



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 del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022

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

AUTORA:

Patiño Roman, Maria Angelica (orcid.org/0000-0001-9515-080X)

ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres, por ser ejemplo de superación y por su apoyo moral que me brindaron en esta etapa, a pesar de las adversidades.

Agradecimiento

Agradezco a Dios quien, con su bendición y fortaleza, me han ayudado en los momentos de dificultad y flaqueza.

A mi asesor de la universidad, el Maestro Lázaro Ruiz Barrera, por su paciencia y haber compartido sus conocimientos para mi preparación y la culminación del presente trabajo.

A mis colegas y compañeros de trabajo por su paciencia y el tiempo que brindado para la realización de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	II
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	25
3.6 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Medidas de confiabilidad de la Escala de Clima Organizacional	25
Tabla 2	Medidas de confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral	25
Tabla 3	Niveles de la variable clima organizacional	27
Tabla 4	Niveles de las dimensiones del clima organizacional	28
Tabla 5	Niveles de la variable satisfacción laboral	29
Tabla 6	Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral	30
Tabla 7	Resultados del análisis de las pruebas de normalidad K-S	31
Tabla 8	Correlación entre las variables de estudio	32
Tabla 9	Correlación entre la dimensión motivación y trabajo en equipo	33
Tabla 10	Correlación entre la responsabilidad y las condiciones de trabajo	34
Tabla 11	Correlación entre la identidad y reconocimiento laboral	35

Resumen

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue el de determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, participando del proceso un total de 76 enfermeras de dicha institución. Los resultados obtenidos demostraron que existe correlación entre las variables del estudio ($Rho = .749$, $p = .001$), como también por dimensiones. Es decir, correlación entre la motivación y el trabajo en equipo ($Rho = .571$, $p = .001$), entre la responsabilidad y condiciones de trabajo ($Rho = .302$, $p = .008$) y entre la identidad y reconocimiento laboral ($Rho = .424$, $p = .000$) A partir de esto se concluye que existe relación entre ambas variables, demostrándose la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, enfermería.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among pediatric nurses in a hospital in Lima, Peru, 2022. The methodology used was a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational, with a total of 56 nurses from this institution participating in the process. The results obtained showed that there is a correlation between the study variables ($Rho = .749$, $p = .001$), as well as by dimensions. That is, correlation between motivation and teamwork ($Rho = .571$, $p = .001$), between responsibility and working conditions ($Rho = .302$, $p = .008$), and between identity and job recognition ($Rho = .424$, $p = .000$). From this, it is concluded that there is a relationship between both variables, demonstrating the hypothesis of the research.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Toda Institución, sea cual sea su estructura, naturaleza o funcionamiento, debe tener en cuenta el clima organizacional vivenciado en sus instalaciones, debido a la alta relevancia que la investigación científica confiere a dicho factor organizacional (Brito-Carrillo et al., 2020), ya que, en las últimas décadas, los científicos organizacionales descubrieron que dicha variable permite que los trabajadores reciban una correcta retroalimentación conductual, pudiendo así, ajustar su conducta a los parámetros demarcados por las necesidades y normativas de las empresas (Juarez-Adauta, 2012). Dicho clima organizacional estaría conformado por todas aquellas impresiones, sensaciones y cogniciones que el trabajo provoca sobre los colaboradores, aunadas a la relación que mantengan con sus compañeros y colegas, así como con la institución misma y con externos a la organización (clientes, proveedores, gubernamentales, etc.), por lo que se revela que es una variable altamente compleja, con amplios matices biopsicosociales (Rodríguez, 2001).

Diversas organizaciones internacionales reconocen la gran importancia psicológica que posee el clima organizacional sobre las conductas, cogniciones y emociones de los trabajadores, siendo esta variable decisiva para el éxito o fracaso de cualquier institución, sea esta de naturaleza económica, gubernamental, benéfica, etc., según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OMS y OPS, 2003)

En el ámbito nacional, organizaciones como el Ministerio de Salud (MINSA, 2008) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022) reconocen tal relevancia y velan por que, en las instituciones peruanas tanto hospitalarias como no hospitalarias, se mantenga un clima organizacional saludable, que promueva la satisfacción los trabajadores, algo que, indefectiblemente, repercutirá también en la satisfacción de los usuarios de sus servicios.

En este sentido, autores como Wright y Davis (2003) mencionan que la satisfacción laboral está conformada por el conglomerado de interrelaciones existentes entre los trabajadores y sus circunstancias laborales, manteniendo un sano equilibrio entre las necesidades de los colaboradores y aquello que la

organización puede proporcionarles, colocando así al clima organizacional como uno de los factores clave ligados a dicha satisfacción. Ambas variables son fundamentales durante la formación y desarrollo de toda institución ya que influyen notablemente sobre el grado de bienestar, estabilidad laboral y desempeño corporativo que los colaboradores manifiesten (Peña et al., 2013).

Por ende, como podemos discernir, a pesar de que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral sean constructos ampliamente diferenciables, su interrelación es notable, diferenciándose en la naturaleza misma de las variables (la primera es externa y propia de la institución, la segunda es interna y propia de la percepción de los trabajadores), pero vinculándose en esta interacción institucional-individual que invariablemente se vivencia día a día, con la pertenencia que todo trabajador posee a su centro laboral, sea dicho centro remoto o presencial (Pope & Stremmel, 1992).

Múltiples investigadores han remarcado la importancia de la relación entre estos dos factores. Entre los más relevantes se encuentran Cuadra y Veloso (2007), quienes determinaron que la mejora del clima laboral influye en los múltiples componentes comprendidos clásicamente dentro de la satisfacción organizacional, tales como la satisfacción con los roles asignados, el decrecimiento de estados tensionales en los trabajadores, el aumento de las iniciativas para liderar en los grupos de trabajo, lo que a su vez repercutió positivamente en diversos indicadores de rendimiento en la empresa, tales como la reducción de incidentes laborales, disminución de los periodos no laborados por faltas o permisos, incremento de la producción, etc. Por su parte, Ramihic (2013) llegó a la misma conclusión, sin embargo, determinó de forma cuantitativa que el clima de la organización influye, directa o indirectamente, sobre el 86.60% de la varianza de la satisfacción laboral, comprobando que más de las tres cuartas partes de la variabilidad de dicho factor empresarial están influenciados por el clima de la institución.

Las empresas dentro de nuestro territorio nacional no están en absoluto exentas de lo anteriormente mencionado. Más aún, teniendo en cuenta la baja rentabilidad y eficiencia que pueden alcanzar las empresas nacionales, ya sean privadas o estatales, según el Banco Mundial y Universidad del Pacífico (BM y

UP, 2016), es imperioso que se realice un análisis contextualizado de dichas variables dentro de nuestro país. Esta importancia se acrecienta cuando tratamos acerca de las organizaciones intervinientes en las dinámicas de salud pública y privada de nuestra población, tales como hospitales, clínicas, consultorios privados, etc., quienes proveen a los peruanos de bienes y servicios vitales para el sostenimiento de la calidad de vida a nivel nacional (Ortiz & Vizcaíno, 2022; Cortés, 2009).

En particular, son los hospitales los que mantienen un requerimiento notablemente alto entre la población peruana (Luna-Abanto & Payet, 2019), lo que les confiere una gran relevancia dentro del estado de salud general, derivando en la importancia que posee el estudio científico y exhaustivo de todas las variables constitutivas de los centros hospitalarios (Llanos et al., 2020). En particular son los trabajadores de la salud quienes integran la fuerza primordial de estos centros, conformando todas las líneas de atención e intervención salubre que un hospital puede proporcionar, por lo que el entendimiento de las características que rodean a estos trabajadores y de cómo influye dicho contexto sobre sus estados internos es de suma relevancia (Curioso et al., 2018; Taype-Huamaní et al., 2020; Vásquez-Alva et al., 2016).

Sin embargo, se ha detectado que múltiples instituciones hospitalarias no confieren la debida importancia al estado contextual motivacional de los trabajadores (Mendoza et al., 2019), siendo esto una realidad alarmante que puede afectar no solamente el rendimiento laboral, sino también el desarrollo individual y profesional del que todo colaborador debería poder gozar (Mamani & Atencio, 2020), con lo que no se logran los niveles de satisfacción con los servicios por parte de los usuarios, ni el grado de desempeño que se esperaría de los trabajadores, teniendo en cuenta la gran inversión monetaria que se proporciona a dichos centros a partir del erario público (Salcedo & Orihuela, 2019).

En particular, servicios hospitalarios tales como los caracterizados por la atención pediátrica también se ven afectados por esta realidad mencionada, más aún, teniendo en cuenta que los trabajadores de esta área siguen siendo parte fundamental en la erradicación del SARS-CoV-2, agente patógeno que causó una

pandemia que aún sobreviene y convivirá con la población peruana durante muchos años más (Gutiérrez et al., 2020). Precisamente, el servicio de enfermería pediátrica se vio grandemente afectado durante dicha pandemia, sufriendo un notable incremento de los casos por atender (sobrecarga profesional), insuficiencia de personal, traslados injustificados a otras especialidades, tratamiento laboral inhumano y malas condiciones de trabajo, falta de valoración de sus servicios y disminución de ánimo para laborar, con lo cual se decantó en un claro malestar profesional y humano, lo que genera evidentes riesgos para cualquier trabajador (Gavilanes et al., 2022; Peralta & Rodas, 2022).

Es por esto que el estudio científico de la relación entre estas variables es de vital importancia, ya que permite que los colaboradores puedan expresarse libremente y autodeterminar el estado contextual de su centro hospitalario, proporcionando sus impresiones y sensaciones sobre éste, dando a los directivos y gestores en salud la oportunidad de enmendar dichas causas y corregir las graves consecuencias que podrían tener sobre la satisfacción laboral (Ramos, 2021). Esto se enmarca dentro de un contexto investigativo y empresarial general en el cual se comprende que más allá de un correcto factor monetario remunerativo, es de suma importancia el análisis de los factores relacionados al bienestar humano (Olivares-Robles et al., 2019), algo que reconoce al trabajador como un ser humano con preocupaciones, necesidades y carencias altamente vinculadas a factores afectivos y cognitivos, lo que puede proporcionar la oportunidad de enfocarse en dichos factores y mejorar la satisfacción con el trabajo, aumentando así el nivel y calidad de atención hospitalaria (Lamilla, 2019).

Por lo anteriormente mencionado, la interrogante de la investigación fue ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022? Así mismo, con base en dicho problema principal, los problemas específicos fueron: (1) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022?, (2) ¿Cuál es la relación entre el grado de responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022? y

(3) ¿Cuál es la relación entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022?

La justificación teórica de la presente investigación se fundamenta en la posibilidad de conocer en mayor y mejor forma las relaciones existentes entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una muestra tan específica como lo es el cúmulo de enfermeras de pediatría, la cual presente ciertas características teóricamente esperadas para dicha población. El realce y mayor entendimiento de la relación entre estas variables y sus componentes permitirá contrastar (corroborar o rechazar) lo teóricamente especulado, permitiendo discernir entre el conocimiento científico válido e inválido, aceptando los cuerpos teóricos e hipótesis derivados que se correspondan con la realidad y sean pertinentes para el trabajo investigativo riguroso.

Así mismo, tiene una justificación práctica ya que permitirá formular más y mejores intervenciones a nivel psicológico organizacional en las instituciones de salud tanto públicas como privadas que cuenten con servicios de pediatría en los que intervengan enfermeras, ya que la puesta en valor de esta muestra específica realizará sus servicios y su imagen institucional, al tomar en cuenta variables que afectan tan notablemente a esta población. Las intervenciones, planes y proyectos necesitan de datos actualizados y contextualizados a fin de formular acciones específicas y eficaces, esta investigación contribuirá a ello, cuantificando la relación existente entre las variables de estudio.

Por último, también posee una justificación metodológica, ya que la presente investigación servirá como punto de partida para otras investigaciones en el futuro que podrán poner en práctica las metodologías e instrumentos aquí utilizados, sirviendo como base para calibrar las metodologías de pesquisas e intervenciones que impliquen tanto a las variables de estudio como a la muestra utilizada. Las réplicas también son parte importante de la contrastación fáctica científica, ello también podrá ser permitido gracias a los descubrimientos de esta investigación, los cuales podrán ser replicados por múltiples investigadores utilizando diversas metodologías similares o diferentes, a fin de contrastar con mayor rigurosidad los hallazgos.

Tal y como requiere el planteamiento de problemas de investigación, también se formulan los objetivos correspondientes. El objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022. Así mismo, los objetivos específicos fueron: (1) Determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022; (2) Determinar la relación entre el grado de responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022; y (3) Determinar la relación entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022.

De forma complementaria, se establecen las hipótesis correspondientes a los objetivos planteados. La hipótesis general planteó que: Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022. Así mismo, las hipótesis específicas hicieron referencia a que: (1) Existe una relación positiva entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022; (2) Existe una relación positiva entre el grado de responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022; y (3) Existe una relación positiva entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el siguiente trabajo de investigación se tuvo en cuenta como antecedentes internacionales a:

Salazar et al. (2020) realizaron una investigación a fin de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de una muestra de 182 trabajadores de una unidad de atención familiar de un hospital mexicano. Se utilizó un acercamiento cuantitativo, no experimental y transversal a fin de obtener los resultados. Se determinó que existe una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables, hallando un coeficiente rho de Spearman igual a .205 ($p < .005$). Así mismo, se enfatizó en que un 56% de los trabajadores manifestó no encontrarse del todo satisfecho con el clima laboral imperante en la institución, y solamente un 41% estuvo completamente satisfecho con esta variable, especulando que dichos porcentajes podrían deberse a la mala aplicación de las políticas de salud y la falta de implementación y recursos necesarios para el correcto desenvolvimiento de sus funciones, algo que, concluyen, se ve reflejado también sobre los servicios de atención al público, deteriorándolos.

Wilches (2018) realizó una investigación para determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa minera en Colombia. Se utilizó una metodología mixta de investigación, recurriendo tanto a un análisis cuantitativo como cualitativo a fin de comprender mejor los objetos de estudio. Se concluyó que el clima organizacional debe estar basado, principalmente, en todos aquellos contenidos físicos y tangibles que una empresa posea y que estos son los más determinantes al momento de analizar una muestra de este tipo y su satisfacción laboral, además, son muy importantes también son muy relevantes las interacciones y percepciones que se posean de los bienes y servicios que otorgue la empresa. Esto pone en relevancia la importancia del ambiente físico como conformante del clima organizacional y establece su importancia frente a la satisfacción laboral.

Montoya et al. (2017) llevaron a cabo una pesquisa a fin de determinar las relaciones existentes entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una

muestra de maestros y personal administrativo de una escuela de educación superior de Chile. Se utilizó un acercamiento cuantitativo a los datos, a fin de establecer dicha correlación. Se concluyó que existen relaciones estadísticamente significativas y moderadas para ambas variables, con un coeficiente r de Pearson igual a $.523$ ($p < .001$) para los profesores e igual a $.468$ ($p < .001$) para el personal administrativo. Esta investigación hace un especial énfasis en el periodo de permanencia en la empresa y el contrato bajo el que están asociados a la misma, ya que aquellos que mantienen un mayor tiempo y tienen contratos permanentes con la institución poseen claros indicadores superiores en satisfacción, sin embargo, se concluye también que hace falta mayor investigación sobre dichos indicadores.

Govea y Zúñiga (2020) estudiaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una muestra de 40 colaboradores de una organización empresarial de nacionalidad ecuatoriana. Utilizaron una metodología no experimental con enfoque cuantitativo. Recurriendo al coeficiente estadístico Chi cuadrado se determinó una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables de análisis ($\chi^2 = 10,57$; $p < .005$), obteniendo que poco más de la mitad (24 individuos) estaban completamente satisfechos con el clima organizacional de la empresa, mientras que 32 sujetos manifestaron satisfacción laboral general, algo que, si bien no se corresponde de forma rotunda con lo teóricamente esperado, si se condice con la significación estadística de la correlación encontrada y explica los resultados acaecidos.

Salvador (2018) realizó una pesquisa con el fin de determinar el grado de asociación entre el clima organizacional y múltiples factores de la vida laboral de los trabajadores dentro de su organización, entre ellos, la satisfacción empresarial. Utilizó el método no experimental, de tipo descriptiva-correlacional, con un enfoque cuantitativo. Se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables de análisis ($p < .005$), revelando la importancia vital que el clima organizacional posee no solamente sobre la satisfacción empresarial, sino sobre otros múltiples factores. Se hace especial y particular énfasis en dos aspectos clave del clima organizacional, estos son el liderazgo y la motivación, ambas variables proporcionan estímulos

adicionales a los trabajadores que, viéndose orientados de forma correcta y asertiva, además de motivados e incentivados adecuadamente, encuentran en la organización un excelente ambiente de trabajo, algo que contribuye tanto a su satisfacción, como a su permanencia y fidelidad con la empresa.

En cuanto a antecedentes nacionales tenemos:

Barrera (2021) realizó un trabajo de grado a fin de determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, utilizando la Escala de Clima organizacional de Palma y la Escala de Satisfacción Organizacional de Ruiz y Zavaleta. Se recurrió a un método de investigación no experimental, de tipo descriptivo correlacional, transversal, cuantitativo. Se determinó que existe una relación estadísticamente significativa y negativa entre las variables de estudio, algo que disiente con lo teórica y fácticamente esperado y planteado por los autores precedentes. Esto, si bien contradice lo esperado, sirve para sentar precedentes respecto a la supuesta relación establecida entre ambos constructos y la variabilidad contextual o individual que puede determinar dicha relación ya que es posible deducir que las divergencias metodológicas y muestrales pudieron fungir como interferentes en la consecución de los objetivos.

De la Cruz y Ramírez (2017) llevaron a cabo una pesquisa para hallar el grado de correlación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de una muestra conformada por 75 profesionales de enfermería de un centro público de atención quirúrgica de Lima. Se recurrió a una metodología científica de tipo correlacional, descriptiva, con acercamiento cuantitativo y transversal. Se obtuvo, como conclusión final, que existe una marcada relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables de estudio, en la muestra de profesionales de enfermería. Además, se reflexionó sobre las variables intervinientes o intermediarias de dicha relación, estableciendo las diferentes formas en que los contextos de atención en salud pueden proporcionar un clima organizacional que, si bien no puede estar exceptuado de variables tan típicas como el estrés derivado de corto tiempo de respuesta o la afectación emocional de casos graves, sí puede ser mejorado hasta alcanzar niveles al menos aceptables de satisfacción con el centro de trabajo.

Chiquinta (2017) realizó una investigación a fin de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción con el trabajo en una muestra enfermeril (37 participantes) del apartado de emergencias de un hospital provincial de Chiclayo. Se utilizó un método descriptivo y correlacional, de naturaleza cuantitativa y transversal. Se determinó que existe una correlación fuerte, positiva y estadísticamente significativa ($r = .73$; $p < .005$), con una calificación promedio del clima organizacional bajo el rótulo de mejorable (74 puntos) y la satisfacción laboral como media o estándar (133 puntos). Se discute, nuevamente la falta de satisfacción laboral alta y la carencia de un clima laboral adecuado para las trabajadoras del área de enfermería, así como la necesidad de más y mejores cuantificaciones de la relación que pueda existir entre ambas variables.

Fernández (2019) realizó una investigación con el fin de establecer los grados de prevalencia de las variables clima organizacional y satisfacción de los usuarios externos respecto a la calidad del servicio recibido por parte de las áreas encargadas de la hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño. Se utilizó un acercamiento cuantitativo para el tipo de investigación descriptiva y transversal utilizada, en una muestra de 125 colaboradores hospitalarios y 92 usuarios del servicio de acompañamiento pediátrico. Se determinó que el clima organizacional fue calificado como mejorable por un 76,30% de los colaboradores hospitalarios y la satisfacción de los usuarios del servicio hospitalario pediátrico fue del 64,40%, por lo que dicha satisfacción no fue particularmente baja, frente a un clima organizacional marcadamente no eficiente. Este estudio aporta relevancia no solamente al análisis del clima organizacional respecto a los trabajadores mismos, sino a cómo dicha variable afecta a la calidad de la atención hospitalaria y hasta qué punto puede repercutir sobre la calidad atencional misma.

Campos et al. (2018) realizó una investigación a fin de determinar el grado de satisfacción laboral que perciben las trabajadoras del área de enfermería (112 participantes) del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima-Perú. Se utilizó un tipo de estudio de naturaleza descriptiva, con un diseño no experimental, cuantitativo y transversal. Este estudio determinó que casi la mitad del personal evaluado presenta un nivel de satisfacción promedio (48.0% del total) y casi la

otra mitad de evaluadas están insatisfechas con sus labores (49.0% del total), concentrando la mayor carga de insatisfacción laboral en la condición laboral en la que se encuentran (58.0% del total) y en la valorización que se les confiere por sus funciones (51.0%). Este estudio es vital ya que revela el estado actual en el que se encuentra sumido el personal enfermeril peruano, discutiendo estos hallazgos con investigaciones que encuentran resultados similares y que resaltan la importancia de estudiar esta satisfacción o insatisfacción con otras variables tales como el contexto laboral o el clima organizacional.

Tanto el clima organizacional como todas las variables que conforman y rodean a una empresa son altamente complejas y requieren de un marco teórico e institucional amplio, a fin de determinar exactamente sus implicancias y atribuciones (Álvarez, 2001; Iglesias & Sánchez, 2015). Por ejemplo, instituciones internacionales tales como la Organización Panamericana de la Salud ([OPS], 2021) establecen que el desarrollo institucional está conformado por la aglomeración de funciones y cargos que pueden mejorarse cualitativa o cuantitativamente, y se modifican a fin de alcanzar una mayor rentabilidad dentro del establecimiento, generando mayor bienestar para los trabajadores.

Uno de los factores que contribuye al desarrollo institucional es el clima organizacional, variable que puede mejorar o empobrecer las dinámicas más importantes de cualquier empresa o institución (Iglesias & Sánchez, 2015). A fin de estudiar el clima organizacional es de suma importancia comprender y cuantificar algunos subfactores implicados en la constitución de cualquier centro (Pérez et al., 2016). Dichos factores pueden tener múltiples categorías, vinculadas al contexto material, relacional o conductual de la institución, así como a procesos de naturaleza más abstracta o concreta, dependiendo del modelamiento que se utiliza para operacional dicha variable (Caraveo, 2004).

Una de las primeras operacionalizaciones que podemos identificar dentro de la literatura fue establecida por Kart Lewin, quien estableció que el clima organizacional puede ser definido bajo la siguiente fórmula: $C = P \times E$ (Donde: C = Conducta, P = Persona, E = Entorno).

Es decir, entendiendo psicológicamente al clima organizacional como un conglomerado de comportamientos, se establece que el clima organizacional depende de las características individuales de la persona y de cómo es que se presenta su entorno (Brunet, 1987). Para Lewin, todo trabajador vivencia su contexto tal y como se comporta dentro de él, por lo que colocar al individuo y a su entorno como componentes centrales dentro de la operacionalización del clima organizacional es fundamental para comprender la verdadera naturaleza de esta variable.

En este mismo sentido y tomando lo anteriormente mencionado, Litwin y Stringer (1968) establecieron que el clima organizacional es aquel contexto, aproximadamente constante, que contiene toda institución, que es experimentado por sus conformantes, repercute sobre la conducta y es capaz de comprenderse por medio de la cuantificación de cada característica organizacional.

Estos autores presentan un modelamiento que puede ayudarnos a estudiar científicamente el clima organizacional desde una perspectiva cuantitativa, de la siguiente forma (Litwin & Stringer, 1968):

Primero, debe favorecerse la simplificación y reducción de la mayor cantidad posible de problemáticas y distractores dentro del análisis contextual que ha de realizarse.

Segundo, debe describirse todas las propiedades y factores que repercuten de forma ambiental sobre las situaciones laborales más significativas, estableciendo factores causales específicos y describiéndolos a detalle.

Este modelamiento, denominado climatológico, proporciona una serie de peculiaridades, tales como (Litwin & Stringer, 1968):

Establece que las repercusiones que el clima organizacional posee son generales y reafirma que características tales como las historiográficas, tradicionales, culturales o de liderazgo puede afectar notablemente dicho clima, influyendo así en la conducta y cognición de los trabajadores.

Determina que múltiples de los factores que componen el clima organizacional pueden no ser racionales o siquiera conscientes y, a causa de esto, las personas pueden no percibirlos, sin dejar de ser afectados por ellos.

Formula que las características climatológicas pueden cambiar abruptamente en periodos muy cortos de tiempo, manteniendo invariable el factor espacio, por lo que pueden variar también de nivel, calidad y modelo fundamental.

Declara que este método de abordaje se basa en un análisis molar de las características de clima organizacional, por lo que permite describir amplias instituciones de forma puntual y efectiva.

Comprende que este y otros tipos de modelamiento pueden alterar el clima organizacional, por lo que, realmente, es casi imposible tener un análisis totalmente puro u objetivo.

Adicionalmente a todo lo mencionado, Litwin y Stringer (1968) también consideraron que la motivación humana podría ser uno de los pilares más fundamentales dentro de estudio del desarrollo y clima organizacional. La motivación es actualmente un tema muy recurrente dentro de la investigación psicológica organizacional y puede proporcionar un análisis causal muy interesante desde el punto de vista sistemático, así como una fuente enriquecedora de técnicas de medición, al punto de que frecuentemente puede escucharse el término de ciencias de la motivación cada vez que se profundiza dentro de su estudio (Rivas & Perero, 2018).

La notable difusión que se generó de dichas ciencias de la motivación se debió, en suma, a McClelland y a Atkinson, el primero en la Universidad de Harvard y el segundo en la Universidad de Michigan, quienes dieron paso para que Freitas (1993) pudiera tomar el modelo climatológico de Litwin y Stringer y transformarlo en la denominada teoría científica motivacional, la cual ha sido utilizada con amplia eficacia en una gran diversidad de campos del conocimiento, tanto teórico, práctico y aplicativo, desde las ingenierías, la administración, el comercio, las organizaciones y, en general, dentro de todo grupo o agrupación que cuente con recursos humanos y necesite mantenerlos permanentemente motivados a fin de que realicen actividades eficaz y eficientemente.

De forma independiente, Stringer (1968) establece una tipología de tres climas organizacionales diferenciables, los cuales son, de forma más frecuente, mutuamente excluyentes, por lo que no será frecuente encontrar a dos o más tipos conviviendo en un mismo punto temporal-espacial, aunque si puede coexistir, dependiendo de la situación que se desarrolle, en áreas relativamente independientes:

Clima autoritario: Se caracteriza por la imposición y constante demostración de autoridad por parte de los encargados correspondientes al área analizada, con demostraciones de negatividad, reproche y severidad injustificadas hacia individuos específicos o colectivos identificados. Se caracteriza también por una producción reducida, poca efectividad de sus procesos y una alta insatisfacción laboral.

Clima amistoso: Se caracteriza por el constante incentivo de sus participantes y la alta adaptación y satisfacción de las necesidades de los colaboradores, pero con una marcada laxitud dentro de las normas y relaciones jerarquizadas dentro de la organización. Se caracteriza también por la casi ausencia de insatisfacción con el trabajo, actitudes positivas en cada individuo, pero con una efectividad y productividad igualmente reducidas.

Clima de logro: Se caracteriza por la presencia de normas claras y precisas, así como de una jerarquización asertiva dentro de los roles de mando y la diferenciación de las labores asignadas a cada colaborador, junto con el respecto y la exigencia de las normas comunitarias, siempre utilizando la escucha activa como intermediario al momento de resolver conflictos. A este clima le acompañan la alta presencia de incentivo y gran carga motivacional, bienestar y satisfacción con el trabajo, actitudes de positividad y eficiencia dentro de los equipos.

Así, tal y como puede inferirse, el modelamiento establecido por Litwin & Stringer (1968) parte de la presunción de que la naturaleza del clima organizacional es también perceptiva sobre el conglomerado de componentes que constituyen dicho clima, es decir, se basa, al menos parcialmente, en la subjetividad. Por ello, es que podemos argumentar que, bajo estas premisas, la

definición de clima organizacional es holística e integrativa, además de integral, tomando en cuenta los factores más relevantes de una organización.

Precisamente, uno de dichos factores es la satisfacción laboral, variable que ha adquirido una relevancia notable en las últimas décadas (Chiang et al., 2018 ; Pujol-Cols y Dabos, 2018). La satisfacción laboral es, según Locke (1976) una condición emotiva positiva y placentera de un individuo, que deviene de una o múltiples realizaciones subjetivas basadas en las experiencias laborales de los trabajadores. En este sentido, la satisfacción queda completamente ligada a las experiencias laborales que un colaborador pueda tener, siendo un factor de amplia relevancia dentro del análisis psicológico organizacional.

Este factor tiene amplia relevancia e influencia sobre otros subfactores organizacionales, por lo que a veces pueden acompañarlo terminológicamente el calificativo de general, sin embargo, por estar fuertemente contextualizado al ámbito laboral, siendo dicho ámbito uno de los más presentes en la vida de los sujetos, invirtiendo gran cantidad de tiempo y formación en él, es que se ha denominado a la satisfacción dentro de este ámbito como satisfacción laboral (Vargas & Flores, 2019).

La satisfacción laboral al igual que el clima organizacional, está conformada por un conjunto de componentes moleculares o satisfacciones particulares que se conglomeran a fin de formar una satisfacción laboral global que describe de forma abarcativa a todo el fenómeno. Es así como la suma de la satisfacción con la remuneración, con las interrelaciones amicales y profesionales, con el nivel de compromiso requerido por la institución, con el trato de los gerentes y otros encargados, etc., conforman a la variable ya descrita (Llerena, 2019; Pujol-Cols & Dabos, 2018)

Así también, la satisfacción laboral puede fungir, hasta cierto punto, de manera compensativa, equilibrando otros aspectos que puedan ser carentes dentro de la organización, permitiendo que la satisfacción laboral se mantenga como un “punto fuerte” dentro de la institución, coadyuvando a la mejora de la calidad en los procesos que podrían verse mermados de otra forma (Yslado et al., 2019). De esta forma puede entreverse la relación que los diversos componentes

del centro laboral están permanentemente interrelacionados, siendo que unos pueden compensar la carencia de otros y viceversa (Bejarano et al., 2018).

Sin embargo, esto también implica que la presencia de satisfacción laboral en un área no necesariamente implica la satisfacción de todos y cada uno de los factores constitutivos de una empresa ya que, justamente, su amplitud hace que abarque múltiples factores, los cuales pueden encontrarse en mayor o menor medida fortalecidos, siendo que la satisfacción global no necesariamente implica la satisfacción de absolutamente todos sus componentes, sino que puede generar solapamiento o traslapamiento de dichos componentes (Salas et al., 2018).

Por su parte, Locke (1976) afirmaba que son 7 los requerimientos fundamentales que debían presentarse para que exista satisfacción laboral, estos son: Desafío: El individuo necesita sentirse estimulado y desafiado por las tareas que realiza: Interés: Interés personal por las actividades que se realiza: Retribuciones: El trabajador debe percibir que la recompensa que recibe a cambio de su esfuerzo es proporcional y justa: Agrado: Las labores dentro de la empresa no pueden ser repulsivas a nivel físico: Compatibilidad: El trabajador debe poder alinear sus aspiraciones personales con las labores que realiza: Autoestima: Una alta valoración de sí mismo: Armonía: El colaborador puede ganar recursos y servicios que le llamen la atención y carezcan de ambigüedades que puedan generar disonancia cognitiva.

Asimismo, Ardwin et al. (2000) establecen que existen tres modelos o acercamientos principales para estudiar la satisfacción dentro de una institución, estos son: Primero: Se conceptualiza a la satisfacción laboral como la relación que existe entre las expectativas que un colaborador posea sobre su propio desempeño y lo que cree que debe recibir a cambio, frente a lo que realmente le es entregado como remuneración ante lo que ha desempeñado: Segundo: Se conceptualiza como la comparación que se realiza entre lo que el colaborador realiza o produce frente a lo que se ha determinado previamente como resultado esperado: Tercero: Se conceptualiza como la relación entre la presencia o ausencia de factores motivacionales dentro del centro laboral, aunado a las fuentes de realización personal que se implementen, frente a lo que el individuo es capaz de lograr gracias a dichos factores y fuentes.

Este último enfoque es un enfoque motivacional, y puede entenderse como la continuación natural del esfuerzo generado por un colaborador a causa de la lealtad institucional generada por el empleador dentro de la empresa (Beach, 1980).

Gracias a lo anteriormente mencionado podemos observar que la satisfacción laboral es un fenómeno multidisciplinario muy amplio que tienen múltiples repercusiones, implicando a otras variables también relevantes, tales como emocionalidad o eficiencia (Ruz et al., 2019). Primeramente, es posible identificar a la satisfacción laboral como un fenómeno unifactorial, basado en una actitud o postura del trabajador frente a sus labores; segundo, como un fenómeno multifactorial, basado en un conglomerado de interrelaciones y componentes, tanto del contexto laboral como del trabajador mismo (Peiro, 1986), desde ambos acercamientos podemos establecer operacionalizaciones medibles, con mayor o menor complejidad por parte de ambas.

En este último sentido, es Locke (1976) quien propone 9 dimensiones claramente diferenciables para la satisfacción laboral, las cuales se integran para conformar el conglomerado medible pertinente para la investigación científica, dichas dimensiones enmarcan la satisfacción con los siguientes factores específicos:

Con el trabajo: Satisfacción con las labores que realiza, con lo que piensa de su propio puesto, con la carga laboral o las opciones de ascenso.

Con la remuneración: Satisfacción con la remuneración que ha recibido como pago por su esfuerzo.

Con la realización: Satisfacción con la oportunidad de realización y crecimiento personal que puede encontrar dentro de la empresa.

Con los elogios y críticas: Satisfacción con los comentarios, tanto positivos como negativos, que se realizan sobre su trabajo.

Con el beneficio: Satisfacción con el beneficio adicional que puede obtener de su trabajo, ya sea este normativo o no normativo, tal como la obtención de días libres, vacaciones pagadas, etc.

Con las autoridades: Satisfacción con la administración por parte de sus autoridades, considerando el estado del buen mando.

Con los pares: Satisfacción con la colaboración que recibe de sus colegas y pares, así como con las funciones que otros desempeñan y complementan la suya.

Con la condición laboral: Satisfacción con las condiciones a las que se ve sometido, ya sean estas físicas, horarias, etc.

Con la institución y administración: Satisfacción con la imposición de normativas y parámetros dentro de la institución.

Todos estos factores que conforma la satisfacción laboral traerán múltiples consecuencias, y están profundamente vinculados a las vivencias y experiencias que el colaborador vivencia dentro de la institución (Párraga et al., 2018), siendo que dichas vivencias se convertirán en las percepciones que tal colaborador mantendrá prolongadamente en el tiempo, algo que tendrá directas repercusiones sobre sus labores (Revuelto-Taboada, 2018). Por todo ello, es de alta relevancia que toda institución mantenga bajo cuidado las percepciones que los empleados mantienen sobre su centro laboral, tanto como las cargas emocionales que se formarán con el desempeño de sus labores y que naturalmente todo puesto formará (Vilches et al., 2020).

Como ya se ha expuesto, la satisfacción laboral es una variable compleja que implica múltiples factores biopsicosociales, tales como el rol que se desempeña, las características de la administración, la remuneración, la estimulación, las interrelaciones con los pares, la realización como persona, entre otras, siendo una de las más importantes, por sobre las demás, el clima laboral (Govea & Zúñiga, 2020) ya que este no solo es un factor en sí, sino que agrupa a múltiples otros factores de gran importancia, sumando así un peso notable en el análisis de la satisfacción con el centro de labores (Silva et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue de tipo básico, ya que, según CONCYTEC, (2018) define que este tipo de investigación estuvo orientado a un entendimiento global, donde se identifican y comprenden todos los aspectos importantes de los fenómenos en estudio.

Asimismo, esta investigación fue de enfoque cuantitativo; porque se empleó la recolección y el análisis de todos datos adquiridos por la investigación y así aprobar la hipótesis (Ñaupas, 2009).

El nivel de esta investigación fue correlacional, dado que se pretendió analizar la relación entre las 2 variables de interés de manera interdependiente (Hernández y Mendoza, 2018). Tales análisis dieron como resultado una mayor comprensión de los fenómenos analizados, mostrándose las relaciones generales entre variables como entre sus dimensiones.

En la presente investigación el diseño fue no experimental de corte transversal; para lo cual Hernández, (2014) propone como investigaciones que nos serán sometidas a la manipulación y solo se observaran y analizaran los aspectos de una situación o fenómenos en su ambiente natural, ya que su propósito fue el de describir variables y analizar su relación en un momento determinado.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: Litwin (1968) refiere que clima organizacional es cuando el individuo se comporta de acuerdo con como él experimenta su ambiente, siendo fundamental su percepción para comprender y dar sentido a su actividad laboral.

Definición operacional: Medidas obtenidas en las puntuaciones de la Escala de Clima Laboral (elaboración propia) y sus dimensiones

Dimensiones: Motivación, responsabilidad e identidad.

Indicadores: Conformidad del sueldo, relaciones interpersonales, importancia de las tareas, ambiente ideal expectativas económicas, puntualidad, disposición del sueldo, utilidad personal en la tarea, solidaridad en las tareas y comodidad con el empleo.

Escala de medición: ordinal. Niveles baremados en alto, medio, bajo, de acuerdo con tipificación percentilar.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Para Locke (1976), es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Definición operacional: Puntuaciones obtenidas en la Escala de Satisfacción Laboral (elaboración propia) y sus dimensiones.

Dimensiones: Trabajo en equipo, condiciones de trabajo y reconocimiento laboral.

Indicadores; Nivel para agregar valor al trabajo realizado, nivel de comunicación, nivel de coordinación entre los miembros de equipo, nivel de participación en la toma de decisiones, nivel de cooperación para el logro de objetivos, nivel de satisfacción con la infraestructura, nivel de satisfacción con materiales y equipos, niveles de satisfacción con la jornada de trabajo, grado de higiene y seguridad, grado de reconocimiento de horas extra, grado de asignación de tareas, nivel de cumplimiento de tareas, grado de presión por carga de trabajo.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se define como población al conjunto de personas que poseen las mismas características de la cual se quiera trabajar. Salazar (2018). La población para esta investigación está conformada por 81 personas que conforman el grupo del personal de enfermería entre enfermeras y técnicos de enfermería que laboran en el servicio de pediatría de un hospital de Lima.

Criterios de inclusión:

- Todo el personal de Enfermería tanto personal técnico como las licenciadas de Enfermería.
- Todo el personal de Enfermería que trabaje más de 1 años en el servicio de Pediatría.

Criterios de exclusión:

- Personal de Enfermería que viene por periodo de reemplazo de vacaciones.
- Personal de Enfermería que ocupen un cargo administrativo en el servicio (Jefa de Enfermeras)

3.3.2 Muestra

Se define como el conjunto de personas clasificados de una población de acuerdo con su programa de acciones y pueden ser extensivas hacia toda la población Salazar (2018). En esta investigación fue necesario el trabajar con una muestra de 76 personas, dado que se tuvo acceso al total de la población.

3.3.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, intencional por conveniencia (Otzen y Manterola, 2017), contemplando el desarrollo de la investigación con la misma cantidad de participantes que componen al total de la población.

3.3.4 Unidad de análisis

El empleado que es representado por el personal de enfermería, tanto personal técnico de Enfermería y licenciada de Enfermería.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica que se usó fue la encuesta, ya que esta permitió recolectar datos de modo masivo para obtener información, con el fin de alcanzar el objetivo de la investigación (Arias, 2020).

3.4.2 Instrumentos

Los instrumentos que se aplicaron serán los cuestionarios para medir ambas variables con preguntas cerradas. En tales se detallará la escala de medición de las respuestas con opción múltiple en escala del tipo Likert, con el objetivo de obtener la información para ser medida (Tamayo y Tamayo, 2007).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario de clima organizacional.

Autor: Elaboración propia.

Dimensiones: El cuestionario está dividido en tres dimensiones: Motivación, Responsabilidad e Identidad.

Baremos: Percentilares y generales a nivel local. Nivel bajo (59-72), nivel medio (72-82) y nivel alto (83-91).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral.

Autor: Elaboración propia.

Dimensiones: El cuestionario está dividido en tres dimensiones: Trabajo en equipo, Condiciones de trabajo, reconocimiento laboral

Baremos: Tres niveles de satisfacción laboral: alto (90-109), medio (84-89) y bajo (70-83).

3.4.3 Validez y confiabilidad

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (Muñiz, 2005). De acuerdo con el concepto, existen diferentes tipos de validez, teniéndose en su clasificación más clásica a las de contenido, criterio y constructo (Muñiz, 2010). La validez de contenido detalla el grado de acuerdo que expertos sobre el constructo a medir tienen en relación con los ítems que miden dicho constructo (Yela, 1999; Muñiz, 2010). Mientras que, la de criterio da razón de la capacidad discriminativa del constructo frente a similares o contrapuestos a los que pretende medir.

Asimismo, la validez de constructo se corresponde con el grado más alto de evidencias de validez, desde el cual se emplean las técnicas de análisis factorial que buscan evidenciar empíricamente que el constructo se componga de sus dimensiones teóricamente establecidas (Colliver et al., 2012; Muñoz, 2005).

Para fines del estudio fueron obtenidas las evidencias de validez de contenido del cuestionario de clima organizacional, a través del criterio de 3 expertos. En dicho proceso fueron contemplados aspectos de relevancia, pertinencia y claridad en la elaboración de ítems que conjuntamente componen al cuestionario y sus dimensiones, el cual se creó para fines del estudio con base en el modelo de Palma (1999). Para dicho proceso fue utilizada la prueba binomial, con un nivel de significancia de .05 para establecer el consenso de los expertos en el proceso por cada criterio estipulado (Pedrosa et al., 2013). De esta se obtuvo como valor un $p < .001$, siendo el cuestionario válido.

De manera análoga, fueron obtenidas evidencias de validez de contenido por juicio de expertos para la escala de satisfacción laboral, la cual se compone de 3 dimensiones. Se evaluaron los ítems de la escala en función de su pertinencia, suficiencia y claridad, como es recomendable para tales procesos. Asimismo, el estimador de validez de contenido fue la prueba binomial, propicia para evaluar el consenso entre expertos con opciones de valoración dicotómicas, bajo un nivel de significancia de .05 (Pedrosa et al., 2013). El resultado de este proceso trajo consigo un $p < .001$, haciendo válido el cuestionario

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández, 2013) Para realizar el procedimiento de la confiabilidad de los instrumentos se aplicará el análisis del Alfa de Cronbach, donde se analizó y calculó la confiabilidad del instrumento. Para ello, Hernández y Mendoza (2018), sindicaron que para asegurar la confiabilidad del instrumento se debe realiza una prueba piloto, lo que permitió medir oportunamente en el estudio de esta investigación, sabiendo que el alfa de Cronbach es un coeficiente que toma valores entre 0 y 1. Cuanto más se aproxime al número 1, mayor será la fiabilidad del instrumento subyacente.

Se analizó como evidencias de confiabilidad las medidas de consistencia interna mediante el estadístico Alpha de Cronbach, en una muestra piloto con

características similares a las de la muestra final; esto, con la finalidad de garantizar precisión en la medición del clima organizacional y sus respectivas dimensiones, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1

Medidas de confiabilidad de la escala de clima organizacional

	N° ítems	Alpha de Cronbach
Escala general	15	0.849
Motivación	5	0.937
Responsabilidad	5	0.878
Identidad	6	0.818

Para la escala de satisfacción laboral fue evaluada la confiabilidad a través de medidas de consistencia interna con el estadístico Alpha de Cronbach, teniéndose como criterio de aceptación el valor mínimo de .70 para las dimensiones como para la escala a nivel general. Se recomienda este punto de corte en el valor para garantizar precisión o medidas consistentes que puedan dar razón de la confiabilidad de los ítems del instrumento. Los resultados de este proceso son mostrados en la Tabla 2, a continuación.

Tabla 2

Medidas de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral

	N° ítems	Alpha de Cronbach
Escala general	17	0.883
Trabajo en equipo	6	0.817
Condiciones de trabajo	6	0.813
Reconocimiento laboral	5	0.765

3.5 Procedimientos

Para el procedimiento de la recolección de datos e la investigación se realizaron las siguientes actividades:

Fueron enviadas solicitudes de permisos al Director y a la jefa del Departamento de Enfermería del Hospital Cayetano Heredia para realizar la aplicación correspondiente de los instrumentos. Obteniendo dichos permisos, se

analizaron las propiedades de los instrumentos en un estudio piloto de 5 personas con características similares a las de la muestra final.

Una vez obtenidos los permisos, se estableció de manera coordinada el lugar de encuesta a los participantes del estudio, socializando un formato de consentimiento informado desde donde se les detallará el objetivo del estudio, sus derechos como participantes y las responsabilidades éticas de la investigadora. En el mismo sentido, serán distribuidos los instrumentos para que los participantes procedan con su llenado, quedando a disposición de aclarar dudas de estos en el proceso.

Se desarrolló la encuesta en un plazo máximo de 15 a 20 minutos, para luego verificar el correcto llenado de cada hoja de respuestas y vaciar la información en una hoja de cálculo para su posterior procesamiento en el software SPSS, versión 25. Esto, con la finalidad de analizar los datos obtenidos para responder a los objetivos e hipótesis de la investigación. Los resultados de este proceso fueron socializados en un informe final.

3.6 Métodos de análisis de datos

A nivel descriptivo, fueron analizadas las distribuciones de las puntuaciones de cada variable, contrastándolas con el referente de la distribución normal, a través de la prueba Shapiro-Wilk, con un intervalo de confianza del 95%, con la finalidad de decidir emplear estadísticos paramétricos o no paramétricos en los análisis de correlación en muestras pequeñas (Yap et al., 2011; Yacizi & Yolacan, 2007). Este análisis fue acompañado de medidas de tendencia central, reportándose el promedio de puntuaciones, la mediana y medidas de dispersión como la desviación estándar y coeficiente de variación; asimismo, de distribución como los cocientes de asimetría, curtosis. Así también fueron reportados a modo de frecuencias y porcentajes, los niveles obtenidos en cada variable y sus dimensiones correspondientes, en tablas.

Detectada la distribución paramétrica de las variables, se procedió al análisis de las relaciones entre estas, en función del uso del coeficiente de correlación R de Pearson (Akoglu, 2018; Hernández et al., 2014) y, en el caso contrario, el uso

del coeficiente de correlación *Rho* de Spearman. Para los recuentos asociativos o categóricos, fue empleado el chi cuadrado de asociación (Pandis, 2016).

3.7 Aspectos éticos

Se hizo uso del consentimiento informado para los participantes del estudio, además de coordinar previamente los permisos para la colecta de datos en la institución. Este proceso garantizó la anonimidad de los participantes y el fin de uso de las respuestas colectadas, las cuales se rigen bajo la Ley de Protección de Datos, Ley N° 29733 y principios éticos aplicados para la investigación científica, conforme su vigencia en la legislación peruana.

En dicho consentimiento será socializado el objetivo principal del estudio, los derechos de los participantes, las atribuciones y responsabilidades de la investigadora, el tiempo de la encuesta, etc.

La investigación fue desarrollada bajo los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. De acuerdo con Júdez y Gracia (2001), estos principios parten de la deliberación moral sobre la práctica clínica, definiéndose a la beneficencia como los beneficios sobre los participantes al realizar la investigación; asimismo, la no maleficencia compete al hecho de no perjudicar la integridad o salud de los participantes, a nivel físico o psicológico. En el mismo sentido, la autonomía es referida a la libertad del participante para, por voluntad propia, formar parte del proceso investigativo. Finalmente, desde el principio de justicia reside en la equidad de condiciones sobre las cuales se evalúan a las personas en toda la investigación, con respeto de sus derechos y un trato justo (Júdez y Gracia, 2001).

IV. RESULTADOS

4,1 Resultados descriptivos

Las variables fueron analizadas en función de sus niveles, tanto de manera general como por dimensiones, para el total de participantes del estudio. Los recuentos son presentados por variable como por dimensión en las tablas a continuación.

Tabla 3

Niveles de clima organizacional

	Niveles	Fr	% Relativo	% Acumulado
Clima organizacional	Medio	36	47.37%	47.37%
	Alto	13	17.11%	64.47%
	Bajo	27	35.53%	100.00%

Nota: Fr = frecuencias. %: Porcentajes. Fuente: Datos procesados de la investigación

Se detectó que la mayoría de participantes estuvo caracterizado por presentar un nivel de clima organizacional percibido medio, siendo representado por el 43.37% del total encuestado. Sobre este nivel de clima organizacional se puede afirmar que el personal encuestado percibe que las condiciones en la organización no son las mejores y aún estas pueden afectar su trabajo, comportamiento y la calidad de sus relaciones interpersonales.

Este clima es percibido de una manera desfavorable, con la categoría “bajo” por el 35.53% de los colaboradores. En tal sentido, se puede ver implicada la presencia de determinantes laborales como la relación con los jefes de trabajo, remuneración, trabajo entre pares, reconocimiento o beneficios laborales u otros en dicha percepción, la cual no es compartida por un grupo representado por el 17.11% de la muestra de estudio.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de clima organizacional*

	Niveles	Fr	%Relativo	% Acumulado
Motivación	Medio	46	60.53%	60.53%
	Alto	15	19.74%	80.26%
	Bajo	15	19.74%	100.00%
Responsabilidad	Medio	50	65.79%	65.79%
	Alto	13	17.11%	82.89%
	Bajo	13	17.11%	100.00%
Identidad	Alto	21	27.63%	27.63%
	Medio	33	43.42%	71.05%
	Bajo	22	28.95%	100.00%

Nota: Fr = frecuencias. %: Porcentajes. Fuente: Datos procesados de la investigación

En el mismo sentido, las dimensiones de motivación, responsabilidad e identidad se situaron en prevalencias cercanas sobre este mismo nivel, con porcentajes del 60.53%, 65.79% y 43.42%, respectivamente.

Estos hallazgos implican que la mayoría de enfermeros de pediatría grados de motivación de nivel medio por parte de la institución en la que desempeñan sus labores, como también un moderado grado de responsabilidad por las mismas, las cuales, independientemente del cargo o complejidad de la tarea tienen para tales la misma importancia.

Asimismo, en el sentido de identidad con la institución a la que pertenecen, son escasos los trabajadores que no se identifican con esta, teniéndose recuentos aproximados entre los niveles medio y alto, pese a este primero ser el mas prevalente. En tal sentido, estos factores como sus indicadores son los que reflejaron el nivel de clima organizacional percibido por los trabajadores.

Tabla 5*Niveles de satisfacción laboral*

	Niveles	Fr	% Relativo	% Acumulado
Satisfacción laboral	Medio	33	43.42%	43.42%
	Alto	15	19.74%	63.16%
	Bajo	28	36.84%	100.00%

Nota: Fr = frecuencias. %: Porcentajes. Fuente: Datos procesados de la investigación

Por otra parte, en cuanto a los niveles de satisfacción laboral también la mayor parte de los trabajadores se caracterizó por un nivel medio en cuanto a la variable, con porcentajes representativos del 43.42% representando a 33 personas en la encuesta realizada. Este nivel de satisfacción laboral refleja la magnitud de casos sobre los cuales se cumplen las expectativas de los trabajadores, respecto a sus condiciones de trabajo, el reconocimiento que la institución ofrece y las relaciones que se establecen en el trabajo entre pares.

A diferencia del clima organizacional, la satisfacción laboral percibida por este grupo mayoritario se caracteriza por factores más individuales o intrínsecos de los colaboradores, los cuales pueden verse representados en función las oportunidades de su crecimiento o desempeño profesional. En contraparte, el 19.74% refiere estar altamente satisfecho con sus expectativas laborales respecto a la institución; mientras que en un extremo contrario, el 36.84% restante no lo está.

Existe en el recuento una diferencia de 10 a 14 personas para determinar si existe inclinación hacia algún nivel en específico, sin embargo, se hace visible que es casi el 80% que no se encuentra satisfecho con la institución o lo hace de una manera tal que sus expectativas laborales no son del todo cubiertas.

Tabla 6*Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral*

	Niveles	Fr	% Relativo	% Acumulado
Trabajo en equipo	Medio	31	40.79%	40.79%
	Alto	18	23.68%	64.47%
	Bajo	27	35.53%	100.00%
Condiciones de trabajo	Medio	46	60.53%	60.53%
	Alto	17	22.37%	82.89%
	Bajo	13	17.11%	100.00%
Reconocimiento laboral	Alto	13	17.11%	17.11%
	Medio	48	63.16%	80.26%
	Bajo	15	19.74%	100.00%

Nota: Fr = frecuencias. %: Porcentajes. Fuente: Datos procesados de la investigación

En cuanto a dimensiones, los niveles percibidos de trabajo en equipo fueron mayoritariamente medios, siendo representados por el 40.79% de la muestra. Asimismo, el 35.53% de colaboradores indicó que no es el mejor en la institución, siendo 27 que reflejaron que aún existen deficiencias en la coordinación de tareas o actividades profesionales grupales, mientras que, para el 23.68% de los trabajadores son altamente manejables.

En el mismo sentido, las condiciones de trabajo que se perciben para la mayor parte de los trabajadores no son las mejores, siendo solo 17 de ellos que reconocen que sí tienen condiciones sobre las cuales desempeñarse de una manera más satisfactoria.

Asimismo, para 13 personas el reconocimiento laboral es alto, existiendo, 9 que perciben lo contrario; es decir, que no se reconoce o premia su labor, mientras que la mayoría restante indicó que esta acción por parte de la institución es realizada en ocasiones.

4.2 Resultados inferenciales

Previo análisis de las correlaciones entre las variables, se procedió al análisis de normalidad con la finalidad de determinar el empleo de pruebas paramétricas o no paramétricas, como es mostrado en la Tabla 7. Este proceso fue realizado con la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, con un I.C. del 95% y un nivel de significancia de 0.05. .

Tabla 7

Resultados del análisis de las pruebas de normalidad K-S

	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,110	76	,150
Motivación	,150	76	,003
Responsabilidad	,153	76	,002
Identidad	,136	76	,021
Satisfacción laboral	,159	76	,001
Trabajo en equipo	,143	76	,001
Condiciones de trabajo	,153	76	,003
Reconocimiento laboral	,133	76	,002

Nota: *gl:* Grados de libertad, *sig.:* significancia estadística

Los resultados de las pruebas de normalidad demostraron que el clima organizacional se caracterizó por presentar distribución normal ($p = .150$) y la satisfacción laboral por presentar una distribución no normal ($p = 0.01$), dado que el valor de la significancia estadística obtenida en la prueba de esta última variable fue inferior a 0.05.

En tal sentido, se optó por trabajar el análisis inferencial de las correlaciones a través del coeficiente de correlación *Rho* de Spearman, tanto a nivel general como por dimensiones.

Los resultados de dichos procesos son mostrados en las tablas subsiguientes.

H₀: No existe correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

H₁: Existe correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

Tabla 8

Correlación entre las variables de estudio

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	76	76
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	76	76

Nota: ** la correlación es significativa a nivel bilateral ($p < .05$)

Como es mostrado en la tabla 8, se detectó correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, dado que la significancia bilateral obtenida estuvo por debajo del nivel de significancia establecido de 0.05 para el rechazo de la hipótesis nula. Esta correlación es fuerte, directa y estadísticamente significativa ($Rho = .749$, $p = .001$).

En tal sentido, se demuestra que: Existe correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 (H₁).

Estos resultados implican que conforme la percepción del clima de la organización varíe en el personal evaluado, la satisfacción laboral lo hará, teniendo relación con esta primera. Así también, quienes tienen mayor grado de satisfacción, necesariamente perciben un mejor clima de trabajo o en la organización.

H₀: No existe correlación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

H₁: Existe correlación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

Tabla 9

Correlación entre la motivación y trabajo en equipo

			Motivación	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	76	76
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	76	76

Nota: ** la correlación es significativa a nivel bilateral ($p < .05$)

Como es visible en la tabla 9, se obtuvo un coeficiente de correlación moderado y estadísticamente significativo, dado que el p valor bilateral estuvo por debajo del nivel de significancia establecido de 0.05 ($Rho = .571$, $p = .001$).

En dicho sentido, los resultados del análisis demostraron la existencia de una correlación entre la dimensión motivación del clima organizacional con la dimensión trabajo en equipo de la satisfacción laboral, motivo por el cual se indica que: Existe correlación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 (H_1).

Este resultado implica que la motivación como el trabajo en equipo se vieron relacionadas en los trabajadores del personal de enfermería pediátrica del hospital anteriormente referido, por lo que es posible afirmar que diferentes grados de motivación repercuten sobre la satisfacción de dichos miembros en la conformación de actividades por equipos de trabajo a nivel profesional.

H₀: No existe correlación significativa entre la responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

H₁: Existe correlación significativa entre la responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

Tabla 10

Correlación entre responsabilidad y condiciones de trabajo

			Responsabilidad	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,302**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	76	76
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,302**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	76	76

Nota: ** la correlación es significativa a nivel bilateral ($p < .05$)

Del mismo modo, se observó que existe correlación baja y estadísticamente significativa entre la responsabilidad y las condiciones de trabajo, dado que el nivel de significancia establecido estuvo por debajo del resultante a partir del coeficiente de correlación, como es visto en la tabla 10 ($Rho = .302$, $p = .008$). Por esto, fue demostrada la segunda hipótesis específica del estudio, indicándose que: Existe correlación significativa entre la responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 (H_1).

Esto implica que diferentes grados de responsabilidad interactúan con las condiciones de trabajo que el personal evaluado presenta. Es decir, el personal con diferentes condiciones de trabajo presentar mayor o menor responsabilidad sobre sus actividades en la jornada laboral, siendo equitativo el cumplimiento de las mismas sea cual sea el cargo o condiciones sobre las cuales se ocupen.

H₀: No existe correlación significativa entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

H₁: Existe correlación significativa entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la identidad y el reconocimiento laboral

			Identidad	Reconocimiento laboral
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,424**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Reconocimiento laboral	Coeficiente de correlación	,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

Nota: ** la correlación es significativa a nivel bilateral ($p < .05$)

Continuando con los resultados inferenciales, a partir de los hallazgos presentados en la tabla 11 es notada una relación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión identidad con la dimensión reconocimiento laboral, dado que el nivel de significancia alcanzado por la prueba de hipótesis logró sobrepasar el valor máximo establecido de 0.05 ($Rho = .424$, $p = .000$). En tal sentido, se demostró la tercera hipótesis específica del estudio, indicándose que: Existe correlación significativa entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 (H_1).

Esto implica que el sentido de identidad en la institución como parte de los potenciales agentes reguladores de un adecuado clima organizacional hace la diferencia en el reconocimiento laboral percibido por parte de los miembros del personal de enfermería del hospital anteriormente referido.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo el determinar si existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de la ciudad de Lima, 2022. Siendo así, los resultados del estudio evidenciaron que dicha relación existe, habiéndose obtenido un nulo margen de error para rechazar la hipótesis nula y afirmar que la relación se dé. Asimismo, todas las dimensiones del clima organizacional obtuvieron relación con las de la satisfacción laboral, teniéndose, en suma, que todas las hipótesis específicas planteadas para contrastación en el presente estudio fueron comprobadas.

Los resultados de esta investigación coinciden con estudios reportados en el apartado de antecedentes. Comenzando con estos, se tiene, por ejemplo, a la investigación desarrollada por Salazar et al. (2020), quienes determinaron que el clima organizacional y la satisfacción laboral si se vieron relacionadas de manera significativa y baja ($p < .01$). En el mismo sentido, se contrastan los resultados de la presente investigación con los de Wilches (2018) quien, detrás del mismo objetivo de estudio, la importancia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral, mismo tratándose de ambientes involucrados dentro de la infraestructura de la empresa como de las condiciones que se les proporcionan a los trabajadores de esta.

A estas investigaciones de contexto internacional, se suma la de Montoya et al. (2017) quienes determinaron que la relación se da de manera directa, moderada y estadísticamente significativa en un grupo de docentes; y así también el de Govea y Zúñiga (2020) que realizaron un trabajo similar en 40 colaboradores de una organización empresarial de Ecuador. Además de estos se sabe que 32 o el 80% manifestó presentar dicha satisfacción, en contraste al 49% de nivel medio que se obtuvo como producto mayoritario del presente estudio. En tal sentido, de este último se comprende que la presencia de mayores niveles de satisfacción laboral puede ser uno de los factores que incida en el clima organizacional; sin embargo, es un suceso necesario de comprobación en próximos estudios.

Otro antecedente investigativo directo con el cual discrepan los resultados del presente estudio es visto en los resultados reportados por De la Cruz y

Ramírez (2017), quienes pusieron a prueba la existencia de dicha correlación en 75 profesionales de enfermería de un centro público de atención quirúrgica de la ciudad de Lima. En este estudio se discutieron también las posibilidades de otros factores que incidan o repercutan sobre el establecimiento de la relación, tales como el estrés típico y los casos que derivan a partir de dicho estrés en afección emocional (De la Cruz y Ramírez, 2017). En el mismo sentido, investigaciones que han analizado el papel de estas variables mediadoras como el de Salvador (2018) han concluido que factores de la vida laboral inciden en su relación con las claves del establecimiento de un adecuado clima dentro de la organización, tales como el liderazgo y la motivación en el trabajo.

Asimismo, estudios como los de Barrera (2021) han demostrado también la existencia de la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de manera particularmente inversa y contradictoria con las evidencias anteriormente mencionadas. En tal sentido, se explica cómo posibles factores que aportan diferentes grados de variabilidad contextual pueden ser influyentes en la naturaleza de dicha relación o los resultados esperados. Esto, sobre todo al contrastarse con estudios en donde la correlación entre ambas variables es indiscutiblemente fuerte, como en el caso de Chiquinta (2017), quien encontró una relación directa y fuerte en una muestra relativamente pequeña de 37 participantes correspondientes a personal de enfermería.

Por otra parte, profundizando en los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral percibidos por los participantes del estudio, reportes como los de Fernández (2019) indicaron que en un grupo de 125 colaboradores y 92 usuarios de servicios hospitalarios se percibió que el clima puede ser mejorable, en casi un 76% o $\frac{3}{4}$ partes de las personas encuestadas; mientras que el 64.4% indicó percibir adecuados niveles de satisfacción. En contraste con el presente estudio, el 19.6% indicó percibir en un nivel bajo el clima organizacional, mientras que el 49% un nivel de satisfacción laboral medio, siendo relativamente superior en cuanto a proporciones de clima organizacional y satisfacción laboral, siendo más semejante con los resultados reportados por Campos et al. (2018) quienes indicaron porcentajes similares del nivel de satisfacción laboral en personal de enfermería peruano (48%).

Para entender con mayor profundidad los resultados del presente estudio y sus contrastes con la realidad de otros escenarios, cabe analizar las implicancias o connotaciones teóricas que derivan de los modelos de clima organizacional y satisfacción laboral. Comenzando con este proceso, es pertinente reconocer el bienestar generado en los trabajadores a partir de los lineamientos y políticas que se establecen en el lugar de trabajo y que promueven la integridad, productividad y salud del colaborador en la empresa; tal y como lo establece la OPS (2021). Esta serie de bondades promotoras del bienestar en la organización deben ser continuamente evaluadas y cambiantes, conforme la demanda se perciba.

En tal sentido, los factores involucrados en la mejora del clima se remontan al contexto material, conductual o relacional de la institución como a sus procesos (Caraveo, 2004). En el modelo de Kart Lewin, por ejemplo, se comprende que las conductas en las personas varían de manera inversa al control del entorno, mientras incrementan en función de la cantidad de personas involucradas dentro de un proceso o una serie de actividades orientadas hacia un mismo fin. Siendo así, puede afirmarse que el clima organizacional, en lugar de ser una variable de la institución, puede ser comprendido como una variable de carácter conglomerado y personal de los trabajadores y el entorno que generan, tal y como lo estableció Brunet (1987).

Es entonces que la regulación del clima organizacional, comprendido como parte de un contexto, dependerá de la estabilidad comportamental de los miembros de la organización y las características individuales que entre estos compartan (Liwin & Stringer, 1966), brindándose oportunidades de identificar problemáticas a problemas comunes y describiendo las propiedades o factores resonantes en el ambiente cuanto más importantes y significativos son.

En tal sentido, el modelo climatológico de Liwin & Stringer (1968) indican que los factores en la identificación de estos problemas y propiedades pueden ser racionales o no, ser afectados por el liderazgo o espacio, lo que lleva al análisis molar de las características de dicho clima; modelo que en esta investigación no se ha puesto a prueba a partir de los determinantes que pueden regular la relación entre el mismo clima y la satisfacción de los trabajadores. Asimismo, otro de los factores que escapa del proceso analítico es el de la motivación de los

colaboradores en relación con la constitución del clima como un conjunto de factores individuales que podrían repercutir en el potencial explicativo de la proporción ambiente y satisfacción en la institución donde brindan sus servicios como personal de salud. Es aquí bienvenido también el análisis a través de los modelos motivacionales que desarrolló Freitas (1993) como parte de sus investigaciones, que repercutieron en el ámbito de recursos humanos, organizaciones, salud, administración, ingenierías y comercio, entre otros.

Asimismo, cabe la oportunidad de contrastar este modelo con las tipologías de clima organizacional de Stringer (1968), con la finalidad de realizar contrastes en grupos específicos desde donde se puedan percibir más o menos indicadores de satisfacción laboral en los trabajadores, comprendiendo que la satisfacción laboral en sí misma es considerada subjetiva (Locke, 1976; Chiang et al., 2018), siendo dependiente de las experiencias laborales adquiridas por el trabajador en diferentes tiempos determinados. Asimismo, es importante incluir factores formativos o de preparación tanto técnica como académica para determinar desde qué puntos de partida o búsqueda de necesidades los colaboradores se perciben más o menos satisfechos con el ambiente de trabajo del hospital, como lo señalarían Vargas & Flores (2019).

En tal sentido, las remuneraciones, el reconocimiento del trabajo realizado, el trato con los gerentes y altos mandos, como con otros encargados y el compromiso requerido para con la organización podrían sumarse como factores que permiten comprender con mayor profundidad a la satisfacción laboral (Llerena, 2019; Pujol-Cols & Dabos, 2018), compensando aspectos que para el individuo puedan representar ciertas carencias de la organización (Yslado et al., 2019; Salas et al., 2018).

Asimismo, el protagonismo que pueden tomar el interés, las retribuciones, los desafíos, el agrado, la compatibilidad con la organización y la armonía podrían sumarse a las demandas más valoradas de manera diferencial por los colaboradores de la institución; sin embargo, cabe poner a prueba esta hipótesis planteada por Locke (1976), con instrumentos de medida válidos y confiables como los que desarrolló a partir del establecimiento de 9 dimensiones que se integraron en la evaluación de la satisfacción laboral.

Una de las debilidades a destacar a partir del desarrollo del presente estudio se corresponde con la escasa capacidad de generalización de los resultados sobre otras poblaciones o su validez externa, dado que se optó por trabajar con una delimitación especificada del personal de enfermería que involucró la participación de 76 colaboradores, cantidad que corresponde al tamaño poblacional. Sin embargo, ante esta limitación las estimaciones de las magnitudes de correlación para los participantes de este estudio no se han sujetado a posibles márgenes de error derivados de técnicas de muestreo, como ocurre en casos de muestreo aleatorio probabilístico. Esto suma a que los resultados sobre la delimitación poblacional sean concluyentes, habiéndose garantizado mediciones precisas o evidencias de validez interna de la investigación.

Otra debilidad o limitación en esta investigación fue concebida a partir de la escasa versatilidad por criterios de agrupamiento de participantes, refiriendo exclusivamente al personal de enfermería pediátrica de la institución anteriormente mencionada. Es entonces que para superar esta debilidad puede, en futuras investigaciones, considerarse la presencia y participación de personal de salud que complemente el trabajo de los presentes, como médicos, laboratoristas, residentes, emergencistas, entre otros.

Por otra parte, los instrumentos que formaron parte del estudio se caracterizaron por presentar adecuadas propiedades en función de su validez y confiabilidad, permitiendo tales evidencias el replicar el diseño metodológico de la presente investigación sobre otros contextos de la demanda.

Siendo así, es necesario el análisis de todos los factores involucrados en el modelamiento del clima organizacional como de la satisfacción laboral, con medidas derivadas de una amplia y consistente revisión de la literatura, que permita constituir un modelo parsimonioso y suficientemente explicativo de ambas variables de estudio.

Es en ese sentido que en esta investigación se trabajaron 3 dimensiones que podrían sintetizar los aspectos anteriormente mencionados, sin embargo, es recomendable evaluar el funcionamiento diferencial del modelo en grupos comparados y con otros referentes o *Gold Standard*, para verificar que, más allá

del contenido, los instrumentos miden aquello que pretenden medir, como lo mencionó en su momento Gulliksen en el año 1933. De manera análoga, las medidas de confiabilidad deben ser derivadas de los mismos indicadores, con pertinencia a su modificación conforme el sustento de la literatura y los procesos analíticos.

El trabajo de futuras investigaciones debe estar centrado en la inclusión de factores sociodemográficos en procesos de análisis como los presentes estudios, pudiendo ser estos la edad, el sexo, el grado de instrucción, las brechas salariales, racionalizaciones, presencia de hijos, estado civil, creencias religiosas, entre otros, con la finalidad de indagar sobre los mayores precursores de variabilidad en el funcionamiento diferencial de indicadores y modelos en grupos muestrales.

En ese sentido, queda por delante la realización de contrastes de modelos que tengan mayor capacidad explicativa de ambas variables de estudio que permitan, a través de las evidencias, incitar el trabajo de otros investigadores en la profundidad o comprensión de los fenómenos que han formado parte de esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- Segunda** : Existe correlación entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- Tercera** : Existe correlación entre la responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- Cuarta** : Existe correlación entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- Quinta** : El clima organizacional de dicho Hospital de Lima, fue de nivel medio representado por el 43.37% del total del personal de enfermería encuestado.
- Sexta** : La satisfacción laboral de dicho Hospital de Lima, fue de nivel medio representado por el 43.42% del total del personal de Enfermería encuestado.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Es necesario continuar evaluando la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en otros escenarios de estudio, como una constante dado que, en el personal evaluado en el estudio, dicha relación se observó.
- Segunda** : Asimismo, es recomendable evaluar si el trabajo en equipo guarda relación alguna con la motivación del personal en el establecimiento de salud o si es que no necesariamente lo hace y es un caso particular de los participantes de esta investigación, dada la homogeneidad de la muestra de estudio y el alcance limitado a otros contextos del establecimiento
- Tercera** : Por otro lado, es recomendable evaluar en qué escenarios de la satisfacción laboral la responsabilidad, como parte del clima organizacional es incidente o guarda relación, dadas las limitaciones del grupo muestral y el alcance de este estudio.
- Cuarta** : Se recomienda, así también evaluar si la identidad como factor del clima organizacional guarda alguna relación con otros factores de la satisfacción laboral, dando por el momento por asumida y de manera moderada su relación con el reconocimiento laboral en el presente contexto de estudio.
- Quinta** : Se recomienda que se tomen interés en buscar estrategias que regulen el clima organizacional en dicho Hospital de Lima, para lograr un mejor desempeño laboral del trabajador.
- Sexta** : Se recomienda a los líderes gestores de dicho Hospital de Lima, que favorezcan la satisfacción laboral de cada empleado, con reconocimientos e incentivos, capacitaciones y retroalimentaciones, las condiciones de su ambiente de trabajo, mejorando así el trabajo en equipo en los trabajadores.

REFERENCIAS

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91-93.
<https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Alarcón, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja, L. y Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4).
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act?ver=sindisenos>
- Álvarez, V. (2001). *Cultura y clima organizacional*. [Tesis de doctorado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional de la UC.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8014/6/DO_FCE_317_GT_ASUC00163_2022.pdf
- Banco Mundial y Universidad del Pacífico. (2016). *Productividad, competitividad y diversificación productiva*. Consorcio de investigación económica y social
- Bejarano, M. A. G., Camacho, K. A. A., Salas, R. P. V. y Córdova, Ó. W. S. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R. y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Campos G., Nolberto, V. y Coras D, (2018), Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú.
<https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>

- Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
- Castillo, E. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Rev Cubana Salud Pública*, 45(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864
- Chiang, M. M., Riquelme, G. R. y Rivas, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiquinta, G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque-Chiclayo, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_6534a37f076cffbfd7e944010c563780
- Colliver, J. A., Conlee, M. J. & Verhulst, S. J. (2012). From test validity to construct validity ... and back? *Medical Education*, 46(4), 366-371. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.04194.x>
- Curioso, W. H., Henríquez-Suarez, M. y Espinoza-Portilla, E. (2018). Desde Alma-Ata al ciudadano digital: hacia una atención primaria en salud digitalizada en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 35, 678-683. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2018.v35n4/678-683/>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Gavilanes, G. M. O., Salcedo, D. R. N. y Castro, J. V. O. (2022). Áreas de atención y el síndrome de agotamiento emocional del “Hospital General Docente Ambato durante la pandemia covid19”. *Mediciencias UTA*, 6(1), 40-54. <http://dx.doi.org/10.31243/mdc.uta.v6i1.1562.2022>

- García, M., Martínez, M., Rivera, G. y Gutiérrez, R. (2016). Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería En Dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México. *Ciencia Administrativa*, 1, 26-42.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Govea, K. y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es
- Gutiérrez, M. Á. M., Domínguez, J. A. R., Barriocanal, M. B., de Miguel Lavisier, B., López, R. L., Sánchez, J. M. y La Calle, M. D. C. V. (2020). Impacto de la pandemia COVID-19 en urgencias: primeros hallazgos en un hospital de Madrid. *Anales de Pediatría*, 93(5), 313-322.
<https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2020.06.021>
- Hernández S. R., Fernández C. C. y Baptista L. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° Ed.). Mc Graw Hill.
- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en
- Juárez, J. (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*, 4, 97-111
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/97-111/es/>
- Júdez, J. y Gracia, D. (2001). La deliberación moral: el método de la ética clínica. *Medicina clínica*, 117(1), 18-23. [https://doi.org/10.1016/S0025-7753\(01\)71998-7](https://doi.org/10.1016/S0025-7753(01)71998-7)
- Lamilla, G. M. (2019). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo “SOLCA” 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la UCSG. <http://201.159.223.180/handle/3317/13160>

- Llanos, L. F., Arenas, D., Valcarcel, B. y Huapaya, O. (2020). Historia de la Atención Primaria de Salud en Perú: entendiendo su camino y perspectivas actuales. *Revista Médica Herediana*, 31(4), 266-273.
<http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i4.3861>
- Llerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Luna-Abanto, J. y Payet, E. (2019). Importancia y estado actual de los registros de cáncer de base poblacional en Perú. *Revista Médica Herediana*, 30(2), 131-133. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v30i2.3558>
- Mamani, C. T. y Atencio, D. Q. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132.
<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Mendoza, A. B. P., Rosas, C. U. y Aguije, G. L. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Revista Enfermería la Vanguardia*, 7(1), 13-22. <https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
- Ministerio de Salud. (2008). *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio de Salud PERÚ*. Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud. RM N° 623-2008/MINSA. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Misión y visión del ministerio*. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/>
- Morales-Holguin,(2020), Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte médico*, 20(2), e1238.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

- Muñiz, J. (2005). La validez desde una óptica psicométrica. *Acta Comportamental: Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 13(1), 9-20. <https://www.redalyc.org/pdf/2745/274520138002.pdf>
- Muñiz, J. (2010). Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo: Revista del Colegio Oficial de Psicólogos*, 31(1), 57-66. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/10994/?sequence=1>
- Olivares-Robles, G., Ramírez-Marín, M. L., Aguilera-Padilla, N., Rodríguez-Calva, G. y Román-Méndez, A. (2019). Perspectiva espiritual del personal de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos en un hospital de segundo nivel. *Revista de enfermería neurológica*, 18(3), 125-132. <https://doi.org/10.37976/enfermeria.v18i3.291>
- Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud. (2003). *Análisis organizacional de los servicios de salud*. Serie Documentos Técnicos N° 6. <https://docplayer.es/19470905-Analisis-organizacional-de-los-servicios-de-salud.html>
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Modelo de gobernanza del campus virtual de salud pública*. Campus virtual de salud pública. <https://www.campusvirtualesp.org/sites/default/files/download/modelos/Gobernanza%20CVSP%202021.pdf>
- Ortiz, M. D. C. L. y Vizcaíno, P. S. (2022). Sustentabilidad hospitalaria en la industria sanitaria de América Latina y su implementación en el Centro Médico ABC de la Ciudad de México. *Anales Médicos de la Asociación Médica del Centro Médico ABC*, 67(1), 66-70. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=104371>
- Pandis, N. (2016). The chi-square test. *American journal of orthodontics and dentofacial orthopedics*, 150(5), 898-899. [https://www.ajodo.org/article/S0889-5406\(16\)30449-8/](https://www.ajodo.org/article/S0889-5406(16)30449-8/)

- Párraga, I., González, E., Méndez, T., Villarín, A. y León, A. A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista clínica de Medicina de Familia*, 11(2), 51-60.
<https://scielo.isciii.es/pdf/albacete/v11n2/1699-695X-albacete-11-02-00051.pdf>
- Partida, K., Tejada, L., Chávez, Y., Hernández, O., Lozano, M. y Anguiano, A. (2019) El cuidado de enfermería a los enfermos renales en hemodiálisis: desafíos, dilemas y satisfacciones. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018011103502>
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J. y García-Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción psicológica*, 10(2), 3-18.
<https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/02monografico2.pdf>
- Peralta, C. D. y Rodas, D. R. (2022). *Malestar psicológico percibido por tres médicos del área Covid-19 del Hospital José Carrasco Arteaga* [Tesis de licenciatura, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional de la UA.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11623>
- Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L. y Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24), 86-99.
<http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
- Pujol-Cols, L. J. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos, S. (2021). *Factores relacionados a síntomas de ansiedad y miedo frente al COVID-19, en internos de medicina de un Hospital Estatal. Arequipa 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12341>

- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Rivas, H. C. P. y Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I. y Urbina, E. T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Salas, A. F., Orbegoso, C. V., Salazar, M. H. y Hernández, R. M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6717859>
- Salazar, E. M. del, Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H. y Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Salcedo, M. M. y Orihuela, M. D. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 12(2). https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211
- Silva, L. A. Á., Rodríguez, L. A. L. y Avilés, N. E. S. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *PODIUM*, (35), 87-96. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Taype-Huamaní, W., De la Cruz-Rojas, D., Miranda-Soler, D. y Amado-Tineo, J. (2020). Características de la demanda no urgente en el Servicio de Emergencia de un hospital de la Seguridad Social en el Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(1), 20-26. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i1.2544>

- Vargas, S. L. y Flores, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vásquez-Alva, R., Amado-Tineo, J., Ramírez-Calderón, F., Velásquez-Velásquez, R. y Huari-Pastrana, R. (2016). Sobredemanda de atención médica en el servicio de emergencia de adultos de un hospital terciario. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 379-385. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v77n4/a10v77n4.pdf>
- Vilchez, J. E. P., Moreto, S. A. H. y Paredes, J. T. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108-125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Yazici, B. & Yolacan, S. (2007). A comparison of various tests of normality. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 77(2), 175-183. <https://doi.org/10.1080/10629360600678310>
- Yap, B. W. & Sim, C. H. (2011). Comparisons of various types of normality tests. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 81(12), 2141-2155. <https://doi.org/10.1080/00949655.2010.520163>
- Yela, M. (1990). Evaluar qué y para qué. El problema del criterio. *Papeles del psicólogo*, 46(47), 50-54. <https://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=469>
- Yslado, R. M., Norabuena, R. P., Loli, T. P., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*, 19(4), 41-49. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos pediátricos de un hospital de Lima, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Clima organizacional				
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022.	Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Motivación	Nivel de reconocimiento, Nivel de beneficios e incentivos, Nivel de políticas de ascensos, Nivel de remuneración y Nivel de orientación	Ítems 1, 2, 3, 4, 5	Ordinal	Alto, medio y bajo
			Responsabilidad	Grado de responsabilidad definida, Nivel de consecuencias, Nivel para asumir riesgos, Nivel de desempeño laboral, Nivel de trabajo realizado reconocido	Ítems 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal	Alto, medio y bajo
			Identidad	Grado de identificación con la organización, Nivel de códigos de ética y conducta, Grado de participación en los logros de la organización y Grado de confianza	Ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16	Ordinal	Alto, medio y bajo
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Satisfacción laboral				
¿Cuál es la relación entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022.	existe una relación positiva entre la motivación y el trabajo en equipo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Trabajo en equipo	Nivel para agregar valor al trabajo realizado, Nivel de comunicación, Nivel de coordinación entre los miembros del equipo, Nivel de participación en la toma de decisiones y Nivel de cooperación para el logro de objetivos	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	Alto, medio y bajo

¿Cuál es la relación entre el grado de responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el grado de responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022	Existe una relación positiva entre el grado de responsabilidad y las condiciones de trabajo en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022	Condiciones de trabajo	Nivel de satisfacción con la infraestructura, Grado de satisfacción con los materiales y equipos, Nivel de satisfacción con la jornada de trabajo, Grado de higiene y seguridad	Ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12	Ordinal	
¿Cuál es la relación entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022.	Existe una relación positiva entre la identidad y el reconocimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022.	Reconocimiento laboral	Grado de reconocimiento de las horas extras, Grado de asignación de tareas, Nivel de cumplimiento de tareas, Grado de presión por carga de trabajo	Ítems 13, 14, 15, 16 y 17	Ordinal	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo		Población: 81 personas entre enfermeros y técnicos del servicio de Pediatría.	Técnicas: Encuesta		Descriptiva: Prueba de normalidad, uso de estadísticos descriptivos, tablas y figuras.		
Tipo: Básica		Muestra: 76 personal de Enfermería del servicio de Pediatría de un hospital.	Instrumentos:		Inferencial: Modelos de regresión lineal (caso paramétrico) o logística (caso no paramétrico).		
Método: Hipotético-deductivo			Cuestionario de clima organizacional				
Diseño: No experimental			Cuestionario de satisfacción laboral				

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Clima organizacional	Para Litwin (1968), refiere que clima organizacional es cuando el individuo se comporta de acuerdo a como él experimenta su ambiente, siendo fundamental su percepción para comprender y dar sentido a su actividad laboral.	Medidas obtenidas en las puntuaciones de la Escala de Clima Laboral y en sus dimensiones: Motivación, responsabilidad e Identidad (Elaboración propia).	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de reconocimiento • Nivel de beneficios e incentivos • Nivel de políticas de ascensos • Nivel de remuneración • Nivel de orientación
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de responsabilidad definida • Nivel de consecuencia • Nivel para asumir riesgos • Nivel de desempeño laboral • Nivel de trabajo realizado reconocido
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de identificación con la organización • Nivel de códigos de ética y conducta • Grado de participación en los logros de la organización • Grado de confianza

Satisfacción laboral	Para Locke (1976), es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.	Puntuaciones obtenidas en la Escala de Satisfacción Laboral y sus dimensiones: Trabajo en equipo, condiciones de trabajo y reconocimiento laboral (Elaboración propia)	Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel para agregar valor al trabajo realizado • Nivel de comunicación • Nivel de coordinación entre los miembros del equipo • Nivel de participación en la toma de decisiones • Nivel de cooperación para el logro de objetivos.
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción con la infraestructura • Grado de satisfacción con los materiales y equipos • Nivel de satisfacción con la jornada de trabajo • Grado de higiene y seguridad
			Reconocimiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de reconocimiento de las horas extras • Grado de asignación de tareas • Nivel de cumplimiento de tareas • Grado de presión por carga de trabajo

Anexo 3. Instrumentos de Medición

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MAESTRIA GESTION EN LOS SERVICIOS DE SALUD

El siguiente cuestionario tiene por finalidad conocer los resultados del "**Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Pediatría de un Hospital de Lima 2022**". Sus respuestas no tendrán otros propósitos y serán tratadas con confidencialidad.

Instrucciones: marque con un aspa(X) con total sinceridad dentro del recuadro después de ser leído detenidamente cada pregunta, se le agradece por su cooperación.

Escoja una de las 5 alternativas:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

MOTIVACION	1	2	3	4	5
1 ¿recibe usted un reconocimiento a su desempeño laboral en su institución?					
2 ¿usted recibe incentivos por el buen trabajo que realiza en su Institución?					
3 ¿Se aplican ascensos por el reconocimiento a su desempeño laboral?					
4 ¿Siente usted que su sueldo refleja el trabajo que realiza en su institución?					
5 ¿Recibe usted orientación y/o capacitación para ejercer nuevas actividades que se le asigna en su Institución?					

RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
6 ¿Asume responsabilidad en el momento de tomar decisiones en su trabajo?					
7 ¿siente usted que cuenta con el respaldo de su jefe para asumir cargos en su trabajo?					
8 ¿ cuenta con el apoyo de sus jefes para asumir riesgos orientados al bien común de su trabajo?					
9 ¿recibe usted el apoyo de su institución para un buen desempeño labora en su institución?					
10 ¿siente usted que es reconocido en su Institución por su trabajo realizado?					

IDENTIDAD	1	2	3	4	5
11 ¿Usted se siente comprometido con su institución?					
12 ¿Se aplica códigos de ética y conductas que desarrollen un bienestar en su trabajo?					
13 ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
14 ¿Percibe un trato justo que le permita identificarse con su institución?					
15 ¿Se siente usted orgulloso de los logros de su institución donde trabaja?					
16 ¿usted se considera factor clave para el éxito de su institución?					

CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MAESTRIA GESTION EN LOS SERVICIOS DE SALUD

El siguiente cuestionario tiene por finalidad conocer los resultados del " **Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Pediatría de un Hospital de Lima 2022**". marque con un aspa(X) con total sinceridad dentro del recuadro después de ser leído detenidamente cada pregunta, se le agradece por su cooperación.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) las respuestas las afirmaciones enunciadas. Se agradece por su cooperación.

Escoja una de las 5 alternativas:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

EQUIPO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1 ¿Siente usted que su jefe expresa el reconocimiento por sus logros?					
2 ¿Cree usted que la comunicación en su trabajo es óptimo?					
3 ¿Tiene usted un adecuado nivel de coordinación con sus compañeros de trabajo?					
4 ¿En la toma de decisiones sus jefes toman en cuenta las opiniones de todos?					
5 ¿Coopera usted para el alcance de los objetivos de su institución?					
6 ¿Existe una relación armoniosa en su grupo de trabajo?					

CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
7 ¿Las condiciones de la infraestructura de su institución son adecuadas en su desempeño laboral?					
8 ¿Cuenta con los materiales y equipos proporcionados por su institución son adecuados para su desempeño laboral?					
9 ¿Siente usted que existe una buena administración con los recursos de trabajo?					
10 ¿El grado de higiene y seguridad de su institución es el adecuado para su desempeño laboral?					
11 ¿En su institución se dispone de avances tecnológicos que facilite su trabajo?					
12 ¿Siente usted que en su institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					

RECONOCIMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
13 ¿Recibe usted reconocimiento por las horas extras realizadas?					
14 ¿La asignación de tareas es el adecuado a su puesto de trabajo?					
15 ¿El cumplimiento de tareas es reconocido por su jefes y/o institución?					
16 ¿Existe presión por carga de trabajo en su institución?					
17 ¿Recibe usted apoyo de los jefes, a través de capacitaciones para cumplir con las responsabilidades asignadas?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 TRABAJO EN EQUIPO								
1	¿Siente usted que su jefe expresa el reconocimiento por sus logros?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que la comunicación en su trabajo es óptimo?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene usted un adecuado nivel de coordinación con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿En la toma de decisiones sus jefes toman en cuenta las opiniones de todos?	✓		✓		✓		
5	¿Coopera usted para el alcance de los objetivos de su institución?	✓		✓		✓		
6	¿Existe una relación armoniosa en su grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 CONDICIONES DE TRABAJO								
7	¿Las condiciones de la infraestructura de su institución son adecuadas en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con los materiales y equipos proporcionados por su institución son adecuados para su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Siente usted que existe una buena administración con los recursos de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿El grado de higiene y seguridad de su institución es el adecuado para su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
11	¿En su institución se dispone de avances tecnológicos que facilite su trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Siente usted que en su institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 RECONOCIMIENTO LABORAL								
13	¿Recibe usted reconocimiento por las horas extras realizadas?	✓		✓		✓		
14	¿La asignación de tareas es el adecuado a su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿El cumplimiento de tareas es reconocido por su jefes y/o institución?	✓		✓		✓		
16	¿Existe presión por carga de trabajo en su institución?	✓		✓		✓		
17	¿Recibe usted apoyo de los jefes, a través de capacitaciones para cumplir con las responsabilidades asignadas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CONTIENE SUFICIENCIA, APLICA PARA LA MEDICIÓN DE SUS DIMENSIONES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SARMIENTO MANCLO, MARIBEL SONET DNI: 40883536

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

HOSPITAL NACIONAL GENERAL DE URUGUAY
CALLE 12 DE OCTUBRE S/N, MONTEVIDEO 20
Mg. Maribela Sarmiento Manclo
Mag. Comercio - Dirección de Registro N° 876
Especialidad: Gerencia Hospitalaria
CEP 42060 RUC 19876

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 MOTIVACION								
1	¿Recibe usted un reconocimiento a su desempeño laboral en su institución?	✓		✓		✓		
2	¿usted recibe incentivos por el buen trabajo que realiza en su Institución?	✓		✓		✓		
3	¿Se aplican ascensos por el reconocimiento a su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Siente usted que su sueldo refleja el trabajo que realiza en su institución?	✓		✓		✓		
5	¿Recibe usted orientación y/o capacitación para ejercer nuevas actividades que se le asigna en su Institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 RESPONSABILIDAD								
6	¿Asume responsabilidad en el momento de tomar decisiones en su trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿siente usted que cuenta con el respaldo de su jefe para asumir cargos en su trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿ cuenta con el apoyo de sus jefes para asumir riesgos orientados al bien común de su trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿recibe usted el apoyo de su institución para un buen desempeño labora en su institución?	✓		✓		✓		
10	¿siente usted que es reconocido en su Institución por su trabajo realizado?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 IDENTIDAD								
11	¿Usted se siente comprometido con su institución?	✓		✓		✓		
12	¿Se aplica códigos de ética y conductas que desarrollen un bienestar en su trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿ Percibe un trato justo que le permita identificarse con su institución?	✓		✓		✓		
15	¿Se siente usted orgulloso de los logros de su institución donde trabaja?	✓		✓		✓		
16	¿usted se considera factor clave para el éxito de su institución?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carranza Macedo Olga Marina DNI: 08711261

Especialidad del validador: Maestría Gerencia en Salud

20 de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
[Firma]
Mg. OLGA MARINA CARRANZA MACEDO
CEP 10597 Mg. Gerencia en salud 475
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 MOTIVACION								
1	¿Recibe usted un reconocimiento a su desempeño laboral en su institución?	✓		✓		✓		
2	¿usted recibe incentivos por el buen trabajo que realiza en su Institución?	✓		✓		✓		
3	¿Se aplican ascensos por el reconocimiento a su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Siente usted que su sueldo refleja el trabajo que realiza en su institución?	✓		✓		✓		
5	¿Recibe usted orientación y/o capacitación para ejercer nuevas actividades que se le asigna en su Institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 RESPONSABILIDAD								
6	¿Asume responsabilidad en el momento de tomar decisiones en su trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿siente usted que cuenta con el respaldo de su jefe para asumir cargos en su trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿ cuenta con el apoyo de sus jefes para asumir riesgos orientados al bien común de su trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿recibe usted el apoyo de su institución para un buen desempeño labora en su institución?	✓		✓		✓		
10	¿siente usted que es reconocido en su Institución por su trabajo realizado?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 IDENTIDAD								
11	¿Usted se siente comprometido con su institución?	✓		✓		✓		
12	¿Se aplica códigos de ética y conductas que desarrollen un bienestar en su trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Percebe un trato justo que le permita identificarse con su institución?	✓		✓		✓		
15	¿Se siente usted orgulloso de los logros de su institución donde trabaja?	✓		✓		✓		
16	¿usted se considera factor clave para el éxito de su institución?	✓		✓		✓		

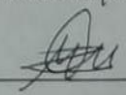
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Milla Palmadira Dominica Lizomile DNI: 48282518

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Del Talento Humano

25 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo **DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MID**

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 TRABAJO EN EQUIPO								
1	¿Siente usted que su jefe expresa el reconocimiento por sus logros?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que la comunicación en su trabajo es óptimo?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene usted un adecuado nivel de coordinación con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿En la toma de decisiones sus jefes toman en cuenta las opiniones de todos?	✓		✓		✓		
5	¿Coopera usted para el alcance de los objetivos de su institución?	✓		✓		✓		
6	¿Existe una relación armoniosa en su grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 CONDICIONES DE TRABAJO								
7	¿Las condiciones de la infraestructura de su institución son adecuadas en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con los materiales y equipos proporcionados por su institución son adecuados para su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Siente usted que existe una buena administración con los recursos de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿El grado de higiene y seguridad de su institución es el adecuado para su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
11	¿En su institución se dispone de avances tecnológicos que facilite su trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Siente usted que en su institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 RECONOCIMIENTO LABORAL								
13	¿Recibe usted reconocimiento por las horas extras realizadas?	✓		✓		✓		
14	¿La asignación de tareas es el adecuado a su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿El cumplimiento de tareas es reconocido por su jefes y/o institución?	✓		✓		✓		
16	¿Existe presión por carga de trabajo en su institución?	✓		✓		✓		
17	¿Recibe usted apoyo de los jefes, a través de capacitaciones para cumplir con las responsabilidades asignadas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: M. I. de la Palmadura Domínguez Leguizamón DNI: 482.825.18


Especialidad del validador: M. I. de la Palmadura Domínguez Leguizamón En Gestión del Talento Humano

25 de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Pruebas piloto

PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

PERSONAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	2	2	2	1	2	4	3	2	2	1	4	5	4	3	5	5
2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
3	1	1	1	1	3	5	2	2	2	1	5	5	4	3	4	5
4	1	1	1	2	3	5	2	1	3	1	3	2	4	3	4	3
5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3

PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE 2 SATISFACCION LABORAL

PERSONAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
3	2	3	3	3	4	4	1	2	1	2	1	2	2	3	2	4	3
4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3
5	3	4	4	4	4	4	7	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4

Anexo 6. Medidas de confiabilidad.

CONFIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 1

Medidas de confiabilidad de la Escala de Clima Organizacional

	N° ítems	Alpha de Cronbach
Escala general	15	0.849
Motivación	5	0.937
Responsabilidad	5	0.878
Identidad	6	0.818

SATISFACCION LABORAL

Tabla 2

Medidas de confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

	N° ítems	Alpha de Cronbach
Escala general	17	0.883
Trabajo en equipo	6	0.817
Condiciones de trabajo	6	0.813
Reconocimiento laboral	5	0.765

Anexo 7. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante,

La presente investigación denominada: “**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima 2022**”, dirigida por la **Lic. María Angélica Patiño Román**, identificada con DNI 41241031, maestrante del programa Académico Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, tiene por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional sobre la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría. Por este motivo, se requiere contar con su participación sobre los siguientes principios éticos.

- **Autonomía:** Su participación es voluntaria y totalmente anónima. Los datos que consigne serán exclusivamente empleados con los fines que emanen de la investigación.
- **Beneficencia:** El participar del estudio trae beneficios para la gestión y toma de decisiones en la institución a largo plazo, de acuerdo con el objetivo del estudio anteriormente mencionado.
- **No maleficencia:** El participar no traerá riesgos de ningún tipo para su salud o integridad física o mental.
- **Justicia:** Como participante, recibirá un trato justo y equitativo por parte de la investigadora, la cual podrá responder a todas sus consultas en caso de presentar dudas a las instrucciones consignadas.

Asimismo, se le informa que todos los datos que consigne serán resguardados bajo la Ley de Protección de Datos, Ley N° 29733, teniendo la investigadora responsabilidad por estos.

Estando de acuerdo con formar parte del estudio, se le informa que procederá a contestar 2 cuestionarios que responden a la finalidad de la investigación, con un plazo máximo de 20 minutos. Bajo tales términos, proceda a confirmar su participación colocando su nombre, firma y DNI.

En conocimiento del objetivo de la investigación y los principios éticos que la respaldan, he decidido participar del estudio.	
Nombre completo:	Lic. María Angélica Patiño Román DNI: 41241031
Firma:	
DNI:	
Participante	Investigadora