

NOMBRE DEL TRABAJO

3 TES - MALDONADO Y URETA.docx

RECUENTO DE PALABRAS

9396 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

54 Pages

FECHA DE ENTREGA

Jan 12, 2023 11:52 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

54885 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.9MB

FECHA DEL INFORME

Jan 12, 2023 11:53 AM GMT-5**● 23% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 23% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO

“FRANKLIN ROOSEVELT”

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO NRO 078-2019-SUNEDU/SD

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



**INFORME DE TESIS
TITULO**

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería del
Hospital San Martín de Pangoa 2022**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ENFERMERIA

PRESENTADO POR:

Bach. Asunciona Idonia Maldonado Alvarez

Bach. Lourdes Ureta Huanuqueño

ASESORA:

Mg: Marivel Rosa Martínez Veliz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ENFERMERÍA CLÍNICA

HUANCAYO – PERÚ

OCTUBRE 2022

DEDICATORIA

Este estudio está dedicado a DIOS, a nuestros familiares, docentes y amigos, por su apoyo incondicional para lograr nuestra meta de ser profesionales de la salud.

AGRADECIMIENTO

Nuestros más sinceros agradecimientos a la familia de cada una de nosotras por formar parte de nuestra inspiración para superarnos y a nuestros docentes por inculcarnos valores y conocimientos.

PAGINA DEL JURADO

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Nosotras bachilleres en enfermería: MALDONADO ALVAREZ, Asunciona Idonia con documento de identidad N° 47425344 y URETA HUANUQUEÑO, Lourdes con documento de identidad N° 45992563, DECLARAMOS BAJO JURAMENTO que el trabajo de investigación titulado Clima Organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022, Que a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el registro de grados y títulos de la Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt" facultad de Ciencias de la Salud, declaro bajo juramento que todo los datos, información y documentación que se encuentra en este presente trabajo es veraz y auténtica.

En caso contrario asumo la responsabilidad ante cualquier falsedad y estaré renunciando a la presentación de este trabajo



MALDONADO ALVAREZ, Asunciona Idonia

DNI: 47425344



URETA HUANUQUEÑO, Lourdes

DNI: 4599256

INDICE	
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I INTRODUCCIÓN	9
II. METODO.....	18
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
2.2 Operalización de variables.....	19
2.3. Población, muestra y muestreo.....	21
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	21
2.5. Procedimiento.....	22
2.6. Método de análisis de datos.....	23
2.7. Aspectos éticos.....	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSION.....	27
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIA	
ANEXO	

RESUMEN

Actualmente contar con un entorno de trabajo saludable y con un clima organizacional adecuado se dice que es prioritario en el ejercicio laboral en el ámbito del trabajador de la carrera de enfermería, dentro de este trabajo de investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022, teniendo como problema de investigación: ¿existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería?, cuya hipótesis: existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Material y método del estudio es cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, muestra censal conformada por 35 enfermeros, para la primera variable clima organizacional se utilizó como técnica la encuesta, el cuestionario tipo Likert del Ministerio de Salud con la resolución N°623-2008 con una validación Alfa de Cronbach de 1 y para la segunda variable la técnica es la encuesta, el instrumento el cuestionario tipo Likert establecido por Sonia Palma Carrillo, con coeficiente alfa de Cronbach de valor 0.907; se obtuvo como resultados general: el clima organizacional por mejorar se relaciona en un 62.8% con el nivel de satisfacción laboral medio, El 77.1% del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022 manifiestan tener un clima organizacional por mejorar y la satisfacción laboral del profesional de enfermería es medio con un 62.8%. Conclusión hay correlación significativa entre variables de 0.01 y Rho de Spearman =1000

Palabras Claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral y Enfermería.

ABSTRACT

Currently, having a healthy work environment and an adequate organizational climate is said to be a priority in the work exercise in the field of the nursing career worker, within this research work the general objective was to determine the relationship between climate organizational climate and job satisfaction of the nursing professional of the Hospital San Martín de Pangoa 2022, having as a research problem: is there a relationship between the organizational climate and job satisfaction of the nursing professional?, whose hypothesis: there is a relationship between the organizational climate and satisfaction work of the nursing professional. Material and method of the study is quantitative, descriptive, cross-sectional, census sample made up of 35 nurses, for the first organizational climate variable the survey was used as a technique, the Likert-type questionnaire of the Ministry of Health with resolution No. 623-2008 with a Cronbach's Alpha validation of 1 and for the second variable the technique is the survey, the instrument the Likert-type questionnaire established by Sonia Palma Carrillo, with a Cronbach's alpha coefficient of value 0.907; It was obtained as general results: the organizational climate to improve is related in 62.8% to the average job satisfaction level, 77.1% of the nursing professional of the Hospital San Martín de Pangoa 2022 state that they have an organizational climate to improve and job satisfaction of the nursing professional is average with 62.8%. Conclusion there is a significant correlation between variables of 0.01 and Spearman's Rho =1000

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction and Nursing.

I. INTRODUCCION

Actualmente contar con un entorno de trabajo saludable y con un clima organizacional adecuado se dice que es prioritario en el ejercicio laboral en el ámbito del trabajador de la carrera de enfermería, para la Organización Mundial de Salud (OMS) el clima organizacional es el área donde todas las personas trabajan juntas para lograr una visión común para la salud y el bienestar de los empleados y la organización, donde existen buenas condiciones psicosociales, físicas, sociales y organizacionales para cuidar y promocionar la salud y el bienestar (1).

Se observa que a nivel general el clima organizacional tiene cierta importancia en un contexto generalizado y competitivo, donde estos aspectos pueden convertirse en factores diferenciados que posibiliten una organización, sean más exitosas que sus competidores. Además, en el año 2015 la OMS destacó la importancia de capacitar a más enfermeras, ya que son responsables del 80% de la atención en salud y del 60% del trabajo laboral del equipo de salud; él cual se refuerza cuando se hablamos de una distribución del personal en zonas rurales quienes cuentan estándares económicos muy bajos o extrema pobreza (2).

Para enfermería es primordial la satisfacción laboral con el fin de reducir la escasez de enfermeras, por lo tanto, lograr mantener una fuerza laboral estable. Se trata claramente de mantener un equilibrio entre la vida personal, el trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras; es fundamental de promoverla por el equipo de gestión hospitalaria entre las partes interesadas; de esta forma se pretende brindar una atención de calidad con el bienestar del personal licenciado en enfermería (2).

El clima organizacional adecuado y el desempeño en el trabajo tienen metas desafiantes para los líderes en los establecimientos hospitalarios que se esfuerzan por lograr cada vez más resultados exitosos. Un ambiente de trabajo positivo puede motivar y mejorar el desenvolvimiento de los licenciados en enfermería que laboran en los nosocomios (3).

Diversos estudios realizados en varios países han evidenciado lo importante del clima organizacional y la satisfacción del usuario interno, ya que los efectos de una alteración de uno de ellos son negativos cuando realizan cambios o reestructuraciones de una empresa, asimismo de los resultados de estos estudios se muestra en cuanto al clima organizacional es aceptable con un 63,9% y la satisfacción laboral, que el 86,1% está satisfecho (3).

Dentro de nuestro país se viene dando importancia al entorno laboral y clima organizacional en diversas instituciones públicas y privadas ya que es primordial para el

crecimiento de sus logísticas y así tener una visión futurista, permitiendo que el director se beneficie de un entorno laboral cambiante para corregir los efectos adversos de esta situación y tomar medidas correctivas oportunas como lo demuestra el estudio que se realizó donde se halló en cuanto al Clima Organizacional el 74.33% expresa un clima que es favorable y en la Satisfacción Laboral el 81% que es aceptable (3).

La institución de Superintendencia Nacional de Salud evidencia información en cuanto a la satisfacción laboral del personal de salud. donde se encuestó a 5,098 trabajadores de salud incluyendo médico y enfermera de 97 instituciones de salud, donde se encontró el siguiente resultado: 2,216 médicos el 70,7% estaban satisfechos y de 2,882 enfermeros el 76% expresan estar contentos en la labor que realizan. (3).

De acuerdo a estos diferentes estudios, se ha comprobado que existen trabajadores en el sector salud de nuestro país que no están satisfechos con su labor que ejercen asimismo se evidencia las deficiencias en las instituciones de salud y que deben o están por mejorarse el cual repercute en las prestaciones de salud que brinda el profesional, evidenciando un déficit de calidad en estas prestaciones y dejando de lado el valor del capital humano dentro de estas (3).

En el departamento de Junín la problemática de clima organizacional e insatisfacción laboral es similar a la del resto del país de acuerdo a una investigación que realizó la Dirección de Salud Junín donde se halló en un estudio realizado en el hospital de apoyo Junín donde el 56.7,0% expresa un clima organizacional por mejorar y el 68,6% manifestaron satisfacción laboral alta, estos datos guardan cierta relación con nuestra área local (4).

Dentro del Hospital San Martín de Pangoa nivel II -1 se puede evidenciar esta problemática y que no es ajena de otros hospitales, el área de recursos humanos hizo una evaluación de satisfacción del usuario interno en el año 2019 a todos los personales de salud dentro de la institución, porque los empleados realizaron un plantón manifestando que se encontraban insatisfechos con la infraestructura del hospital, de los sueldos que percibían, la relación con la jefatura y el maltrato por parte de las jefaturas. Dando como resultado que gran cantidad del personal de enfermería siente insatisfacción laboral, específicamente con sus remuneraciones, infraestructura, asimismo el clima organizacional resultó por mejorar.

Por esta razón ¹¹ se desarrolló el presente estudio sobre el clima organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Este estudio dentro de sus antecedentes nacionales se tiene: a Fabian M. ¹ En su estudio titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeros del nosocomio de Barranca 2021, donde la finalidad de esta investigación es hallar ²² la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros. Esta investigación es de tipo cuantitativa, no experimental, descriptiva relacional, transversal. 55 enfermeros estuvieron en el estudio. Se aplicó los cuestionarios de Escala del Clima Laboral y la satisfacción laboral. Hallándose como resultados en cuanto ¹ al clima organizacional el 96.4% favorable y el 3.6% muy favorable. Asimismo, en la satisfacción laboral el 58.2% expresa buena satisfacción; el 25.5% regular, el 12.7% muy buena y sólo el 3.6% deficiente. En resumen, existe ¹ correlación positiva moderado entre las variables con un valor $p = 0.03$ y $r = 0.56$ (5).

Padilla F. ¹¹ en la investigación titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de enfermeros. En el nosocomio San José del Callao 2020, teniendo como fin: ³ esta investigación es identificar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros. Este estudio es cuantitativa, no experimental, correlacional y descriptiva en 80 enfermeros. La técnica empleada es el cuestionario como instrumento en Clima Organizacional y de Satisfacción Laboral donde se halló el siguiente resultado: el 91% de enfermeros expresa un clima organizacional favorable y el 9% no favorable. ¹¹ En cuanto a la satisfacción laboral el 96.3% de los enfermeros mostro satisfacción en su ámbito laboral. En resumen, entre las dos variables hay un índice de correlación estadísticamente donde en la prueba bivariado de Spearman dio el valor 0.370, es $p = 0,001$, entonces existe relación positiva entre las variables para el personal de enfermería (6).

Oblitas M. ⁹ En su investigación titulada: Clima laboral y satisfacción de enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Chiclayo 2020, el fin del estudio es ⁹ establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los enfermeros. La investigación es de corte transversal donde participaron 42 enfermeros del área de emergencia. Empleándose cuestionarios de clima laboral y satisfacción laboral de Herzberg. Hallándose los resultados siguientes: en cuanto a clima laboral el 66,7% expresa un clima ²⁵ promedio, el 21,4% un clima favorable y el 11,9% clima no favorable y en la satisfacción laboral ¹ el 66,7% mostro moderada satisfacción, el 28,6% satisfacción alta y el 4,8% satisfacción baja. Concluyendo ¹ que si hay existencia de relación significativa entre las variables de $p = 0,002$ en los enfermeros (7).

Cueva M., Ponce M. en su estudio titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2018 Lima - Callao, para determinar entre clima organizacional y satisfacción laboral la relación existente con estudio cuantitativo, diseño no experimental, transaccional correlacional en 40 enfermeros elegidos en muestreo aleatorio simple. como técnica se usó la encuesta y sus instrumentos, en las dos variables se utilizaron cuestionarios. Hallándose como resultado en clima organizacional el 80% expresa clima por mejorar, el 20% expresa clima saludable y 0.0% no saludable, en satisfacción laboral el 67.5% se siente insatisfecho, el 30.0% siente satisfacción y el 2.5% se siente muy satisfecho. Concluyendo estadísticamente de correlación de Spearman no se demostró relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral con un $p=0.098$ en los enfermeros (8).

Campos G. En su investigación titulada: Clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral enfermeros del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas Lima 2018, donde el propósito es establecer la correlación entre estas dos variables; el estudio es cuantitativo, correlacional, transversal, diseño no experimental en 112 enfermeros. Hallándose los resultados en cuanto a clima organizacional el 65 % clima por mejorar y el 35 % clima saludable por otro lado en satisfacción laboral el 45 % expresa satisfacción, el 37 % promedio, el 17% se expresa muy satisfecho y 1 % esta insatisfecho; asimismo se concluye la existencia de correlación estadística entre estas dos variables con un valor de $p < 0.05$ (9).

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos: a Ramírez I., Lara A.; Velázquez E. En su estudio titulado: Clima organizacional y factores que se asocian a la no satisfacción laboral de los enfermeros. México 2020. La intención del estudio es el análisis del clima organizacional y factores que se asocian a la no satisfacción laboral de los enfermeros. Un estudio cuantitativo, transversal y analítico de 77 enfermeros. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Koys y de Cottis y en satisfacción laboral el cuestionario de Chiang-Vega. Resultando: En el clima organizacional predominante es no excelente en un 91% y la insatisfacción laboral en un 74% y las variables se relaciona de modo positivo con la no satisfacción laboral y el clima organizacional con un valor de $p < 0.01$. El estudio multivariado refleja que las contrataciones de suplencia, ambientes no buenos, tiempos de servicios mayor a 11 años y ambientes con autonomía desagradables, son factores potenciales para que de inicio a la insatisfacción laboral (10).

Zapata A. En su estudio titulado: clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral de enfermeros del nosocomio San Luis de potosí México 2020, teniendo como fin de examinar la correlación entre estas variables en los enfermeros, la investigación es de tipo descriptiva correlacional, transversal y cuantitativa de 46 enfermeros donde se emplearon en clima organizacional el instrumento de evaluación de Salud por Segredo, y en Satisfacción la escala McCloskey/Mueller; llegando al resultado de clima organizacional que el 51.2 % adecuado, el 45.7 % en riesgo y el 2.2% inadecuado. En satisfacción laboral el 82.6% dijo que su satisfacción es alta y 17.4% moderado, se concluye que hay existencia de relación significativa entre las variables en los enfermeros que laboran en el hospital y que en un excelente clima organizacional hay mayor satisfacción (11).

García M. En su estudio titulado: Nivel de Satisfacción laboral del profesional enfermero de servicio de emergencia del nosocomio San Vicente de Paúl 2020, en Ibarra, Ecuador. Teniendo como fin analizar el grado de la satisfacción laboral del profesional de enfermería y determinar los factores que se asocian en la satisfacción laboral. Este trabajo es transversal y descriptivo con 35 enfermeros donde se utilizó el cuestionario Font roja AP Los resultados conseguidos son 94 % de enfermeros muestran satisfacción. concluyendo que la mayor parte de enfermeros están satisfechos asimismo hay un pequeño porcentaje con insatisfacción (12).

Rosales N., Cortez D., López D. en su estudio titulado: Ambientes laborales y su asociación con el desempeño de los enfermeros en el servicio cerrado del hospital Alfredo Ítalo Perrupato 2018 Argentina, la finalidad de esta investigación es identificar el grado de incidencia entre los ambientes laborales y el desempeño de enfermeros. El estudio es descriptivo, cuantitativo y no experimental, transeccional relacional. 45 enfermeros participaron en el estudio. Resultando que los ambientes laborales se asocian directamente con los desempeños laborales de los enfermeros concluyendo realizar controles periódicamente en el ambiente laboral con la finalidad de mantener un ambiente adecuado (13).

Este estudio tiene como base teórica: El clima organizacional se conceptualiza de diferentes maneras de los cuales son: El clima organizacional son las particularidades o propiedades que perciben o experimentan los integrantes de una organización influyendo sus conductas. Se dice que el clima organizacional es positivo si satisfacen los requerimientos de sus integrantes y es negativo cuando no se satisface estos requerimientos tanto en lo moral como de modo personal.

En el documento técnico con resolución ministerial N° 623-2008/MINSA del Ministerio de Salud se conceptualiza al clima organizacional como la percepción compartida que los integrantes de una organización sobre su labor en la infraestructura, la interrelación de sus integrantes y los diversos factores formales e informales que influyen en su ambiente de labores (14).

En las dimensiones del clima organizacional: Se han perfeccionado diversas herramientas para la investigación del clima organizacional donde se incluyen varias dimensiones que puedan medirse las cuales son:

Comunicación: Se basa en la red de comunicaciones de una organización y las oportunidades que los empleados puedan realizar sus quejas y ser escuchados por la gerencia

Conflicto y cooperación: Son las colaboraciones que se observan y que reciben el personal trabajador como materiales y recursos humanos por parte de la organización.

Confort: se refiere a los esfuerzos de la organización para condicionar un entorno físico saludable y cómodo para sus trabajadores.

Estructura: son las percepciones de la organización en cuanto a la reglamentación, los procedimientos, los trámites y otras restricciones que se dan para el desarrollo laboral dentro del trabajo informal, formal o libre.

Identidad: son los sentimientos de la organización importantes y apreciables en el equipo de trabajo donde se comparten metas y objetivos propios con la organización.

En innovación: son procesos de experimentar situaciones nuevas y de cambiar la manera de hacerlas

Liderazgo: es la autoridad otorgada por los jefes en su grupo de trabajo con la finalidad de lograr objetivos en beneficio a la organización.

Motivación: son situaciones de intenciones, expectativas, reacciones y actitudes naturales que lleva el trabajador a su ámbito laboral que se revelan por estímulos que realizan la organización.

Recompensa: son disposiciones que realiza la organización para poder premiar a su trabajador sin el castigo sino incentivando a realizar bien su trabajo y impulsando a mejorar cada día.

Remuneración: son las formas de retribuciones monetarias que se concede al trabajador en relación a su trabajo ejecutado por parte de una organización.

Toma de decisiones: son conductas tomadas frente a un acontecimiento dentro del entorno laboral estas decisiones pueden ser jerárquicamente o entre sus miembros en bien de la institución (15).

Dentro de satisfacción Laboral de los empleados es uno de los sucesos fundamentales considerados en una organización ya que evalúa el sentir de los empleados al realizar sus labores y como esta situación influye en su producción, rotación y ausentismo en el trabajo. Palma menciona que la satisfacción laboral son las disposiciones o tendencias estables hacia la labor que se basan en creencias y valores que se desarrollan partiendo de sus experiencias ocupacionales.

En satisfacción laboral se tiene las siguientes dimensiones según Palma estos elementos determinantes son: (16).

Condiciones físicas y materiales: Es la distribución del entorno físico donde los empleados deben estar familiarizados de la infraestructura y de los insumos que se encuentran al interior de la organización para realizar su labor cómodamente.

Beneficio laboral y remunerativo: son las retribuciones que obtiene cada trabajador por su labor encomendado estas retribuciones son un incentivo monetario usual o extra.

Política administrativa: son lineamientos o reglas institucionales dirigidos directamente al empleado en relación al aprovechamiento de su labor cuando esta de turno o en horarios de descanso.

Relaciones sociales: son las medidas frente a la relación entre los trabajadores de una institución y el apoyo moral en sus funciones que están directamente relacionados en el trabajo.

Desarrollo personal: son oportunidades que existen para que un empleado pueda realizar acciones que lo benefician personalmente, especialmente aquellas que son importantes para su desempeño propio.

Desempeño de tareas: son apreciaciones de capacidades y cumplimiento de actividades que realiza el trabajador dentro de sus labores diarias en una organización de acuerdo al perfil profesional que desempeña.

Relación con la autoridad: son apreciaciones en relación jerárquica entre el subordinado y el jefe inmediato, donde se demostrará la comprensión y apreciación entre estos individuos en su actuar diario (9).

Asimismo, la importancia de la satisfacción laboral dará como resultado optimizar la

calidad laboral a comparación de tiempos pasados en donde se buscaba mayormente la resistencia en el trabajo. la finalidad es que el trabajador trabaje adecuadamente, pero estando tranquilo y seguro en su trabajo para así obtener resultados favorables (2).

Profesional de Enfermería: Son profesionales autorizados para brindar múltiples servicios en el sector salud, como atención a la persona, familia y comunidad de manera holística, además utilizar el historial clínico del paciente, ejecutar un examen físico, dictaminar procedimientos y pruebas de laboratorio según las necesidades de salud. estas atenciones que brindan son preventivo promocionales, asistenciales y recuperativas según la problemática de salud que presentan y su gravedad (10).

A continuación, definimos los siguientes términos:

Clima organizacional: son las particularidades o propiedades que perciben o experimentan los integrantes de la organización influyendo en sus conductas. Se dice que el clima organizacional es positivo si satisfacen los requerimientos de sus integrantes y es negativo cuando no se satisface estos requerimientos tanto en lo moral como de modo personal (14).

Satisfacción Laboral: es sentirse positivamente estable en un ambiente de trabajo además son un conjunto de aptitudes y actitudes que demuestra el empleado en relación a su puesto de trabajo (15).

Profesional de Enfermería: Son personas que han culminado sus estudios en el área de ciencias de la salud, en la carrera de enfermería. Son profesionales tituladas con licencia para brindar una amplia variedad de servicios de atención médica a la persona, familia y comunidad. (10)

De lo planteado se formuló la interrogante:

1 ¿Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022?

En el proyecto de investigación se diseñó la siguiente justificación para optimizar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

En la relevancia social la investigación realizada permitirá conocer y mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral obteniendo como resultado una atención de calidad, con calidez al usuario que acude al establecimiento de salud.

En lo metodológico será útil como guía metodológica para futuras investigaciones nacionales e internacionales, además servirá como antecedentes para posteriores trabajos, así como base para otros estudios.

Dentro de la justificación teórica, la base teórica servirá para las futuras investigaciones de estudiantes o profesionales que deseen investigar sobre el tema además contribuimos a las teorías respaldándolas.

En lo práctico el personal de enfermería reforzará sus habilidades y estrategias siendo más activa y aumentando la productividad en su trabajo además los datos recabados en la presente investigación se darán a conocer a la institución donde se realizó la investigación con el fin de dar a conocer los resultados y luego en base a ello se tomarán correcciones con el fin de mejorar los estándares.

Se planteó el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.

Asimismo, tenemos los objetivos específicos:

Identificar el clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.

Identificar la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.

Dentro de las variables de este proyecto tenemos:

V1. Clima organizacional

V2. Satisfacción laboral.

Se planteó la siguiente hipótesis:

Hi. Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.

Ho. No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.

1. METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación:

El proyecto es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional.

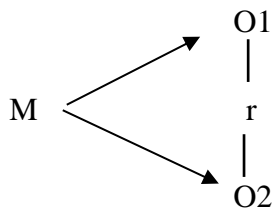
Es básica porque busca nuevos conocimientos, de tal forma se pueda tener una información actualizada sobre el problema planteado.

Es de enfoque cuantitativo, porque el estudio está basado en la recopilación de datos numéricos que luego se procesarán y analizarán con procedimiento estadístico.

Es de nivel correlacional, porque se limitará a detallar las características y perfiles de los participantes del estudio, así como la caracterización de la variable en estudio.

Es de diseño no experimental; porque no existirá manipulación alguna de las variables y sólo se observarán las conductas en su ambiente natural. Además, el estudio corresponde a una investigación transversal porque se recogerán datos en un único momento de tiempo la información.

El diseño de este estudio es correlacional, donde se verificará la existencia de relación cambiante entre las variables.



M = Profesional de enfermería.

O1 = Clima organizacional

O2 = Satisfacción laboral

r = relación

1 2.2. Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Clima organizacional del personal de salud	19 Es el conjunto de propiedades del ambiente laboral percibida o experimentadas, directa o indirectamente, por miembros de la organización y que influyen en su conducta (1).	1 Potencial Humano Diseño Organizacional Cultura Organizacional	Liderazgo Innovación Recompensa Confort Estructura organizacional Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración Identidad Conflicto y cooperación Motivación	1, 4, 9, 25, 29 6, 22, 44, 50, 52 16, 20, 36, 39 41 19, 42, 51 2, 8, 24, 26, 27, 38, 48. 3, 30, 45. 12, 14, 32, 33, 34 18, 37, 53, 54, 55 10, 11, 13, 23, 31 5, 15, 21, 35, 40, 43 7, 17, 28, 46, 47, 49.	Ordinal 1 No saludable: de 55 a 128 Por mejorar: 129 a 202 Saludable :203 a 275.

<p>13</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (4).</p>	<p>Condiciones físicas y/o Materiales</p> <p>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</p> <p>Políticas Administrativas</p> <p>Relaciones Sociales</p> <p>Desarrollo Personal</p> <p>Desempeño de Tareas</p> <p>1 Relación con la Autoridad</p>	<p>Distribución y ambiente físico.</p> <p>Estímulo económico regular o adicional.</p> <p>Estímulo económico regular o adicional.</p> <p>El apoyo moral y funciones claras</p> <p>Actividades que favorezcan a su realización personal</p> <p>Aptitudes y productividad</p> <p>relación con su jefe directo</p>	<p>1, 13, 21,28, 32</p> <p>2,7, 14, 22</p> <p>8,15, 17,23, 33</p> <p>3,9, 16, 24</p> <p>4,10, 18,25, 29, 34</p> <p>5,11, 19,26, 30, 35</p> <p>6,12, 20, 27, 31, 36</p>	<p>Ordinal</p> <p>5 Nivel Alto 133-180 puntos</p> <p>Nivel Medio 85 – 132 puntos</p> <p>Nivel Bajo 36 – 84 puntos</p>
---------------------------------------	--	--	--	--	---

2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

Población: Es el universo de los casos en estudio que tiene las mismas especificaciones y caracteres (17).

Dentro de esta investigación la población estuvo conformada de un total de 35 enfermeros del Hospital San Martín de Pangoa.

Muestra: es una porción del universo de donde se cogen datos que deben estar representativos del mismo (17).

Nuestra muestra estuvo constituida por el total de la población, se trabajó con una población muestral de 35 profesionales de enfermería del hospital San Martín de Pangoa.

El muestreo es no probabilístico intencional.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería que deseen participar.

Personal de enfermería asistencial.

Criterios de exclusión:

Personal de enfermería que se encuentre en licencia o de vacaciones.

Personal de enfermería que trabaja en el área administrativa.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

En la primera variable que es el clima organizacional se utilizó como técnica la encuesta, teniendo como instrumento de medición el cuestionario tipo Likert del Ministerio de Salud con la resolución N°623-2008, que es validado por juicio de expertos, con la metodología Focus Group, en la validación Alfa de Cronbach dio un valor de 1. Esta variable se mide a través de respuestas según Likert con 5 puntos: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.

El instrumento está constituido de 3 porciones: presentación, datos, instrucción y 55 expuestos que cuentan con 11 dimensiones de clima organizacional, 5 enunciados de liderazgo, de innovación, y de recompensa, 3 enunciados de confort, 7 enunciados de estructura, 3 enunciados de toma de decisiones, 5 enunciados de comunicación organizacional, de remuneración, de identidad, de conflicto y 6 enunciados de cooperación y motivación.

En datos generales se considera la edad, sexo, condición laboral y tiempo laboral en el trabajo y luego los enunciados donde se valoran 3 dimensiones de clima organizacional:

Potencial Humano: en liderazgo los interrogantes: 1, 4, 7, 25, 29. En innovación las interrogantes: 6, 22, 44, 50, 52. En recompensa los interrogantes: 16, 20, 36, 39, 41 y en confort los interrogantes: 19, 42, 51.

Diseño Organizacional: En estructura organizacional los interrogantes: 2, 8, 24, 26, 27, 38, 48. En toma de decisiones los interrogantes: 3, 30, 45. En comunicación organizacional los interrogantes: 12, 14, 32, 33, 34 y en remuneración los interrogantes: 18, 37, 53, 54, 55.

Cultura Organizacional: en identidad los interrogantes: 10, 11, 13, 23, 31. En conflicto y cooperación los interrogantes: 5, 15, 21, 35, 40, 43 y en motivación los interrogantes: 7, 17, 28, 46, 47, 49.

Asimismo, la técnica para valorar la segunda variable de satisfacción laboral es la encuesta, el instrumento a utilizar es el cuestionario tipo Likert establecido en el año 2005 por Sonia Palma Carrillo, creada 1999, con coeficiente alfa de Cronbach de valor 0.907, validada por 4 juicios expertos determinando que el instrumento tiene suficiencia y es aplicable; dicha escala contiene 36 ítems divididos en 7 dimensiones como son condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad (16).

La SL-SPC admite un análisis total de como el trabajador tiene la actitud agradable o desagradable en la práctica de su labor dentro de la institución (9).

2.5.Procedimiento:

Este estudio se inició con la aprobación del proyecto a investigar, seguidamente una carta de presentación emitida por parte de la universidad para el hospital de Pangoa, seguidamente se pide autorización por dirección para realizar la aplicación del instrumento al personal de enfermería donde se informa sobre los objetivos y los días de recolección de datos, previo conocimiento y firma del consentimiento informado.

La información proporcionada se llevó a ser procesadas en Microsoft Excel y al sistema de programa donde se obtendrán resultados para realizar el trabajo de investigación.

2.6. Método de análisis de datos:

El estudio utilizó el análisis univariado: donde se dio el ordenamiento, interpretación y análisis de los datos logrados, además se utilizó la representación en números y en porcentaje.

En el análisis bivariado: se interpretó los resultados de causa efecto donde observará si existe una relación con las variables y se manejará el análisis de Chi cuadrado y el coeficiente de relación de Pearson. Se aplicará la estadística descriptiva para ver de nuevo la correlación con las variables. Para eso se empleó estadísticos como frecuencias y porcentajes indicados en las tablas, como figuras de barras y sectores luego será conseguido en el programa SPSS versión 25.0.

2.7 Aspectos éticos:

De autonomía, su decisión será propia del profesional de enfermería con consentimiento informado sin alguna manipulación.

De beneficencias, para beneficiar con los resultados finales sin ocasionar algún tipo de daño ya sea mental o físico a los personales de enfermería que participen de este estudio.

De no maleficencia, no se dañará, ni perjudicará al profesional de enfermería.

De justicia: todos tienen la misma oportunidad sin distinción, ni discriminación a participar de la investigación.

III. RESULTADOS

TABLA N° 01

1 Relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.

Clima Organizacional	Satisfacción Laboral							
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
No saludable	3	8.6%	0	0%	0	0%	3	8.6%
Por mejorar	4	11.4%	22	62.8%	1	2.9%	27	77.1%
Saludable	0	0%	0	0%	5	14.3%	5	14.3%
Total	7	20%	22	62.8%	6	17.2%	35	100%

1 Fuente: instrumento de recolección de datos.

Interpretación: En la tabla N° 01 del 2 Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022, se observa que el 1 clima organizacional por mejorar se relaciona en un 62.8% con el nivel de satisfacción laboral medio, mientras que el nivel de clima organizacional saludable se relaciona en un 14.3% con nivel de satisfacción laboral alto en un 2.9% y el nivel de clima organizacional por mejorar se relaciona en un 11.4% con el nivel de satisfacción laboral bajo en un 8.6%.

TABLA N° 02

Clima Organizacional del profesional de enfermería del
Hospital San Martín de Pangoa 2022

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
No saludable	3	8.6%
Por mejorar	27	77.1%
Saludable	5	14.3%
Total	35	100%

1 Fuente: instrumento de recolección de datos.

Interpretación: En la tabla N° 02 del 1 clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022, se evidencia que el 77.1% manifiestan tener un clima organizacional por mejorar, mientras que el 14.3% refieren contar con un clima saludable y sólo el 8.6% perciben contar con un clima no saludable.

TABLA N° 03

2 Satisfacción laboral del profesional de enfermería del
Hospital San Martín de Pangoa 2022

1 Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	20%
Medio	22	62.8%
Alto	6	17.2%
Total	35	100%

1 Fuente: instrumento de recolección de datos.

Interpretación: En la tabla N° 03 de satisfacción laboral de los enfermeros se evidencia que el 62.8% tienen satisfacción laboral medio, el 20.0% expresa que su satisfacción laboral es bajo y solo el 17.2% expresa que es alto.

TABLA N° 04

Prueba de hipótesis

Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: instrumento de recolección de datos

Interpretación: En la prueba de hipótesis de Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022 se observa que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022 con un valor de 0.01 y Rho de Spearman =0.795 lo que nos indica que existe relación. Contrastando con la hipótesis que se planteó.

IV. DISCUSION

Según el objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022, se tiene que el nivel de clima organizacional por mejorar se relaciona en un 62.8% con el nivel de satisfacción laboral medio, mientras que el nivel de clima organizacional saludable se relaciona en un 14.3% con nivel de satisfacción laboral alto en un 2.9% y el nivel de clima organizacional por mejorar se relaciona en un 11.4% con el nivel de satisfacción laboral bajo en un 8.6%. Existiendo relación entre clima organización y satisfacción laboral con un valor de 0.01 de significancia y Rho de Spearman =0.795.g

Trabajo similar se tiene a Fabian M. en su trabajo titulado Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeros del nosocomio de Barranca 2021 quien concluye la existencia de relación positiva moderado entre variables con un valor $p = 0.038$; $r = 0.56$, de igual modo se tiene a Padilla F. en su trabajo titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de enfermeros nosocomio San José del Callao 2020, quien determina la existencia de relación entre variables con un valor 0.370 , $p = 0,001$, de igual forma se tiene a Cueva M., Ponce M. en su trabajo titulado Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2018 donde se determina la existencia de relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un valor de $p=0.098$, por otro lado se asemeja a Campos G. en su trabajo titulado Clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral enfermeros del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas Lima 2018, quien determina la relación entre variables con un valor de $p < 0.05$.

Cabe resaltar que no se tiene a ningún antecedente que se difiera a nuestro resultado general.

Según Zapata A. El clima organizacional son las particularidades o propiedades que perciben o experimentan los integrantes de la organización influyendo en sus conductas. Se dice que el clima organizacional es positivo si satisfacen los requerimientos de sus integrantes y es negativo cuando no se satisface estos requerimientos tanto en lo moral como de modo personal.

Respondiendo al primer objetivo específico planteado Identificar el clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022, se evidencia que el

77.1% manifiestan tener un clima organizacional por mejorar, mientras que el 14.3% refieren contar con un clima saludable y sólo el 8.6% perciben contar con un clima no saludable.

Trabajos similares se tiene a Fabian M.¹ en su trabajo titulado Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeros del nosocomio de Barranca 2021 quien concluye en cuanto al clima organizacional el 96.4% favorable y el 3.6% muy favorable. De igual modo se tiene a Padilla F.² en su trabajo titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de enfermeros. Nosocomio San José del Callao 2020, quien identifico en el clima organizacional que el 91% de enfermeros expresa un clima organizacional favorable y el 9% no favorable. Asimismo es similar a Cueva M., Ponce M. en su trabajo titulado Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2018 donde se identifica en el clima organizacional 80% expresa por mejorar y en la satisfacción laboral el 67%. Así también se tienen a Campos G.⁶ en su trabajo titulado Clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral enfermeros¹⁸ del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas Lima 2018, quien identifica que el clima organizacional el 65% es por mejorar y 35% saludable.

Cabe resaltar que no se tiene a ningún antecedente que se difiera a nuestro resultado general.

Según el Ministerio de Salud en la resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA se conceptualiza² al clima organizacional como la percepción que los integrantes de una organización sobre su labor, la infraestructura, la interrelación de sus integrantes y diversos factores que influyen en su labor.

Respondiendo al²⁰ segundo objetivo específico planteado Identificar la satisfacción Laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022. Se tienen que la satisfacción laboral de los enfermeros se evidencia que el 62.8% tienen satisfacción laboral medio, el 20% expresa que su satisfacción laboral es bajo y solo el 17.2% expresa que es alta.

Trabajos similares se tiene a Fabian M.¹ en su trabajo titulado Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeros del nosocomio de Barranca 2021 quien concluye en la satisfacción laboral el 58.2% expresa buena satisfacción; el 25.5% regular, el 12.7% muy buena y sólo el 3.6% insatisfacción. De igual modo se tiene a Padilla F.² en su trabajo titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de enfermeros. Nosocomio San José del Callao 2020, quien identifico En cuanto a la satisfacción laboral el 96.3% expresa satisfacción.

Asimismo se tiene a Cueva M., Ponce M. en su trabajo titulado ⁴ **Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2018** donde se identifica en la satisfacción laboral el 67% se encuentra insatisfecho. Así también se tienen a ⁶ **Campos G. en su trabajo titulado Clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral enfermeros del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas Lima 2018**, quien identifica en la satisfacción laboral el 45% expresa satisfacción.

Cabe resaltar que no se tiene a ningún antecedente que se difiera a nuestro resultado general.

Según Palma conceptualiza a la satisfacción laboral como las disposiciones o tendencias estables hacia la labor que ⁵ **se basan en creencias y valores que se desarrollan partiendo de sus experiencias ocupacionales.**

V. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional por mejorar se relaciona en un 62.8% con el nivel de satisfacción laboral medio, concluyendo que hay una correlación significativa con un valor de 0.01 y Rho de Spearman =1000 lo que nos indica que existe relación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral.
2. El 77.1% del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022 manifiestan tener un clima organizacional por mejorar.
3. La satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022 es medio con un 62.8%.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director y a la jefatura de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa implementar ⁶ estrategias con el fin de mejorar el clima organizacional que está íntimamente relacionada con la satisfacción laboral, realizando periódicamente reconocimientos al personal destacado con el fin de motivarlos y estimularlos, brindarles un ambiente adecuado donde puedan desarrollar su trabajo en forma adecuada.
2. A la jefa del departamento de Enfermería del Hospital San Martín de Pangoa que se implanten estrategias para mejorar el clima organizacional de los enfermeros y de buscar incentivos y motivaciones al personal de Enfermería con reconocimientos y retribución por sus logros, de responsabilidad, de puntualidad y empatía con sus compañeros de trabajo. mejorando las relaciones interpersonales, creando condiciones de un clima agradable en el desarrollo de su trabajo y así se eviten conflictos y mejorando el clima organizacional.
3. La siguiente recomendación al director del Hospital San Martín de Pangoa efectúe condiciones de un ambiente laboral adecuado y agradable, con equipos y materiales adecuados, sin escasez, con ambientes físicos de trabajo apropiados, tomando en cuenta la limpieza, higiene y salubridad mejorando las condiciones laborales.

REFERENCIAS

1. Medina V, Mañas M, Díaz P, López J, & Llopis J. 2015. Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, pp. 658-666. disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16738685030.pdf>
2. Oficina de gestión de calidad y derechos de las personas-IGSS, MINSA. Consolidado de la evaluación del clima organizacional .2014. disponible en <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
3. Pozo C, Alonso E, Hernández S, y Martos J. Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11(2),247-264.2005. disponible en <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-042362>
4. Blanco G., Clima Organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal del hospital de apoyo Junín, 2018 https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1630/T037_70861509_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Fabian M. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Hospital de Barranca, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66407/Fabian_VMY-SD.pdf?sequence=1
6. Padilla F. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del callao, 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESIS%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú: Work climate and satisfaction of emergency nurses in a public hospital in Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1). disponible en:
8. <https://library.co/document/y4grmrky-satisfaccion-profesional-enfermeria-servicio-emergencias-hospital-publico-chiclayo.html>
9. Cueva M, Ponce M. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3581>

10. Campos G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima ,2018. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11800/Campos_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Ramírez I, Lara A, Velázquez E. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. Un análisis multivariado. Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica. 2020 México; 28(2): 52-8. Disponible en:
<http://ciberindex.com/c/rmec/e28203> [acceso: 30/10/2022]
12. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público 2020. Disponible en:
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
13. García M. Nivel de Satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencia en el Hospital General San Vicente de Paúl, Ecuador 2020. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11260>
14. Rosales N, Cortez D, López D. Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del hospital Alfredo Ítalo Perrupato 2018. Disponible en:
http://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/12782/rosales-natalia.pdf
15. Salinas A, Yamaguchi L, Alvarado P, Ramírez L, Silva D. 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. Lima Perú: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L; 2009. Disponible en:
http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
16. Huaman N. Clima organizacional y satisfacción laboral del usuario interno de la micro red livitaca de la red de servicios de Salud Chumbivilcas, 2019. Disponible en:
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6289/253T20211111_TC.pdf?isAllowed=y&sequence=1
17. Orosco R. Satisfacción Laboral en el Personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate ,2019. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41887/Orosco_FRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

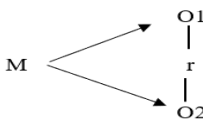
18. Hernández R., Fernández C., Baptista P., Metodología de la investigación, 6ta edición 2014, p. 173- 174 capítulo 8. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
19. Padilla R., Ramírez D. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de una entidad pública de la ciudad de Cajamarca, 2020. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1313>
20. Eugenio K. Satisfacción Laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, cajamarca.2019. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Gutierrez M, Justo R, Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los obreros de las empresas del sector Construcción en Lima Metropolitana. 2022. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/653283>.
22. Davila R., Agüero E., Ruiz J., Guanilo C. Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana ,2020. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470>
23. Bazalar M., Choquehuanca C. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao, Lima, Perú, 2020. <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12>
24. Sanchez C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel, Lima, Peru, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>
25. Gavilanes M, Alvarez S, Toasa C., Jaramillo A., Lema B. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Ambato, Ecuador, 2022. <https://www.espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/318>
26. Zapata A. clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público, 2020. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
27. Soria A., Pedraza N., Bernal I. El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior,2019.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100198

28. Carrillo G., Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque. 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78507>
29. Ministerio de Salud. documento técnico manual de buenas prácticas para mejora del clima organizacional, 2015. Disponible en:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/194885/193605_RM_626-2015-MINSA.pdf20180904-20266-1oce48q.pdf?v=1594074184

ANEXO

ANEXO 01: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Pregunta general:</p> <p>¿Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.</p> <p>Identificar la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.</p>	<p>Hi: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.</p>	<p>V1. Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Potencial Humano</p> <p>Diseño Organizacional</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>V2. Satisfacción laboral.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Condiciones físicas y/o Materiales</p> <p>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</p> <p>Políticas Administrativas</p> <p>Relaciones Sociales</p> <p>Desarrollo Personal</p> <p>Desempeño de Tareas</p> <p>Relación con la Autoridad</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>básica</p> <p>Nivel descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño correlacional</p>  <p>Población constituida por 35 profesionales de enfermería.</p> <p>Muestra: constituida por el total de la población 35</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario tipo Likert</p>

CUESTIONARIO TIPO LIKERT DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A. Presentación:

Buenos días estimado profesional de enfermería somos los bachilleres en Enfermería Maldonado Alvarez, Asunciona Idoña y Ureta Huanuqueño, Lourdes. En esta oportunidad para solicitarle su consentimiento para obtener información sobre la investigación titulada, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022, Para obtener el título profesional de licenciada en Enfermería. El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial.

De antemano se le agradece su participación.

B. Datos generales:

Edad: _____ Sexo: _____ condición laboral: _____ tiempo laboral: _____

C. Instrucción:

Lea cuidadosamente las preguntas y responda con la mayor sinceridad posible de acuerdo a sus propias experiencias. En su respuesta marque con un aspa (x) según considere correcta.

TED : Totalmente en desacuerdo DA : De acuerdo

ED : En desacuerdo TD : Totalmente de acuerdo

NDNED : Ni de acuerdo ni en desacuerdo

N°	AFIRMACIONES	TED	ED	NDN ED	DA	TD
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
5	Existe una buena comunicación entre mis					

	compañeros de trabajo.					
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
11	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
15	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
18	Recibo mi pago a tiempo.					
19	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización.					

24	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.					
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
30	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros					
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
37	Existe equidad en las remuneraciones.					
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud					
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en					

	forma justa.					
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
44	La innovación es característica de nuestra organización.					
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
52	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
53	Mi salario y beneficios son razonables.					
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					

CUESTIONARIO TIPO LIKERT DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC
A. Presentación:

Buenos días estimado profesional de enfermería somos los bachilleres en Enfermería: Maldonado Alvarez, Asunciona Idonia y Ureta Huanuqueño, Lourdes. En esta oportunidad para solicitarle su consentimiento para obtener información sobre la investigación titulada, Clima Organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022, Para obtener el título profesional de licenciada en Enfermería. El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial.

De antemano se le agradece su participación.

B. Datos generales:

Edad: _____ Sexo: _____ condición laboral: _____ tiempo laboral: _____

C. Instrucción:

Lea cuidadosamente las preguntas y responda con la mayor sinceridad posible de acuerdo a sus propias experiencias. En su respuesta marque con un aspa (x) según considere correcta.

TA: Totalmente de acuerdo

D: En desacuerdo

A: De acuerdo

TD: Totalmente en desacuerdo

I: Indeciso

N°	AFIRMACIONES	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					

3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi jefe es comprensivo.					
7	Me siento mal con lo que gano					
8	Me siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17	Me gusta mi horario.					
18	Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.					

19	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizada.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					

35	Me siento complacido con la Actividad que realizo.					
36	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 05

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital San Martín de Pangoa 2022. Habiendo sido informado(a) del objetivo de la misma y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

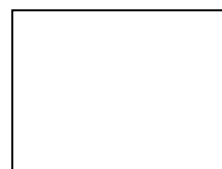
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado Usuario: El presente estudio para lo cual Ud. ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con usted a guardar la máxima confidencialidad de información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

Atentamente.

Nombres y firma del participante

Firma y Huella digital _____



ANEXO 06

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital San Martín de Pangoa 2022. Habiendo sido informado(a) del objetivo de la misma y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

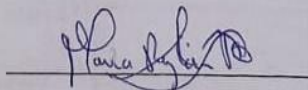
Estimado Usuario: El presente estudio para lo cual Ud. ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con usted a guardar la máxima confidencialidad de información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

Atentamente.

Nombres y firma del participante

Dr. Norma Puytari Roca

Firma y Huella digital:





ANEXO 07

CONTRASTE DE HIPOTESIS

Correlaciones				
			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

ANEXO 08

BASE DE DATOS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 5 de 5 variables

	Nº	EDAD	SEXOF0M1	CLIMA	SATISFACCION LABORAL	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	1	28	0	1	1									
2	2	27	0	1	1									
3	3	26	0	1	0									
4	4	32	0	1	1									
5	5	35	0	1	1									
6	6	39	0	0	0									
7	7	42	0	1	1									
8	8	43	0	1	1									
9	9	45	0	1	1									
10	10	51	0	0	0									
11	11	42	0	1	1									
12	12	34	1	1	1									
13	13	46	0	2	2									
14	14	45	0	2	2									
15	15	32	0	0	0									
16	16	39	1	2	2									
17	17	38	0	1	1									
18	18	37	1	1	1									
19	19	45	0	1	0									
20	20	47	0	1	1									
21	21	49	0	1	1									
22	22	60	0	1	1									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

06:28 17/12/2022



4: Visible: 5 de 5 variables

	Nº	EDAD	SEXOF0M1	CLIMA	SATISFACCION LABORAL	var	var	var	var	var	var	var	var	var
14	14	45	0	2	2									
15	15	32	0	0	0									
16	16	39	1	2	2									
17	17	38	0	1	1									
18	18	37	1	1	1									
19	19	45	0	1	0									
20	20	47	0	1	1									
21	21	49	0	1	1									
22	22	60	0	1	1									
23	23	60	1	1	1									
24	24	45	0	1	0									
25	25	44	0	1	1									
26	26	46	0	1	1									
27	27	43	0	1	1									
28	28	42	0	1	2									
29	29	41	0	1	1									
30	30	34	0	1	1									
31	31	35	0	1	0									
32	32	37	0	1	1									
33	33	39	0	1	1									
34	34	38	0	2	2									
35	35	29	1	2	2									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode: ON

ANEXO 09

SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO

(30/11/22) Hacer documento "Aceptado" falta llegar la carta de presentación y

PERU Ministerio de Salud Red de Salud San Martín de pangoa JUNÍN *Trabajando con la fuerza del pueblo!*

U.E. RED DE SALUD SAN MARTÍN DE PANGOA
FORMATO ÚNICO DE TRÁMITE
Nº 002761

Sello de Recepción
HOSPITAL SAN MARTIN DE PANGOA.
RECEPCION DE DOCUMENTOS
FECHA 24 NOV 2022
DOC: 06228391
POLICIA: /
HORA: 5:17pm FIRMA: /

SEÑOR DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD SAN MARTÍN DE PANGOA

I. Datos del solicitante

Yo. Malcomado Alvarez asonaciona idonia

Identificado con DNI. N° 47425344 Otro N°

Con Domicilio en: SRP 5/n

Con el debido respeto me presento a usted y de acuerdo al texto único de procedimiento administrativo solicito:

II. Fundamento del Pedido:

Solicito Aplicación de instrumento con las Bact. de Supermañe URETA HERRERA QUEÑO Lourdes y MALCOMADO ALVAREZ asonaciona, de la suma de a clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de pangoa 2022 (Responder la carta) por favor le pido acceder a mi petición.

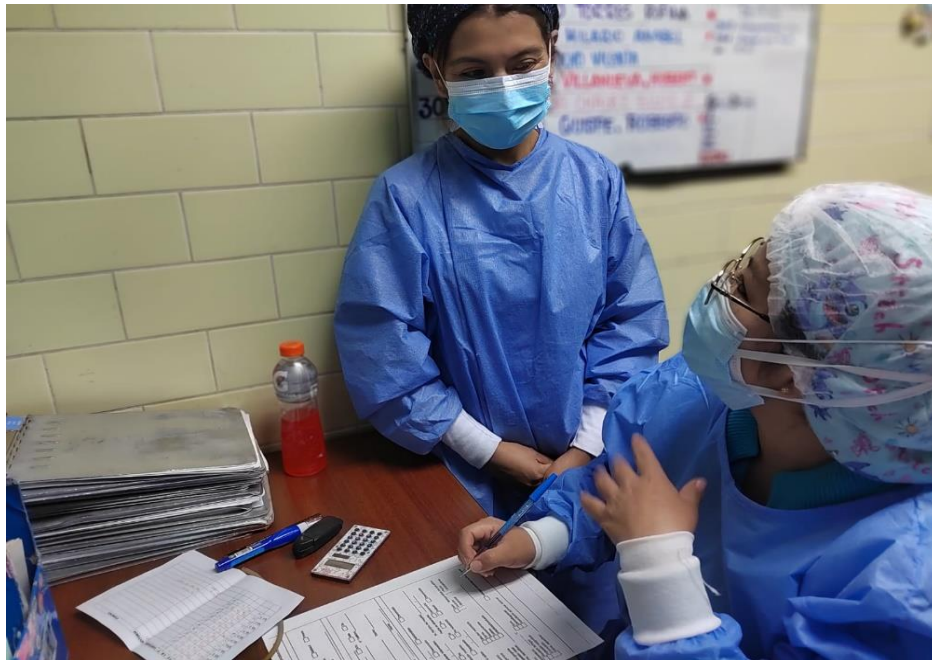
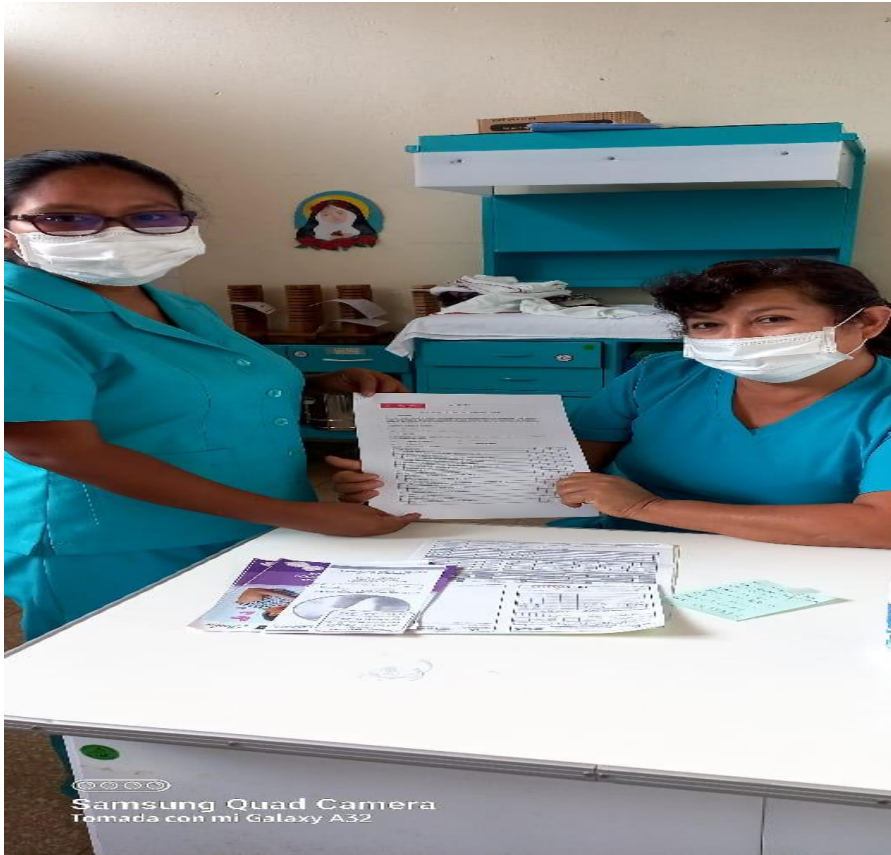
III. Documento que adjunta:

IV. Fecha y Firma

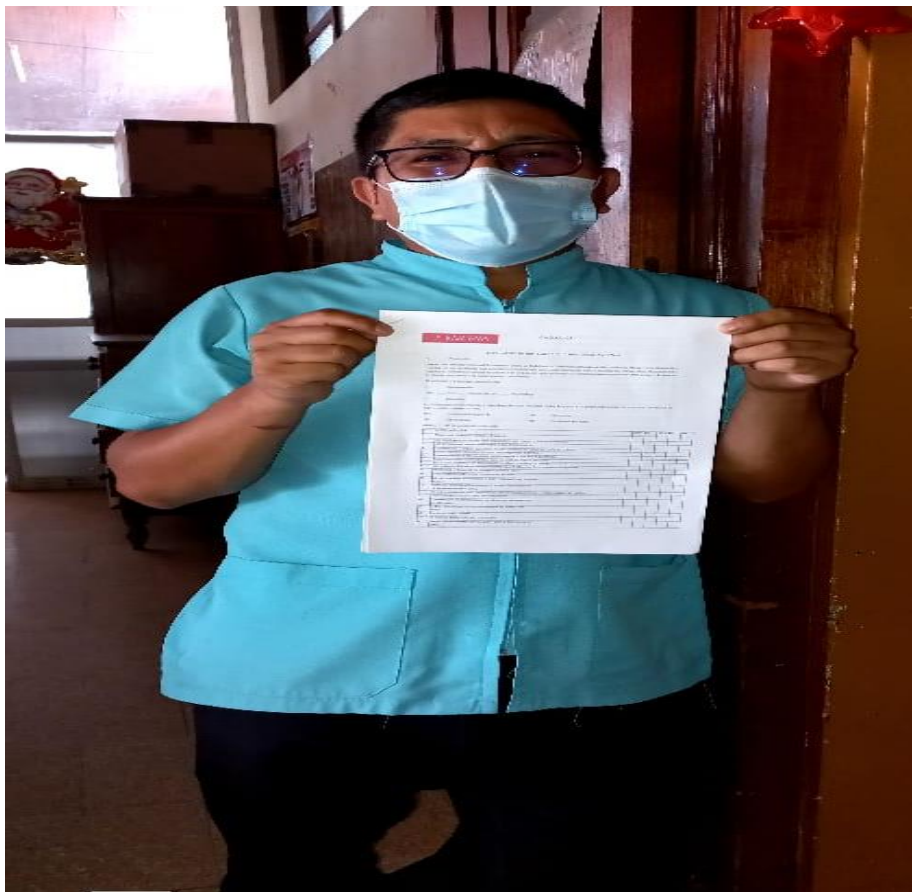
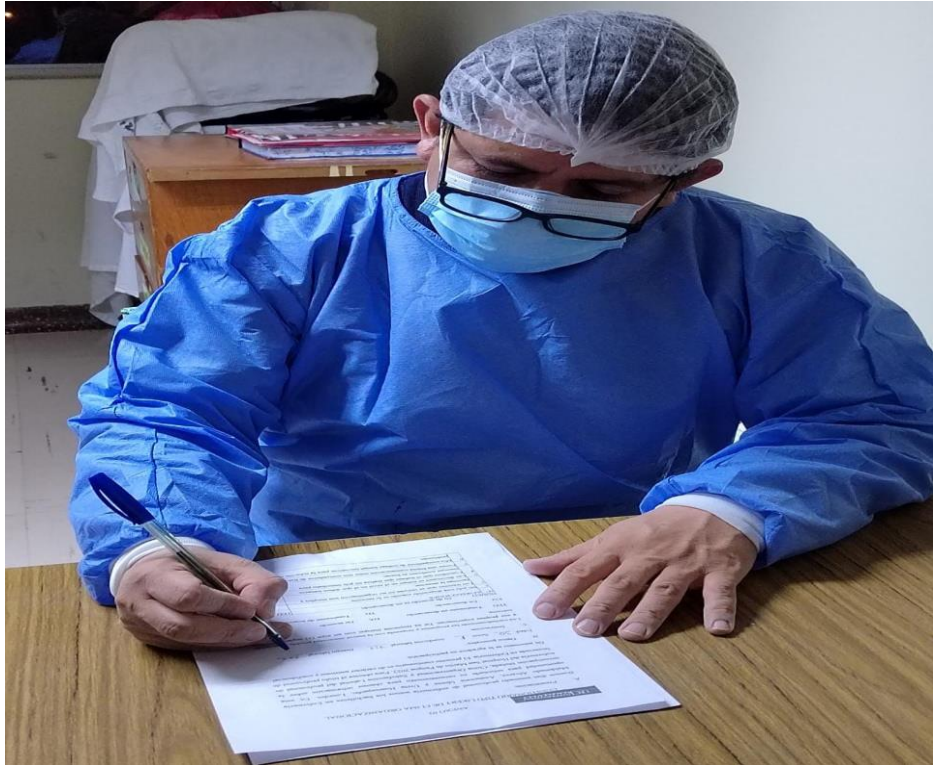
Pangoa, 24 / 11 / 2022

[Firma]
Firma

ANEXO 10
EVIDENCIAS







● 23% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 23% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe	Internet	8%
2	hdl.handle.net	Internet	4%
3	repositorio.unac.edu.pe	Internet	1%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe	Internet	1%
5	repositorio.upecen.edu.pe	Internet	1%
6	repositorio.unc.edu.pe	Internet	<1%
7	tesis.ucsm.edu.pe	Internet	<1%
8	ninive.uaslp.mx	Internet	<1%
9	repositorio.continental.edu.pe	Internet	<1%

10	repositorio.uwiener.edu.pe	Internet	<1%
11	repositorio.urp.edu.pe	Internet	<1%
12	repositorio.uncp.edu.pe	Internet	<1%
13	repositorio.uap.edu.pe	Internet	<1%
14	repositorio.usmp.edu.pe	Internet	<1%
15	repositorio.uigv.edu.pe	Internet	<1%
16	repositorio.undac.edu.pe	Internet	<1%
17	Estrada Cora, Brian. "Adaptacion de intervencion cognitiva-conductual ..."	Publication	<1%
18	dspace.unitru.edu.pe	Internet	<1%
19	docplayer.es	Internet	<1%
20	repositorio.upao.edu.pe	Internet	<1%
21	core.ac.uk	Internet	<1%

22	repositorio.autonmadeica.edu.pe	Internet	<1%
23	repositorio.utn.edu.ec	Internet	<1%
24	repositorio.autonoma.edu.pe	Internet	<1%
25	researchgate.net	Internet	<1%
26	repositorio.unapiquitos.edu.pe	Internet	<1%
27	alicia.concytec.gob.pe	Internet	<1%
28	revenfermeria.sld.cu	Internet	<1%
29	1library.co	Internet	<1%
30	matematicas.uady.mx	Internet	<1%

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

FUENTES EXCLUIDAS

repositorio.uroosevelt.edu.pe

Internet

2%

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUDESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIAI...

repositorio.upa.edu.pe

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería

repositorio.ucv.edu.pe

INDICECarátula.....iDedicatoria.....

repositorio.ucv.edu.pe

212.5. Procedimiento.....222.6. Método d...

repositorio.ucv.edu.pe