

## NOMBRE DEL TRABAJO

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

---

## RECUENTO DE PALABRAS

**9396 Words**

## RECUENTO DE CARACTERES

**54885 Characters**

## RECUENTO DE PÁGINAS

**54 Pages**

## TAMAÑO DEL ARCHIVO

**5.9MB**

## FECHA DE ENTREGA

**Jan 12, 2023 11:52 AM GMT-5**

## 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

**ASESOR:**

**Mg: Marivel Rosa Martínez Veliz**

**AUTORES:**

**Bach. Asunciona Idonia Maldonado Alvarez**  
**Bach. Lourdes Ureta Huanuqueño**



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

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN MARTÍN DE PANGO  
2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Maldonado Alvarez, Asunciona Idonia

Bach. Ureta Huanuqueño, Lourdes

**ASESORA:**

Mg. Martínez Veliz, Marivel Rosa

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Enfermería Clínica

**HUANCAYO – PERÚ**

**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.

Lourdes y Asunciona.

## **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.

Lourdes y Asunciona.

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dra. Feliza Nieves Chipana Beltrán.  
Presidente

---

Mg. Teresa Leonor Villegas Félix  
Secretario

---

Mg. Marivel Rosa Martínez Véliz  
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.....	18
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	19
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Método de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSION.....	25
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
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, Método: estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal, muestra censal conformada por 35 enfermeros. Resultados: en el clima organizacional el 77.1% (27) manifiestan tener un clima por mejorar, mientras el 14.3% (5) refieren un clima favorable y sólo el 8.6% (3) perciben un clima desfavorable, dentro de sus dimensiones tenemos a diseño organizacional 35% (12), potencial humano 27% (10), cultura organizacional 15% (5). En Satisfacción laboral el 62.8% (22) tienen satisfacción medio, el 20.0% (7) expresa que su satisfacción bajo y solo el 17.2% (6) expresa alto y en las dimensiones tenemos a las políticas administrativas 23%, beneficios laborales y remunerativos con un 11%, desempeño de tareas 11%, Concluyendo: según la Rho de Spearman existe relación con un valor de  $r=0,795$  y una significancia de  $p= 0.00$  lo que nos indica que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022 y se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

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 organizational climate and job satisfaction of nursing professionals at Hospital San Martín de Pangoa 2022, Method: quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional study, census sample made up of 35 nurses. Results: in the organizational climate, 77.1% (27) state that they have a climate to improve, while 14.3% (5) refer a favorable climate and only 8.6% (3) perceive an unfavorable climate, within its dimensions we have design organizational 35% (12), human potential 27% (10), organizational culture 15% (5). In Job Satisfaction, 62.8% (22) have medium satisfaction, 20.0% (7) express that their satisfaction is low and only 17.2% (6) express high and in the dimensions we have administrative policies 23%, labor and remunerative benefits with 11%, task performance 11%, Concluding: according to Spearman's Rho there is a relationship with a value of  $r=0.795$  and a significance of  $p= 0.00$ , which indicates that there is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction of the nursing professional at Hospital San Martín de Pangoa 2022 and the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction and Nursing.

## I. INTRODUCCION

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de Salud (OMS) señalan que es importante 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 salud (1).

Según Salazar A et al. En un estudio realizado en México en el Instituto Mexicano de seguro Social identificó que la mayoría de los trabajadores de salud presentan un clima organizacional por mejorar con 56% y respecto a la satisfacción laboral es satisfactorio en un 40.7% (2).

Por otro lado, en Cuba según Díaz et al. En el año 2016, el clima organizacional que perciben las enfermeras del nivel primario de atención no es adecuado básicamente en el aspecto de responsabilidad, el reconocimiento y la retribución Demostrando que clima organizacional que perciben las enfermeras no es adecuado (3).

En Brasil en el noroeste según Barreto F et al. encontró en un hospital universitario que los profesionales de enfermería perciben un clima organizacional bajo en el sector en que trabajan y el desarrollo profesional y los beneficios fueron el factor considerado más bajo entre los trabajadores. (4).

Respecto a la satisfacción laboral se tiene a Gonzales J, en una investigación realizada sobre satisfacción laboral en enfermeras en 10 hospitales del noreste de España el año 2020, quién identificó que los niveles de satisfacción laboral fueron bajos también aporta información relevante para la prevención de problemas de salud en las enfermeras. (5).

Por otro lado en Argentina según Espejo N. en el año 2018 en su estudio identificó que el nivel de satisfacción por la remuneración se encuentran poco satisfecho en un 30% , por otro lado el 71% de los enfermeros son informados por sus superiores sobre cambios repentinos en la asignación de pacientes y sólo se encuentran satisfechos con sus pares de trabajo para la atención de los pacientes en cuanto a clima laboral 43% de los enfermeros ve que la relación entre enfermeros y sus superiores es buena, otro 37% califica como regular a dicha relación, y el 20% restante ve una muy buena relación entre los mismos (6).

En el Perú, según Chiquita G. el año 2017 en su estudio de Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el hospital de Lambayeque se ha comprobado que existen trabajadores en el sector salud, 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 como lo demuestra en cuanto al Clima Organizacional el 74.33% expresa un clima por mejorar y en la Satisfacción Laboral el 81% expreso regular (7).

El departamento de Junín, Blanco G. el año 2018 en su estudio de clima organizacional y satisfacción laboral realizado en el hospital de apoyo Junín se halló en cuanto al clima organizacional el 56,78% lo consideró como clima por mejorar y el 68,6% manifestó satisfacción laboral alta (8).

Al respecto Machacuay N, en su estudio realizado de Clima Organizacional y el desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el mismo hospital de Junín evidenció que el clima organizacional es regular en un 72% y desempeño laboral el 76% expresó regular donde el mayor porcentaje de sus dimensiones fueron en comunicación interpersonal 68% presento regular, en toma de decisiones el 76% lo considera regular, en motivación laboral el 64% lo considera regular y un 76% la productividad laboral expreso como regular (9).

A nivel local en el Hospital San Martín de Pangoa esta situación no es ajena de otros hospitales, se pudo observar y por manifestaciones del profesional de enfermería que existe una alta carga laboral debido a la falta de personal por deserción, poca motivación laboral, falta de liderazgo, poca comunicación interpersonal entre contratados y nombrados, el cual se evidenció por las quejas reiteradas en la jefatura del departamento de enfermería, muchos de ellos con llamadas de atención con documento. Además, el área de trabajo es inadecuado por falta y escasez de materiales e insumos médicos, donde el personal trabaja con lo que tiene y a veces necesita utilizar sus propios insumos.

Esta problemática se evidencia desde el 2019 donde refieren que todos los trabajadores realizaron un plantón frente al hospital manifestando que se encontraban insatisfechos con la infraestructura del hospital, así también de los sueldos que percibían, la relación con la jefatura y el maltrato por parte de la misma, por otro lado existe conflictos entre los profesionales de enfermería existiendo un ambiente de trabajo negativo hecho que hace que influye en la satisfacción laboral del personal; todo ello nos conlleva a desarrollar el presente estudio sobre el clima organización y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

El propósito es servir como fuente de información para el establecimiento de salud para

desarrollar estrategias, acciones, reglamentos y políticas para fomentar un clima organizacional que permita influenciar en la satisfacción laboral del personal del hospital de San Martín de Pangoa.

El presente estudio toma antecedentes nacionales teniendo a: Fabian M. En su estudio titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeros del nosocomio de Barranca 2021, donde la finalidad de esta investigación es hallar la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros. Investigación de tipo cuantitativa, no experimental, descriptiva relacional, transversal en 55 enfermeros. Se aplicó los cuestionarios de Escala del Clima Laboral y la satisfacción laboral. Hallándose como resultados 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 correlación positiva moderado entre las variables con un valor  $p = 0.03$  y  $r = 0.56$  (10).

Padilla F. en la investigación titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de enfermeros del nosocomio San José del Callao 2020, teniendo como fin: 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. 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 (11).

Oblitas M. En su investigación titulada: Clima laboral y satisfacción de enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Chiclayo 2020, el fin del estudio es 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. Hallando los resultados: en cuanto al clima laboral el 66,7% expresa un clima promedio, el 21,4% un clima favorable y el 11,9% clima no favorable y en la satisfacción laboral el 66,7% mostro moderada

satisfacción, el 28,6% satisfacción alta y el 4,8% satisfacción baja. Concluyendo que si hay existencia de relación significativa entre las variables de  $p = 0,002$  en los enfermeros (12).

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. Obteniendo 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 (13).

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. Cuyos 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; quien concluye la existencia de correlación estadística entre estas dos variables con un valor de  $p < 0.05$  (14).

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 (15).

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. Conclusión: existe relación significativa entre las variables en los enfermeros que laboran en el hospital y que en un excelente clima organizacional hay mayor satisfacción (16).

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. Los resultados conseguidos son 94 % de enfermeros muestran satisfacción. Concluye que la mayor parte de enfermeros están satisfechos asimismo hay un pequeño porcentaje con insatisfacción (17).

Alemán J. en su estudio titulado: Satisfacción laboral del profesional de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela dr. Alejandro Dávila Bolaños Nicaragua 2017, teniendo como finalidad determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería El estudio fue descriptivo de corte transversal donde 27 enfermeras participaron. Resultando que el mayor grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería, estuvo relacionado con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, pero no así con las consideraciones sobre el salario y sistema de incentivos. concluyendo el grado de satisfacción es alto en enfermería que determino la satisfacción en el servicio (18).

Como base teórica Chiavenato; define el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales

del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades (19).

En el documento técnico con resolución ministerial N° 623-2008/MINSA del Ministerio de Salud 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, en las dimensiones del clima organizacional se han perfeccionado diversas herramientas para la investigación donde se incluyen 3 dimensiones que puedan medirse las cuales son (20):

La primera dimensión es el potencial humano: son personas que comprenden los recursos humanos de una institución., y cuenta con 4 indicadores: Liderazgo: es la autoridad otorgada por los jefes en su grupo de trabajo con la finalidad de lograr objetivos en beneficio a la organización. Así también la innovación: son procesos de experimentar situaciones nuevas y de cambiar la manera de hacerlas. La 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 y el Confort: se refiere a los esfuerzos de la organización para condicionar un entorno físico saludable y cómodo para sus trabajadores.

La segunda dimensión es el diseño organizacional: son un conjunto de actividades y funciones para un objetivo en común realizadas por dos o más empleados. Cuenta con 4 indicadores tales como: La 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; también considera a la 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; por otro lado considera a la 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 y finalmente a la remuneración: son las formas de retribuciones monetarias que se concede al trabajador en relación a su trabajo ejecutado por parte de una organización.

La tercera dimensión es la cultura organizacional: son empleados identificados con su institución involucrados en metas comunes para dicho fin se debe tener en cuenta un entorno adecuado donde va a ejercer su trabajo siguiendo reglas y patrones de conducta

convirtiéndose en una institución provechosa o no productiva. cuenta con 3 indicadores. 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. El 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 y la 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

Según Robbins y Judge; define la satisfacción laboral es el nivel de sentimiento del empleado referido al trabajo que realiza, el cual puede ser evaluado por sus características; es decir si una persona muestra una satisfacción elevada en su trabajo evidenciará sentimientos positivos sobre éste; pero si está insatisfecha reflejará sentimientos negativos (21).

Las dimensiones de la satisfacción laboral de Robins y Judge fueron tomadas en base a la teoría de Palma por ser completa y adaptada para evaluar a los trabajadores en sus diferentes esferas, considerando siete dimensiones tales como:

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

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

De igual manera la 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.

Respecto a las 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.

Por otro lado, el 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.



Así también el 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.

Finalmente, la 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.

Considerando que el clima organizacional y la satisfacción laboral es importante para el trabajador de salud específicamente para enfermería y por todo lo descrito anteriormente se formuló la siguiente interrogante:

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

La importancia de la realización del trabajo radica en las siguientes justificaciones:

En la conveniencia servirá como fuente de información para el establecimiento de salud para tomar las estrategias, acciones, normar políticas con el fin de fomentar un clima organizacional que permita generar una satisfacción laboral positiva entre el personal del hospital de Pangoa.

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 beneficiando de esta manera a la población en general

En lo metodológico será útil como guía metodológica para futuras investigaciones nacionales e internacionales.

Dentro de la justificación teórica, la base teórica se dará a conocer a los trabajadores de salud que si existe relación entre las variables y servirá para las futuras investigaciones respaldamos las teorías utilizadas.

En lo práctico se hará entrega de un ejemplar del estudio realizado al personal de enfermería para conocer los resultados con el fin de mejorar las variables del estudio.

Objetivo general:

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

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.

Para la realización del presente trabajo de investigación 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.

## II. METODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional.

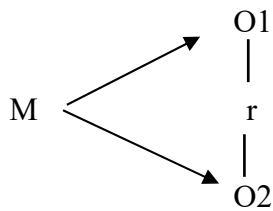
Es básica porque busca nuevos conocimientos, de tal forma se pueda tener una información actualizada sobre el problema planteado (22).

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 descriptivo 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 correlacional; 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

### 2.2. Operacionalización de variables. (ANEXO 02)

### 2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada de un total de 35 enfermeros del Hospital San Martín de Pangoa.

Población: Es el universo de los casos en estudio que tiene las mismas especificaciones y caracteres (22).

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

Muestra censal: es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra. (23).

El muestreo es no probabilístico por conveniencia.

### 2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

En la primera variable sobre 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 fue 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 (20).

El instrumento está constituido de 3 porciones: presentación, datos, instrucción y 55 expuestos que cuentan con 3 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, 9, 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 sobre la satisfacción laboral es la encuesta, el instrumento fue el cuestionario tipo Likert establecido en el año 2005 por Sonia Palma Carrillo, con un coeficiente de 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. 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 (21).

#### 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, luego se pidió autorización de la dirección para realizar la aplicación del instrumento al personal de enfermería, donde se les informó sobre los objetivos y los días de recolección de datos, previo conocimiento y firma del consentimiento informado.

#### 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 correlación  $r$  con las variables con el coeficiente de relación de Rho Spearman.

La información proporcionada se llevó a ser procesadas en Microsoft Excel y al sistema de programa SPs v25 donde se obtuvieron los resultados para realizar el trabajo de investigación.

## 2.7 Aspectos éticos:

De autonomía, se les explicó que la decisión es propia del profesional de enfermería para participar, por ello se les entregó un consentimiento informado sin alguna manipulación.

De beneficencia, así también se les explicó que el trabajo beneficiará a los profesionales de enfermería, al hospital y por ende a la población en general de San Martín de Pangoa que acude en busca de una atención de salud.

De no maleficencia, por otro lado, dicho estudio no causa ningún daño ya sea mental o físico a los profesionales de enfermería.

De justicia: dentro del estudio todos los profesionales de enfermería tuvieron la misma oportunidad de participar de la investigación sin distinción, ni discriminación de raza, sexo, religión o etnia.

### III. RESULTADOS

Tabla N° 01

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	%
Desfavorable	3	8.6%	0	0%	0	0%	3	8.6%
Por mejorar	4	11.4%	22	62.8%	1	2.9%	27	77.1%
Favorable	0	0%	0	0%	5	14.3%	5	14.3%
Total	7	20%	22	62.8%	6	17.2%	35	100%

Fuente: instrumento de recolección de datos.

Interpretación: En la tabla N° 01 del Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022, se observa que el clima organizacional por mejorar se relaciona en un 62.8% con el nivel de satisfacción laboral medio, mientras que el nivel de clima organizacional favorable 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
Desfavorable	3	8.6%
Por mejorar	27	77.1%
Favorable	5	14.3%
Total	35	100%

Fuente: instrumento de recolección de datos.

Interpretación: En la tabla N° 02 del 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 favorable y sólo el 8.6% perciben contar con un clima desfavorable.

Tabla N° 03

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

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

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	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	0,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: instrumento de recolección de datos

Interpretación: En la prueba de hipótesis 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 según Rho de Spearman con un valor de  $r = 0,795$  y una significancia de  $p = 0.0$  lo que nos indica que existe relación significativa.

Decisión Estadística:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital San Martín de Pangoa 2022. ( $p=0.0$ )

#### IV. DISCUSSION

Se determinó que el nivel de clima organizacional por mejorar se relaciona en un 62.8% (22) con el nivel de satisfacción laboral medio, mientras que el nivel de clima organizacional favorable se relaciona en un 14.3% (5) con nivel de satisfacción laboral alto en un 2.9% (1) y el nivel de clima organizacional por mejorar se relaciona en un 11.4% (4) con el nivel de satisfacción laboral bajo en un 8.6% (6). Existiendo relación entre clima organización y satisfacción laboral con un valor de  $p=0.00$  de significancia y Rho de Spearman  $=0.795$ . Resultado similar tiene 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 las 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 Oblitas M. En su investigación titulada: Clima laboral y satisfacción de enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Chiclayo 2020 donde se determina la existencia de relación significativa entre las variables de  $p = 0,002$ , 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  $p < 0.05$ . La teoría de Chiavenato define al clima organizacional como el ambiente existente entre los miembros de la organización y que puede ser favorable o desfavorable por su parte Según Robbins y Judge considera que la satisfacción laboral es el nivel de sentimiento del empleado referido al trabajo y que puede ser satisfecha o insatisfecha afirmaciones que se refleja en el trabajo de investigación donde el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa.

Respecto 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% (27) manifiestan tener un clima organizacional por mejorar, mientras que el 14.3% (5) refieren contar con un clima favorable y sólo el 8.6% (3) perciben contar con un clima desfavorable. Resultados similares tiene Fabian M. 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. 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 Oblitas M. En su investigación titulada: Clima laboral y satisfacción de enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Chiclayo 2020, quien identifico que el clima organizacional promedio es 66.7%, favorable un 21.4% y un 11.9% no favorable, de igual manera 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 clima por mejorar y 20% clima saludable Así también se tienen a Campos G. en su trabajo titulado Clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral de enfermeros del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas Lima 2018, quien identifica que el clima organizacional el 65% es por mejorar y 35% favorable. Como base teórica Chiavenato; define el clima organizacional es al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades (19).

Respondiendo al 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% (22) tienen satisfacción laboral medio, el 20% (7) expresa que su satisfacción laboral es bajo y solo el 17.2% (6) expresa que es alta.

Resultados similares tiene Fabian M. 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. 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 tienen a Oblitas M. En su investigación titulada: Clima laboral y satisfacción de enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Chiclayo 2020 donde se identificó en satisfacción laboral el 66.7% moderada y 28.6% alto, además 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 identifica en la satisfacción laboral el 67% se encuentra insatisfecho. Así también se tienen 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 identifica en la satisfacción laboral el 45% expresa satisfacción. Según la teoría de Robbins y Judge la satisfacción laboral es el nivel de sentimiento del empleado en relación al trabajo que realiza, si el trabajador tiene una satisfacción elevada en su trabajo evidenciará sentimientos positivos sobre éste; pero si está insatisfecho reflejará sentimientos negativos el cual es parcialmente similar al resultado hallado en el estudio.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se determinó la relación de clima organizacional y satisfacción laboral con una correlación significativa de un valor de  $p= 0.00$  y Rho de Spearman  $r = 0,795$ , lo que nos indica que existe relación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022.
2. Se identificó que el clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022 está por mejorar en un 77.1% (27)
3. Se identificó que la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022 es medio con un 62.8% (22).

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades del Hospital San Martín de Pangoa y en coordinación FENUTSA para implementar estrategias con el fin de mejorar el clima organizacional ya 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. En coordinación con la jefatura del departamento de Enfermería y el profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa para la implementación de 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. En coordinación con el director del Hospital San Martín de Pangoa para que se 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 de los profesionales de enfermería.

## 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. Salazar A, Fernández C, santes M, Frenades H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. Univ.* [revista en la Internet]. 2020. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000300273](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273)
3. Díaz A, Rodríguez A, Balcindes S, De-Vos P, Van-der-Stuyfs P. Clima Organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/967>
4. Tavares F, Martins C Filgueira, Ferreira L, Salvador Pétala C, Bezerril S, Santos E. Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. *Enferm. glob.* [Internet]. 2021 390-425. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412021000200012&lng=](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200012&lng=) <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.427861>.
5. González J. satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española 2022. Disponible en: <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353>
6. Espejo N, Medina VI, Plazas Cruz A, Soliz C, Zeballos GG. Satisfacción laboral en enfermería [tesis de licenciatura] [Internet]. [Buenos Aires]: Instituto Universitario Hospital Italiano; 2018 Disponible en: <http://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisytr/20191025132242/tesis-espejo-medina-plazassoliz-zeballos.pdf>
7. Chiquinta G. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del hospital regional Lambayeque - Chiclayo. 2017 disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8473>
8. Blanco G. Clima Organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal del hospital de apoyo Junín, 2018 laboral del personal del hospital de apoyo Junín, 2018 disponible en: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1630/T037\\_70861509\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1630/T037_70861509_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

9. Machacuay N, Peña Y. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín – 2018. Disponible en:  
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6715>
10. 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](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66407/Fabian_VMY-SD.pdf?sequence=1)
11. 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>
12. 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:  
<https://1library.co/document/y4grmrky-satisfaccion-profesional-enfermeria-servicio-emergencias-hospital-publico-chiclayo.html>
13. 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>
14. 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](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11800/Campos_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. 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]
16. 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>



17. 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>
18. Alemán J. Satisfacción laboral del profesional de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela dr. Alejandro Dávila bolaños Nicaragua 2017 Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/>
19. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio, Revista Educación en Valores. Vol. 1 2016 disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
20. 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](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf)
21. 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](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41887/Orosco_FRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Hernández R., Fernández C., Baptista P., Metodología de la investigación, 6ta edición 2014, p. 173- 174 capítulo 8. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
23. Ramirez C, Tulio A. Cómo hacer un proyecto de investigación. caracas 1999 , disponible en: <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0049.pdf>
24. 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.espirituempredort.es.com/index.php/revista/article/view/318>

# ANEXO

ANEXO 01:  
Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	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</p> <p>Materiales</p> <p>Beneficios Laborales y/o</p> <p>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> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <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.</p>

ANEXO 02

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Clima organizacional del personal de salud	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).	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  Desfavorable: de 55 a 128  Por mejorar: 129 a 202  Favorable : 203 a 275.
Satisfacción Laboral	Es la disposición o tendencia relativamente	Condiciones físicas y/o Materiales	Distribución de ambientes Ventilación e iluminación Comodidades del trabajo	1, 13, 21,28, 32	Ordinal

estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (4).	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Remuneraciones Expectativas económicas	2,7, 14, 22	Nivel Alto 133- 180 puntos
	Políticas Administrativas	Trato laboral, Horario laboral El apoyo moral y funciones claras	8,15, 17,23, 33	Nivel Medio 85 – 132 puntos
	Relaciones Sociales	Relación con pares, Solidaridad Aptitudes y productividad	3,9, 16, 24	Nivel Bajo 36 – 84 puntos
	Desarrollo Personal	Autorrealización	4,10, 18,25, 29, 34	
	Desempeño de Tareas	Valoración de las actividades que realiza, Utilidad del trabajo	5,11, 19,26, 30, 35	
	Relación con la Autoridad	Interacción con el jefe	6,12, 20, 27, 31, 36	

Cuestionario 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.

5= TD : Totalmente en acuerdo

4= DA : De acuerdo

3= ND/NED : Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2= ED : En desacuerdo

1= TED : Totalmente en desacuerdo

N°	AFIRMACIONES	TED 1	ED 2	NDN ED 3	DA 4	TD 5
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 de Satisfacción Laboral SI-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 = 5                      A: De acuerdo = 4

I: Indeciso = 3    D: En desacuerdo =2

TD: Totalmente en desacuerdo = 1

N°	AFIRMACIONES	TA	A	I	D	TD
		5	4	3	2	1
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.

---

Firma del participante

# ANEXO 06

## Base de datos

\*INFORMACION IDONIA Y LOURDES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 5 de 5 variables

	N°	EDAD	SEXOFOM1	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

06:28  
17/12/2022



4:

Visible: 5 de 5 variables

	N°	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



## ANEXO 07

Tabla N° 5.

Dimensiones del clima organizacional del profesional de enfermería del Hospital San  
Martín de Pangoa 2022

Dimensiones	Indicadores	Desfavorable	%	Total %	Por mejorar	%	Total %	Favorable	%	Total %
POTENCIAL HUMANO	LIDERAZGO	1	3%	6 %	3	9%	27 %	1	3%	6%
	INNOVACION	0	0		2	6%		0	0	
	RECOMPENSA	0	0		3	6%		0	0	
	CONFORT	1	3%		2	6%		1	3%	
DISEÑO ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZ.	0	0%	3%	2	6%	35%	0	0%	6%
	TOMA DE DECISIONES	0	0%		4	11%		1	3%	
	COMUNICACIÓN ORGANIZADA	0	0%		3	9%		0	0%	
	REMUNERACION	1	3%		3	9%		1	3%	
CULTURA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD	0	0%	0%	2	6%	15%	0	0%	3%
	CONFLICTO Y COOPERACION	0	0%		2	6%		1	3%	
	MOTIVACION	0	0%		1	3%		0	0%	
Total		3	9%	9%	27	77%	77%	5	14%	14%

Fuente: instrumento de recolección de datos.

Tabla N° 6

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

Dimensiones	Alto	porcentaje	Medio	porcentaje	Bajo	porcentaje
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	2	5%	2	5%	2	5%
BENEF. LAB.Y/O REMUN.	1	3%	4	11%	1	3%
POLITICAS ADMIN.	1	3%	8	23%	1	3%
RELAC.SOC.	0	0%	2	5%	0	0%
DESARR. PERSONAL	1	3%	1	3%	1	3%
DESEM. DE TAREAS	0	0%	4	11%	0	0%
RELACION AUTORIDAD	2	5%	1	3%	1	3%
Total	7	20%	22	63%	6	17%

Fuente: instrumento de recolección de datos.

ANEXO 08

SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO

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

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: 06278391  
HORA: 5:17pm FIRMA: [Firma]

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

I. Datos del solicitante

Yo. Marlonado 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:

Solicitud Aplicación de instrumento con las Bact. de Enfermería URETA HERRERA QUEÑO Lourdos y MARLONADO ALVAREZ ASONACIONA IDONIA, se la otorga 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

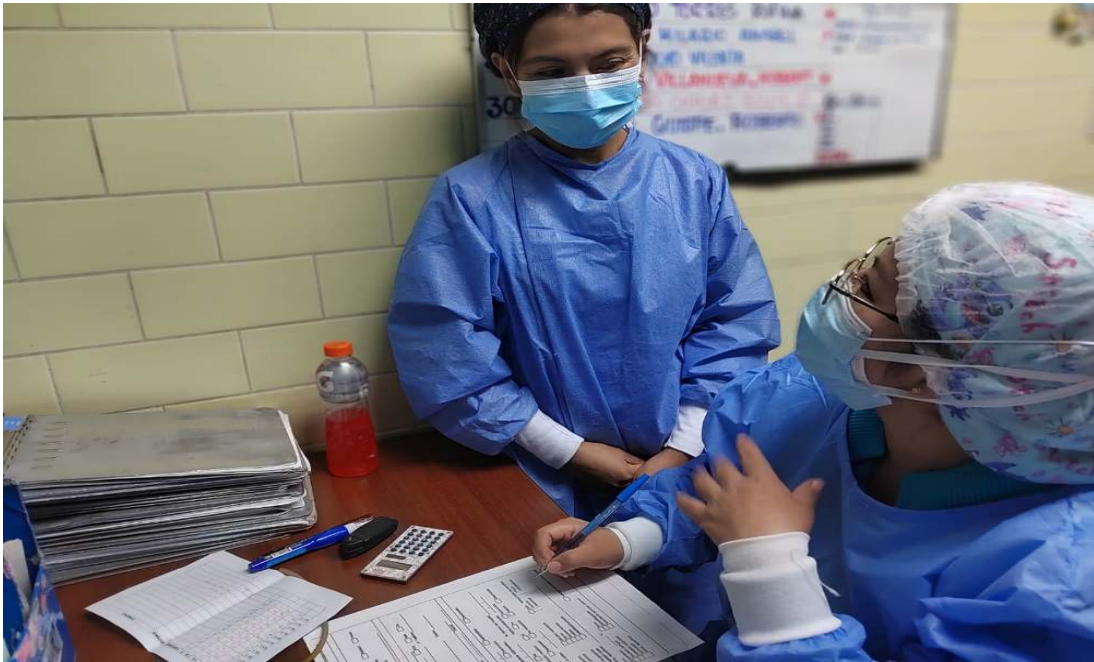
Pangoa, 24 / 11 / 2022

[Firma]

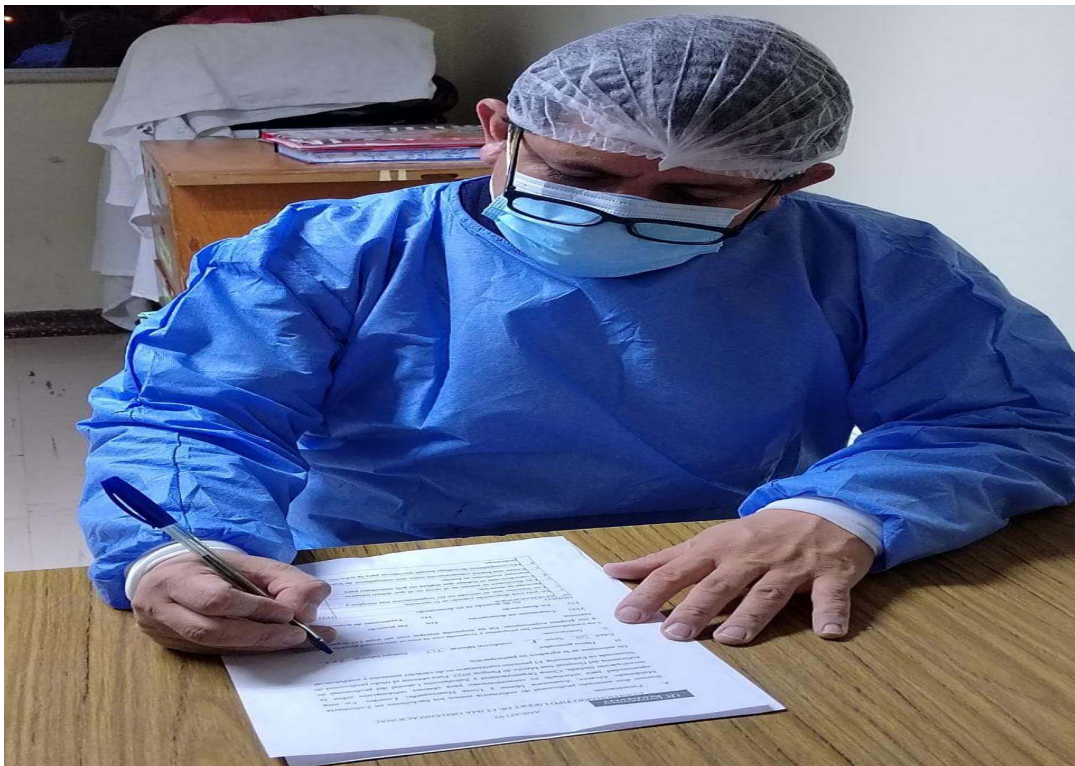
Firma

## ANEXO 09

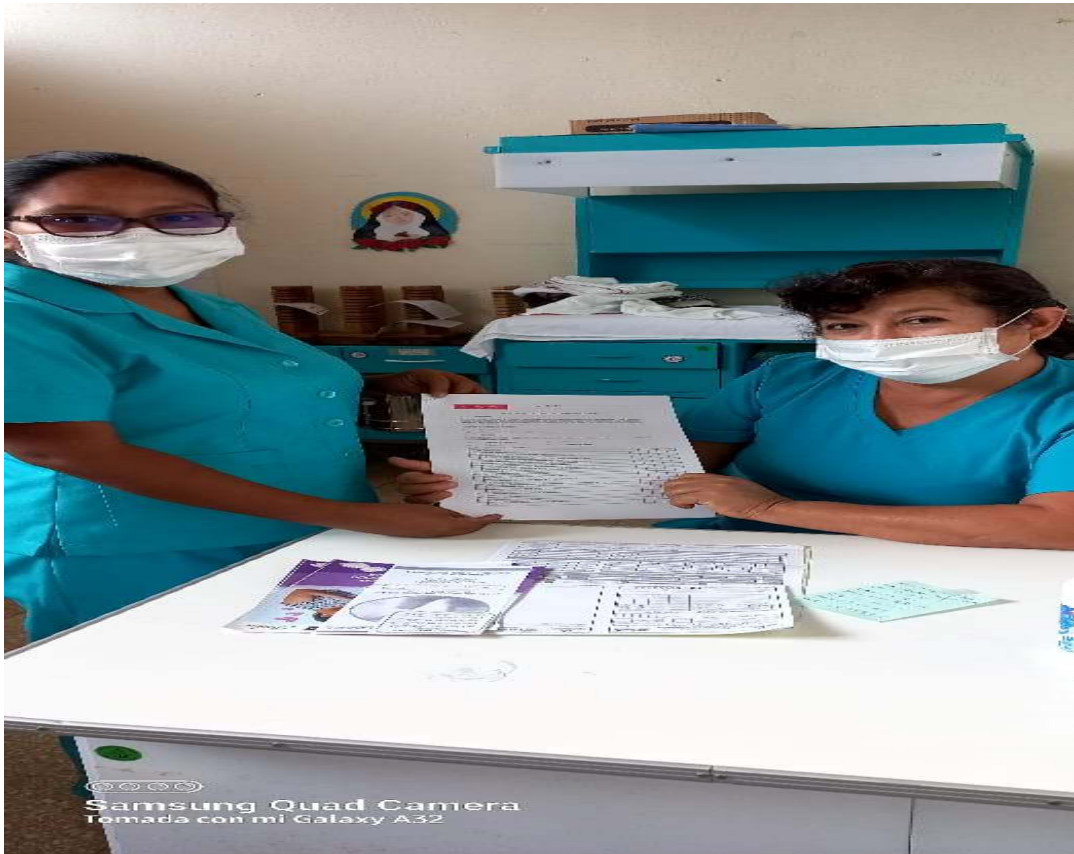
### Galería de fotos



Explicándole a la licenciada de enfermería como debe de rellenar el cuestionario



Profesional de enfermería rellenando el cuestionario.



Recogiendo el cuestionario ya rellenado.