación poco significativa. Para los autores Guim y Rodriguez, (2018) refirieron en su estudio que dentro de la dimensión autonomía está la motivación, pues el colaborador al estar motivado ayudará a la integración, compromiso y toma de decisiones de la mejor manera para su trabajo. Así también para Véliz et al.(2019) la autonomía se relaciona con la satisfacción laboral pues al brindar mayor responsabilidad al trabajador, éste va adquirir mayor autonomía y compromiso aumentando su satisfacción por el trabajo.

De esta manera lo sustenta Ruiz D. (2021) en Trujillo mostrando una correlación de 0,426, indicando que a más independencia y confianza se brinde a los colaboradores en decisiones del trabajo se obtendrá mayor satisfacción.

También se tuvo estudios que demostraron una relación moderada en esta dimensión como Aguilar et al. (2018) en Trujillo quien demostró una correlación positiva de 0,774 abarcando aspectos como responsabilidad por el trabajo, independencia y rigidez de las reglas establecidas. De esta manera Salazar et al. (2021) en Ecuador en su estudio concluyó que la dimensión autonomía ayuda a toma de buenas decisiones generando mejoras en el quehacer laboral.

En esta dimensión si hubo relación, pero fue estimada la de menor valor, considerando que, si es importante para el personal de enfermería, pero no tan fuerte e indispensable para estar satisfechos.

La tabla N° 4 presentó una correlación positiva moderada de 0,610 entre la dimensión relaciones interpersonales y satisfacción laboral, resaltando la importancia de esta dimensión, considerándola un factor influyente en el quehacer laboral, tal es así que para Simbron y Sanabria, (2020) clima laboral no sólo se considera el lugar físico sino también las interrelaciones que suceden en el lugar de trabajo al responder a sus actividades de acuerdo a sus valores y ello repercute en su satisfacción. Villanueva, S. (2017) resalta la percepción del ambiente de trabajo y las relaciones humanas, ambos influyen en el desempeño y satisfacción laboral. Para Villagra, L. (2017) las relaciones interpersonales es parte importante del clima donde se observa sus interacciones, acuerdos, conflictos que repercuten en la productividad y satisfacción. Así también para Wilchez, N. (2018) destaca a las relaciones interpersonales armoniosas como factor que promueve la productividad de la empresa, además que aumenta la motivación, comodidad de trabajo en equipo y superación profesional.

En esta dimensión tenemos a Pedraza N. (2018) en México donde evidenció en su estudio una correlación significativa y fuerte entre variables de 0,86, sustentando que el trabajo unido asociado a las relaciones interpersonales proporciona apoyo y confianza para el avance profesional e institucional. Un estudio realizado por Soria et al. (2019) reveló una correlación moderada y positiva de 0,768, este autor refirió un gran impacto de esta dimensión para el trabajo donde hace énfasis que toda persona desea ser aceptada y llevarse bien con sus compañeros para sentir un estado de pertenencia, comodidad y bienestar en sus funciones.

De esta manera también tenemos a Ponce et al. (2022), en Puno donde obtuvo como resultado a las relaciones interpersonales con satisfacción laboral con una correlación moderada de 0,583, este autor consideró importante crear un ambiente saludable como fuente favorable de satisfacción general.

La tabla N° 5 presentó un valor de correlación moderada de 0,520 entre la dimensión recompensa y satisfacción laboral. Para Gálvez et al. (2017) el reconocimiento o recompensa a los logros del personal aumenta los sentimientos de motivación al trabajo. En su estudio se consideró importante la dimensión recompensa para lograr satisfacción, esta dimensión abarcó: el reconocimiento, capacitaciones y motivación. Para Chirinos Y.(2018) en las organizaciones, los jefes directos deberían tener información constante de las necesidades del trabajador, así también se debería fomentar el reconocimiento, aprendizaje y avance profesional que ayude al fortalecimiento de la institución.

Estudios similares se encontró como Soria et al.(2019), mostrando una correlación considerable de 0,411 de la dimensión recompensa con la satisfacción laboral, manifestando que un bajo reconocimiento al esfuerzo asociado con las pocas oportunidades de ascenso y desarrollo de habilidades genera insatisfacción en los colaboradores.

El estudio de Aliaga, M. (2021) mostró una correlación justa de la dimensión recompensa con satisfacción laboral en 0,431, manifestando que en un ambiente laboral al no existir motivación y recompensa al esfuerzo como reconocimientos, ascensos, capacitaciones no se logrará mejorar el desempeño y satisfacción laboral, así también García y Vargas (2022) revelaron en su estudio una correlación positiva y considerada de 0,389, considerando que los trabajadores se sienten más satisfechos al tener reconocimientos, recompensa a su trabajo de manera justa y equitativa. De manera similar Montoya et al. (2017) en su estudio mostró una correlación positiva justa de 0,381 refiriendo que, si había relación, pero fue la más débil, considerando que no es tan significativa para lograr satisfacción.

La tabla N° 6 presentó un valor de correlación positiva y moderada de 0,517. Esta dimensión fue valorada de manera regular para lograr satisfacción, pero no dejó de ser importante. Tal es así que Bazalar y Choquehuanca (2020) manifestaron que las actitudes positivas generadas en el trabajo provocan

identidad, compromiso y esfuerzo aumentando el nivel de satisfacción y según Pedraza N. (2018) refirió que la dimensión identidad tiene mucha influencia en la satisfacción, el cual es logrado a través de acciones que mejoren el rendimiento de los profesionales. Según Miñano y Márquez (2019) encontró relación significativa fuerte entre la dimensión identidad y la satisfacción con un valor de 0,877, donde la identidad estuvo muy ligado a la pertenencia e involucramiento laboral, debido a un trato equitativo y ambiente con condiciones adecuadas. Así tenemos a Tolentino F. (2018) en su estudio en Ayacucho mostró una correlación positiva moderada 0,487 dando a conocer que el trabajador se siente identificado con su actividad laboral cuando se encuentra motivado, valorado y reconocen sus logros.

Para la realización del estudio, existió literatura de sustento teórico, pero de fechas antiguas, por lo que se trató de buscar investigaciones actualizadas para mejorar el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo mostró una relación positiva moderada con la satisfacción laboral.
2. La dimensión estructura del clima organizacional en relación con la satisfacción laboral obtuvo un valor de correlación positiva y justa.
3. La dimensión autonomía del clima organizacional en relación con la satisfacción laboral obtuvo un valor de correlación positiva y justa.
4. La dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional en relación con la satisfacción laboral obtuvo un valor de correlación positiva y moderada.
5. La dimensión recompensa del clima organizacional en relación con la satisfacción laboral obtuvo un valor de correlación positiva y moderada.
6. La dimensión identidad del clima organizacional en relación con la satisfacción laboral obtuvo un valor de correlación positiva y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los jefes institucionales, asumir liderazgo, comunicación y confianza en su función, además de aplicar la metodología de la gestión de la calidad según normas técnicas del sector público a fin de mejorar el clima organizacional y sus dimensiones.
2. A los jefes de servicio, realizar coordinaciones continuas con el área de recursos médicos para la mejora de la infraestructura y equipos de trabajo.
3. Otorgar al personal asistencial responsabilidades mayores, nuevas funciones, acciones de liderazgo, con el fin que asuman retos y crear autonomía.
4. Seguir fomentando acciones en coordinación con el comité de ética del servicio para realización de talleres, ponencias y participación activa entre compañeros ayudando a conocerse mejor entre compañeros y lograr sentir empatía, mejorando las relaciones interpersonales.
5. Programar eventos trimestrales de reconocimiento a los logros y superación del profesional como motivación a su trabajo
6. A los jefes de servicio, realizar coordinaciones con capacitación del hospital para brindar capacitaciones continuas a fin de fortalecer el conocimiento del personal

REFERENCIAS

- Aguilar et al. (2018). Organizational climate and job satisfaction in the emergency service of a state hospital. *Revista Sciendo*, 21 (3), 369-374. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070/1971>.
- Aliaga, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos Covid-19. Hospital Distrital Jerusalén, Trujillo, 2021*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo). file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Aliaga_CHM-SD.pdf
- Araya et al. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care officials of a commune in Chile". *Risaralda Medical Journal*. 25 (2). 23-28. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200.
- Arévalo et al. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(5),1-40. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943.
- Bazalar y Choquehuanca. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de Investigación Científica y tecnológica*, 1(2), 35-51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bernal et al. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud. *Revista Estudios Gerenciales*, 31, 8-19. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>. .
- Castillo, J., y Salas, C. (2018). Estabilidad Laboral Y Desigualdad Del Ingreso: Una Perspectiva De Género. *Revista Cuestiones Económicas*, 28, 149–180. <http://repositorio.bce.ec/handle/32000/2100>.
- Chiquinta, G. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Emergencia del hospital Regional Lambayeque. Chiclayo-2017*.

(Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8473>.

Chirinos, Y. (2018). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. *Revista Espacio*, 42(8), 15.
<http://www.revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>.

Cueva y Ponce (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, 2018*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Gerencia de los Servicios de la Salud. Universidad Nacional del Callao).
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Estrada et al. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica. *Revista Conocimiento para el desarrollo*, 10(2), 221-226. <http://dx.doi.org/10.17268/CpD.2019.02.08>

Felipe et al. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Revista Sciendo*, 21(3), 369-374.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070/1971>.

Fernández, N. (2020). Informe Belmont sobre psiquiatría legal. *Revista digital INESEM*, 12-20. <https://www.inesem.es/revistadigital/juridico/informe-belmont/>

Flores, L. (2019, 10 de Junio). *Consecuencias de la insatisfacción laboral*. Coaching ejecutivo. <https://luisfloresguerra.com/conoce-las-consecuencias-de-lainsatisfaccion-laboral/>.

Gálvez, P; Grimaldi, M; Sánchez, A; Fernández J y García, J. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral*. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración Gerencial, Universidad de Almería).
<https://www.redalyc.org/pdf/2351/235152047019.pdf>.

- García, A y Vargas,K (2022). *Relacion entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Vargas Laurente Constructora EIRL,2022.* (Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestion Empresarial, Universidad San Ignacio de Loyola).
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/5188504f-8039-4c01-a0e0-9944a5d43d8a>
- Guerrero, M., Richard, P., y Arce, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico, *Revista Innova Research Journal*, 3(8), 140-146. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>.
- Govea y Zuñiga. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*,13(21),15-22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Hernández, M. y Guevara, M. (2015). Clima Organizacional en Instituciones de Salud del Estado de Guanajuato. *Revista Jóvenes en la Ciencia.* 1(2), 946-950. <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/318/pdf1>
- Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mc Graw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch Snyderman, B. (2010). *The Motivation to Work.* United States of America. Transaction Publishers. <https://www.worldcat.org/title/motivation-to-work/oclc/881840369>.
- Jaramillo et al. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato- Empresa Pública.

Revista Digital Publisher, 5(6), 77-89.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/255/553.

Manosalvas, C. y Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Revista AD-Minister*, (26), 5-15.
<http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>.

Ministerio de Salud del Perú (2015). *Clima organizacional en las organizaciones de salud del Perú*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>.

Ministerio de Salud Del Perú (2008). Documento técnico : Metodología para el estudio del clima organizacional. Resolución Ministerial .
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1.

Miñano, D y Márquez, H (2019). *Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción del cliente interno de la Empresa Ayrtón Senna SAC de Trujillo – 2018*. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias Económicas, Universidad Antenor Orrego). <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5679>

Montoya et al. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Revista Ciencia y trabajo*, 19(58), 700-718.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007.

Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. (Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>

Noboa et al. (2018). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1-24. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>

- Oblitas, S. (2018). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia en Medicina*, 6(1),7-24. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7579>.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2020. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang--es/index.htm
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 1(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/>
- Peña E. (2017). Clima organizacional en una empresa del estado. (Tesis para obtener el grado académico de Especialista en Alta gerencia. Universidad Militar Nueva Granada). <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16206/Pe%F1a%20Salas%20Emilcer%202017.pdf;jsessionid=494D5829A57615F9001C891D52C3E504>.
- Peña et al. (2017). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *Revista Salud Pública de México*, 57(6), 528–536. <https://www.redalyc.org/pdf/106/10642748007.pdf>.
- Ponce et al. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una Universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20-30. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002.es>.
- Pupo et al. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Revista Ciencias Holguin*, 23(4), 1-14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553376006>.
- Rivera et al. (2018). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. *Revista Espacio*. 42(8), 15. <http://www.revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>.

- Ruiz, D. (2021). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la subgerencia de abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración . Universidad César Vallejo). <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27805?show=full>
- Ruíz, A.; Ruíz, T.; y Ruíz, N. (2017). Test de Clima Laboral CL-RG. Perú: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.
- Sampieri, H., Fernández, R., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Sánchez-Sellero, M., y Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel. *Revista Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/MCT/article/view/3229/3157>.
- Salazar et al. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral. Caso empresa de Seguridad Covipen. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Saltos et al. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución educativa Victor Antonio Moreno Mosquera, 2018. *Revista Gobernanza*, 3(12), 209-230. <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/93/147>
- Simbrón, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59- 83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390777>.
- Soria et al. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Revista Acta Universitaria*, 29, 1-14. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2205>

- Tolentino, F. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Micro Red de Salud de Ninabamba La Mar Ayacucho 2018*. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29238/tolentino_bf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Véliz et al. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Pública Regional Chilena . Chile. *Revista Inclusiones*, 6, 312-326.
[/https://revistainclusiones.org/pdf32/19%20VOL%206%20NUM%204%20GIRALDO2019OCTUBDICIEMB19INCL.pdf](https://revistainclusiones.org/pdf32/19%20VOL%206%20NUM%204%20GIRALDO2019OCTUBDICIEMB19INCL.pdf)
- Villagra, L. (2017). *Análisis del Clima Organizacional en la Biblioteca Central Salomón de la Selva de la UNAN*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Dirección y Gestión del Talento Humano, Managua, Nicaragua.)
<https://repositorio.unan.edu.ni/9329/1/18960.pdf> 41.
- Villanueva, S. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *Revista Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8), 125,145. <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- Wilchez, N. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia*. (Título para obtener el grado de Maestro en Gestión Social Empresarial, Universidad externado de Colombia)
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/dna-spa-2018Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Min_eria_Texas_Colombia?sequence=1&isAllowed=y
- Zambrano y Vera; (2019). Evaluación de los factores de satisfacción laboral en el personal y su incidencia en el clima organizacional de las cooperativas de transporte intercantonal con sede en los Cantones Tosagua y Bolívar. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1(3), 1696-8352.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/factores-satisfaccion-laboral.html>

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de EsSalud- Chiclayo					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 INDEPENDIENTE Clima organizacional	<p>Es la apreciación que se tiene del área de trabajo teniendo en cuenta la manera de pensar e ideologías del trabajador. (Hernández M. y Guevara M., 2015)</p>	<p>Es la apreciación que se tiene del área de trabajo teniendo en cuenta la manera de pensar e ideologías del trabajador, medida a través de una encuesta con el instrumento el cuestionario</p>	Estructura	Políticas y reglamentos vigentes Funciones y responsabilidades definidas Metas de la organización Procedimientos establecidos	Ordinal Escala de Likert Nunca 1 A veces 2 Regularmente 3 Casi siempre 4 Siempre 5
			Autonomía	Realizar funciones según criterio Oportunidad de toma de decisiones	
			Relaciones Interpersonales	Trabajo en equipo Solidaridad Equidad	
			Recompensa	Capacitaciones continuas Reconocimiento de logros	
			Identidad	Realiza propuestas y sugerencias Logro de objetivos Nivel de comodidad del trabajo	

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>VARIABLE 2 DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Es la sensación de manera positiva y perjudicial en la que se asume un trabajo teniendo aspectos positivos como: salud mental, mejor ejercicio profesional y de manera negativa como abandono del trabajo y desmotivación . (Sánchez S. y Sánchez S. ,2018)</p>	<p>Manera cómo los colaboradores de una institución perciben su lugar de trabajo, medida a través de una encuesta con el instrumento el cuestionario.</p>	<p>Factores extrínsecos</p> <p>Factores intrínsecos</p>	<p>Salario</p> <p>Trabajo equitativo</p> <p>Distribución física del área de trabajo</p> <p>Cooperación entre compañeros de trabajo</p> <p>Reconocimientos</p> <p>Oportunidades de ascenso</p> <p>Libertad para realizar sus funciones</p>	<p>Ordinal Escala de Likert</p> <p>Nunca 1</p> <p>A veces 2</p> <p>Regularmente 3</p> <p>Casi siempre 4</p> <p>Siempre 5</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA INSTRUMENTO /
Problema Principal:	Objetivo General:	Hipótesis general:	V1: Clima organizacional	UNIDAD DE ANÁLISIS	Enfoque: Cuantitativo Hernández y Mendoza (2018)	Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud-Chiclayo?	Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud-Chiclayo.	Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.	V2: Satisfacción laboral	Personal de enfermería del servicio de neonatología	Diseño de investigación: No experimental – Transversal-Transaccional Hernández y Mendoza (2018)	Instrumento: Cuestionario
	Objetivos Específicos: Identificar la relación entre estructura del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo. Identificar la relación entre autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo. Identificar la relación entre relaciones interpersonales del clima organizacional y satisfacción laboral del	Hipótesis específicas: z Existe relación significativa entre estructura del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo. Existe relación significativa entre autonomía del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo.			POBLACIÓN 59 enfermeras MUESTRA 51 enfermeras	

	<p>personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo. Identificar la relación entre recompensa del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo. Identificar la relación entre identidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo.</p>	<p>Existe relación significativa entre relaciones interpersonales del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo. Existe relación significativa entre recompensa del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Es Salud- Chiclayo. Existe relación significativa entre identidad del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo?.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:.....

Yo, acepto participar de forma voluntaria de la investigación titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo**. La cual pretende determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, con ello autorizo poder realizar una encuesta y aplicar el instrumento de un cuestionario para medir el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos.

Además, se me informó que dicho instrumento es anónimo y sólo se usarán los resultados para fines del estudio, así mismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

FIRMA DE LA INVESTIGADORA:

Nombre: Bustamante Vidaurre
Marely Lisseh

DNI:

FIRMA PARTICIPANTE

ANEXO 4 : INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones generales:

Estimado(a):

El siguiente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad, obtener información relevante acerca de clima organizacional y satisfacción laboral en la institución que usted trabaja. Tome en cuenta que dicho cuestionario es completamente anónimo y confidencial. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad. Llene primero los datos generales, posteriormente lea con atención y conteste todas las preguntas marcando con un (X) en un solo recuadro. Se le agradece por su tiempo brindado.

Si tiene alguna duda consultar al responsable del presente cuestionario.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

a) Femenino () Masculino ()

1.2. Edad:

a) Menos de 25 años ()

b) de 26 a 35 años ()

c) de 36 a 45 años ()

d) de 46 a más ()

1.3. Tiempo de servicio:

1.4. Nivel de estudios:

a) Secundaria completa

b) Técnico.

c) Bachiller.

d) Profesional.

e) Otros

Especifique:

1.5. ¿Cargo que ocupa en la Institución?:

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes:

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable 1. CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Estructura						
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?					
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?					
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?					
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?					
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?					
DIMENSIÓN: Autonomía						
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?					
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?					
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales						
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?					
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?					
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?					
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?					
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?					
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?					
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?					

DIMENSIÓN: Recompensa					
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?				
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?				
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?				
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?				
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?				
DIMENSIÓN: Identidad					
22	¿Se siente parte de esta institución?				
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?				
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?				
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?				
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?				
Variable 2. SATISFACCIÓN LABORAL					
N°	ÍTEMES				
DIMENSIÓN: Factores extrínsecos					
27	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?				
28	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?				
29	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?				
30	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?				
31	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?				
32	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?				
33	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?				
34	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?				

DIMENSIÓN: Factores intrínsecos					
35	¿Se siente satisfecho con su trabajo?				
36	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?				
37	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?				
38	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?				
39	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?				
40	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?				
41	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?				
42	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Instrumento:	Cuestionario de Clima organizacional y satisfacción laboral
Autor:	Litwin y Stringer (1968)
Adaptada y validada:	En Perú por Gonzáles Kirenia (2021)
Número de ítems:	42
Tipo de escala:	Ordinal
Población general:	Personal de Enfermería
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Validez y Confiabilidad:	Se obtuvo la validez a través de un juicio de 3 expertos resultando una calificación de 1 en la V de Aiken considerado válido. En la confiabilidad se realizó una prueba piloto en 5 trabajadores de salud, donde los coeficientes fueron altamente confiables, el valor más alto fue 0,8 en los ítems de estructura y autonomía para clima organizacional y 0,8 en ítems de factores extrínsecos para satisfacción laboral, resultando una confiabilidad de 0,95.
Puntuación:	El puntaje para cada respuesta tomó valores del 1 al 5 donde nunca: 1, casi nunca: 2, algunas veces: 3, casi siempre: 4 y siempre: 5;
Niveles:	<p>Clima organizacional: Malo : de 26 a 60, regular: 61 a 95 y bueno de 96 a 130 y en sus dimensiones fue calificado de la siguiente manera: Estructura malo de 5 a 11, regular 12 al 18 y bueno de 19 hasta 25; autonomía: malo de 4 a 9, regular 10 al 15 y bueno de 16 hasta 21; relaciones interpersonales: malo de 7 a 16, regular 17 al 26 y bueno de 27 hasta 36; recompensa: malo de 5 a 11, regular 12 al 18 y bueno 19 hasta 25 e identidad: malo de 5 a 11, regular de 12 al 18 y bueno de 19 hasta 25.</p> <p>Satisfacción laboral: Malo de 16 a 37, regular 38 a 59 y bueno de 60 a 81 y para sus dimensiones: factores extrínsecos: malo 8 a 18, regular 19 a 29 y bueno 30 a 40 y factores intrínsecos: malo 8 a 18, regular 19 a 29 y bueno de 30 a 40.</p>