

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad
de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024**

Trabajo académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Cuidados Intensivos

Autor:

Lucy Hayde Yance Segura

Asesor:

Dra. Janet Arévalo Ipanaqué

Lima, 18 de marzo de 2024

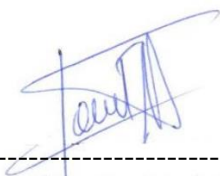
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Janet Arévalo Ipanaqué, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA ESTE, 2024”** de la autora Lucy Hayde Yance Segura tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 18 días del mes de marzo del año 2024



Dra. Janet Arévalo Ipanaqué

**Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de
Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Cuidados Intensivos



Dra. Roxana Obando Zegarra

Dictaminadora

Lima, 18 de marzo de 2024

Tabla de Contenido

Resumen	1
Abstract	2
Planteamiento del Problema.....	3
Formulación del Problema	3
Objetivos de la Investigación	7
Justificación.....	8
Presunción Filosófica	9
Marco Teórico	10
Antecedentes de la Investigación	10
Antecedentes Nacionales.....	10
Antecedentes Internacionales	12
Marco Conceptual	14
Cultura Organizacional	19
Satisfacción Laboral	19
Bases teóricas	25
Definición de Términos.....	25
Metodología	26
Descripción del Lugar de Ejecución	26
Población y Muestra.....	27
Método de Muestreo.....	27
Tipo y Diseño de Investigación.....	27
Enfoque de la Investigación	27
Diseño de Investigación	28

Formulación de Hipótesis.....	28
Identificación de Variables.....	29
Operacionalización de la Variable	30
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32
Proceso de Recolección de Datos.....	33
Procedimientos y Análisis Estadístico	34
Consideraciones Éticas.....	34
Administración de Proyecto de Investigación.....	36
Cronograma de Ejecución	36
Presupuesto.....	36
Referencias	37
Apéndices	47

Resumen

El clima organizacional como un entorno en el que interactúan los miembros de una organización, es de suma importancia para fortalecer la gestión del profesional de enfermería, por tal razón, esta investigación tiene como objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024. Metodológicamente es un estudio con enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional, utilizando una población y muestra se constituirá por 54 enfermeras de UCI seleccionado con muestreo no probabilístico. Para recolectar la información se empleará como técnica la encuesta a través de 2 cuestionarios, cada uno de ellos validado por 5 expertos y con una confiabilidad de 0,76 y 0,95 según el coeficiente de Alfa Cronbach respectivamente. Para procesar los datos de tal instrumento se empleará el software estadístico SPSS v25.

Palabras claves: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Gestión en Salud.

Abstract

The organizational climate as an environment in which the members of an organization interact is of utmost importance to strengthen the management of the nursing professional, for this reason, this research aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of the Intensive Care Unit of a hospital in Lima Este, 2024. Methodologically, it is a study with a quantitative approach, basic type, descriptive level, non-experimental cross-sectional design and correlational scope, using a population and sample will consist of 54 selected ICU nurses. with non-probabilistic sampling. To collect the information, the survey technique will be used through 2 questionnaires, each of them validated by 5 experts and with a reliability of 0.76 and 0.95 according to the Cronbach Alpha coefficient respectively. To process the data from such instrument, the statistical software SPSS v25 will be used.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Health Management

Planteamiento del Problema

Formulación del Problema

La crisis causada por la pandemia de la COVID-19 ocasionó numerosos desafíos en el ámbito de la salud, intensificando aquellos que ya existían y poniendo en evidencia la falta de preparación de los sistemas de salud para hacer frente a una emergencia sanitaria de esta envergadura, ocasionando que el ritmo laboral de los profesionales de la salud cambiara a causa de la demanda exponencial que debían atender, junto con la responsabilidad de trabajar en espacios no adecuados con insuficientes suministros de protección y atención, originando una serie de consecuencias a nivel personal y profesional que modificó su rendimiento laboral con presencia de estrés, preocupaciones, depresión y miedo a contagiarse de COVID-19 (Paul, 2021).

En este contexto la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) reconoce que el bienestar y la seguridad de los trabajadores de la salud tienen un impacto en su motivación y comportamiento dentro de los sistemas organizacionales. No obstante, debido a la pandemia de COVID-19, se han observado cambios en el ambiente laboral y en la satisfacción de los trabajadores. Este escenario ha dado lugar al desarrollado de nuevas formas de organización para llevar a cabo las tareas en grupo, así como a la adopción de comportamientos por parte del personal en su día a día con el fin de mantener un clima saludable a pesar de la situación de emergencia. En el espacio europeo, países como Portugal, Alemania y Francia el personal sanitario ha tenido que hacer frente a la emergencia a la trabajando en hospitales improvisados y con recursos limitados, lo que ha provocado situaciones emocionales derivadas de la incertidumbre y la intensa carga laboral que soportan (Nieto, 2020).

Según un informe de la Fundación Civio (2021), el 80 % de las enfermeras en España presentaron síntomas de ansiedad y agotamiento laboral. En el caso de Reino Unido e Italia, el

85% de las enfermeras manifestó depresión diaria, de acuerdo a estudios realizados por Choudhury et al. (2020) en África, encontraron resultados similares, ya que el 20 % de los participantes indicaron padecer depresión, mientras que en Australia, más de la mitad de los encuestados admitieron tener miedo de cuidar a pacientes contagiados con COVID-19 y el 28 % señaló sufrir de depresión (Debes et al., 2021). En Israel, Sperling (2020) demostró que más del 40 % del personal presentó una carga emocional significativa, caso similar con China, donde se observó que la mitad de las enfermeras presentaba un nivel elevado y moderado de agotamiento emocional y despersonalización, siendo este el primer caso del virus registrado en el país (Hu et al., 2020).

En este sentido, el ambiente laboral del personal sanitario se ha modificado a causa de la pandemia, puesto que el aumento de la carga laboral, relaciones interpersonales inadecuadas y las malas decisiones por parte de los Estados y nosocomios han generado resultados negativos en su práctica. Esto se ha evidenciado a nivel latinoamericano, y así lo expresa el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), quien divulgó un estudio donde señalaba que América registraba una tasa de mortalidad del 60% y más de 1,6 millones de contagios en las enfermeras y en el caso de México el 21% del personal sanitario se ha contagiado (Consejo Internacional de Enfermeras [CIE], 2021). En Estados Unidos la percepción del clima laboral cambió como producto de la pandemia, observándose estrés laboral por sobrecarga de trabajo en un 93% del personal sanitario, agotamiento y dificultades para conciliar el sueño en un 76% y 60% respectivamente (Lagasse, 2020).

En América del sur, países como Brasil reportó ansiedad en un 50% y depresión en un 25% (Dal Bosco, 2020). Así también, Argentina, Colombia y Ecuador han divulgado estudios donde el profesional sanitario es el sector con mayor síntomas de estrés que compromete su

fuerza laboral, junto con la presencia de cuadros de ansiedad por cuidar y tratar a pacientes víctimas del virus (De la Cruz, 2020; García, 2020a).

En Perú, el Ministerio de Salud (MINSa, 2012) resalta la importancia de evaluar las percepciones del personal, ya que ellos simbolizan un progreso de los servicios asistenciales y su buen desempeño ayuda a lograr objetivos para mejorar la calidad de atención y servicios. No obstante, la situación evidencia la presencia de un trauma colectivo experimentado por enfermeras que se dedican a responder a la emergencia COVID-19. Este es un fenómeno complicado y entrelazado que está vinculado a la carga de trabajo, la mortalidad, el agotamiento laboral, la falta de equipos de protección personal adecuados y el temor de contagiar el virus a su familia (Carrasco, 2020).

Si bien el contexto ha revelado que el personal de salud está comprometido en sus funciones y centrado en la recuperación de los pacientes, se pueden observar cambios similares en diferentes países de bajo, medianos y altos ingresos. Estos cambios afectan la forma en que las personas ven a la organización y tienen un impacto en sus actitudes, comportamientos y nivel de satisfacción en el trabajo. Con respecto a la satisfacción laboral, se reconoce que el logro de las organizaciones está vinculado a la satisfacción laboral de sus integrantes, lo cual es crucial para alcanzar resultados favorables en cuanto a productividad y eficiencia, influyendo directamente en la calidad de los servicios (Pablos, 2019).

En el ámbito laboral la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2017) señala que las organizaciones deben asegurar condiciones de trabajo seguras, saludables, satisfactorias, equitativas y justas para conseguir un máximo rendimiento y productividad de los trabajadores, si por el contrario las condiciones laborales son inseguras e insatisfactorias pueden causar muertes y enfermedades en el trabajo. En ese marco, la OPS expone sobre el impacto del estrés laboral en la

salud de los profesionales, vulnera su productividad y medidas para resolver problemas.

En México, las enfermeras indican que si existe comunicación, buena salud, condiciones laborales formales sienten una buena satisfacción laboral, pero la mayor parte de las encuestadas no percibe una buena remuneración, posibilidades de ascenso, modo de supervisión y condiciones laborales desfavorables, lo que origina una insatisfacción en su centro laboral. (Ponce et al., 2009). Así también, en Colombia un estudio reportó que el 36% de enfermería presenta insatisfacción a causa de las relaciones interpersonales y 40% sintió monotonía, factores que influyen en su satisfacción laboral (Herrera & Manrique, 2019).

El MINSA (2012) expone que los profesionales sanitarios experimentan una mayor satisfacción cuando brindan una atención de calidad y perciben que su trabajo es valorado por la sociedad, así como cuando se les otorga autoridad para resolver problemas y mejorar los servicios de salud. Por lo tanto, evaluar la satisfacción es una manera de medir el nivel de calidad de las organizaciones y los servicios que se ofrecen con el objetivo de lograr una mejora en la calidad de la atención. Por otra parte, a medida que los trabajadores acumulan años de servicio es posible observar un nivel bajo de satisfacción, sin embargo, diversos estudios han demostrado que más del 90% de las enfermeras encuestadas consideran que el desarrollo personal y desempeño de sus tareas son factores clave en su satisfacción (Duche-Pérez y Rivera, 2019; Holguín & Contreras, 2020).

A nivel local, en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de un Hospital de Lima Este se ha percibido un ambiente de sensación de desconfianza entre los miembros del equipo, además el estrés que representa una unidad crítica en el personal enfermería y la falta de reconocimiento y apoyo por parte de la dirección se ha traducido en retrasos en los cuidados. En este particular, enfermeras del servicio han referido lo siguiente: “la sobrecarga de trabajo por falta de personal

ha llevado a congestionar al servicio e incumplimiento a tiempo de los cuidados”, “la alta demanda de trabajo y presión por cumplir con los tiempos establecidos y la carga emocional de enfrentarse a situaciones críticas de salud generan un ambiente tenso y agotador”, “la falta de comunicación efectiva entre nosotros mismos ha provocado una brecha en la coordinación de tareas y una falta de sincronización en la atención al paciente”, “los profesionales de enfermería debemos lidiar con la falta de recursos, la falta de personal y la falta de reconocimiento por el arduo trabajo”. Manifestaciones como las descritas afectan negativamente la salud y el bienestar de los profesionales de enfermería disminuyendo así su capacidad para brindar una atención de calidad y generando una sensación de desvalorización y desinterés por cumplir con los estándares de calidad.

Problema General

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre potencial humano y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024?

¿Cuál es la relación entre capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024?

¿Cuál es la relación entre cultura de la organización y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General. Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

Objetivos Específicos. Identificar la relación entre potencial humano y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

Identificar la relación entre capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

Identificar la relación entre cultura de la organización y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

Justificación

Relevancia Teórica. El tema abordado de esta investigación es justificable en el intento de fomentar una adecuada cultura organizacional en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Críticos. Además, sobre la base de otras investigaciones con datos estadísticos internacionales, nacionales y locales se evidencia la problemática abordada en los servicios críticos y la necesidad promover un clima laboral adecuado para una satisfacción laboral que será evidenciada en la calidad de atención. Además, la investigación realizará una revisión bibliográfica y científicas actualizadas que lo constituirá una fuente y sustento reciente para otras investigaciones con objetivos similares al de este estudio.

Relevancia Metodológica. Se emplearán instrumentos validados y confiables para la recolección de datos que, además, podrían ser útiles para futuros investigadores.

Relevancia Práctica y Social. Un hospital de Lima Este se beneficiará con el análisis de resultados, por lo que los hallazgos serán de utilidad para la gestión institucional, al igual que para su política de recursos humanos. Además, Los resultados permitirán una mejora continua en

la evaluación de percepciones del personal de enfermería y al ser evaluadas por la gerencia, también la investigación será útil para promover un impacto positivo en su bienestar y en las familias de las enfermeras de un hospital de Lima Este.

Presunción Filosófica

La relevancia de mantener un equilibrio entre un clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería radica en la importancia de crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, donde se fomente el respeto, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo, para así promover un mejor desempeño y bienestar en el personal de enfermería y serán visibles en la calidad del cuidado que proporciona la institución.

Marco Teórico

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Nacionales

Medina (2021) en la ciudad del Callao, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. El estudio fue tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal y alcance correlacional. La población se constituyó por 37 profesionales en servicios críticos de covid-19. Se emplearon dos cuestionarios estandarizados para medir cada variable identificada. En sus resultados se observó un clima laboral regular en un 44%, desfavorable en un 41% con un grado de muy insatisfecho e insatisfecho en un 35% y 44% respectivamente. En sus conclusiones evidencia una relación estadísticamente significativa entre ambas variables con un valor $p = 0.01$, indicando que si se mejora el clima organizacional aumenta la satisfacción en las enfermeras en los servicios de covid-19.

Carrasco (2020), en Chimbote, presentó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Fue un estudio transversal, correlacional y analítico con una población constituida por 60 enfermeras pertenecientes a los servicios críticos. Para recolectar los datos se aplicaron dos los cuestionarios tipo escala de Lickert. En sus hallazgos se reveló un nivel medio de satisfacción laboral en un 53,4%, nivel bajo en 28,3% y nivel alto en 18,3%. En la correlación entre variables se estableció relación directa y significativa con un valor de $p < 0,01$. En sus conclusiones estableció que los estresores ambientales influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades críticas.

García (2020b) en Trujillo, presentó una investigación con el objetivo de establecer la

relación que existe entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario. El estudio se elaboró bajo un enfoque cualitativo de corte transversal tipo descriptivo de alcance correlacional. Utilizó una población de 56 enfermeras laborando en periodo de pandemia a quienes se les aplicaron dos cuestionarios específicos para medir satisfacción laboral y condiciones de trabajo, permitiendo develar en los resultados que el 61% de las enfermeras presentaron un nivel moderadamente satisfecho y 31% satisfecho con condiciones laborales regulares en un 68%. En conclusión se estableció relación estadísticamente significativa entre las variables identificadas con un valor de $p < 0.05$, especialmente en sus dimensiones condiciones físicas y psicológicas del ambiente con la satisfacción laboral.

Bautista (2020), en Lima, presentó en una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en enfermeras del área UCI del Instituto del niño ubicado en San Borja. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra consistió en 40 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos. Para recopilar los datos, se utilizó un cuestionario que evalúa el Clima Organizacional y otro instrumento para determinar la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que el 27,5% de las enfermeras percibieron un clima organizacional regular, el 25% lo consideraron deficiente, el 22,5% lo consideraron muy bueno, el 15% lo consideraron muy deficiente y solo el 10% lo consideraron excelente. En cuanto a la satisfacción laboral, el 50% de la muestra presentó una satisfacción laboral baja, el 27,5% fue medio, el 10% fue muy bajo y solo el 2,5% fue muy alto. En la conclusión se estableció correlación moderada entre las dimensiones del clima organizacional (estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor y apoyo) y la satisfacción laboral en enfermeras de Cuidados Intensivos, según lo determinado por la prueba de Tau b Kendall.

Así también, Huaycañe (2020) en Lima, en su investigación planteo el objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos – COVID 19 en dos hospitales del territorio nacional. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo de corte transversal. Para recolectar la información empleó un instrumento tipo cuestionario en una muestra de 42 enfermeras. En sus resultados se evidenció que el 68,9% percibió un clima laboral desfavorable con un nivel de satisfacción bajo en un 59,1%, nivel moderado en 37,5%, al aplicar el coeficiente Rho de Spearman ($p < 0,001$), concluyendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de enfermería.

Antecedentes Internacionales

Dos Santos et al. (2023), en Brasil, realizaron un estudio con el objetivo de Analizar la correlación entre clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en trabajadores de enfermería, mediante un estudio transversal con una muestra de 534 de profesionales de enfermería. Para recolectar la información utilizaron la Escala de Clima Organizacional para Organizaciones de Salud, el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23) y el Inventario de Burnout de Maslach, los datos arrojados de estas encuestas se analizaron descriptivamente con medidas de tendencia central y pruebas de correlación. En sus resultados se evidenció un clima organización y satisfacción laboral regular con niveles moderados de agotamiento emocional y despersonalización, encontrado una fuerte correlación positiva entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Hellín (2022), en Colombia, llevaron a cabo una investigación con el objetivo de relacionar las cargas de trabajo de enfermería con la satisfacción laboral profesional en las

unidades críticas, para tal fin se utilizó un enfoque observacional, analítico, descriptivo, concurrente y cuantitativo con una muestra de 104 participantes. Para recolectar la información se utilizó la escala de Satisfacción Laboral General y sus subescalas para examinar la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de ocho unidades críticas en cuatro hospitales. En sus resultados se observó mayores niveles de satisfacción en las variables “relación con el jefe inmediato” y “relación con compañeros de trabajo”, y menores niveles en “relación con la alta dirección” y “sistema organizacional de la unidad”, permitiéndoles concluir una estrecha relación entre carga de trabajo y satisfacción laboral, mostrándose más insatisfacción en aspectos organizacionales y reconocimiento profesional.

Yamassake et al. (2021), en Brasil, ejecutaron una investigación con el objetivo de relacionar la satisfacción laboral del equipo de enfermería y el clima organizacional en un Hospital Universitario en el lado oeste de la ciudad de São Paulo. Fue un estudio transversal, cuantitativo con una muestra de 226 profesionales de enfermería. Para recolectar la información utilizaron un Cuestionario de Caracterización, Escala de Clima Organizacional para Organizaciones de Salud (ECOOS) y Satisfacción Laboral se aplicó el cuestionario (S20/S23). En sus resultados evidenciaron que la relación entre las variables es compleja, observando que a mayor puntaje del clima mayor fue la satisfacción laboral, concluyendo así la existencia de una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Labrague y De Los Santos (2021), Filipinas, realizaron un estudio con el objetivo de examinar la influencia del miedo al COVID-19 en la intranquilidad psicológica, la satisfacción laboral y la pretensión de las enfermeras en dejar la institución de trabajo y la profesión. Se llevó a cabo un estudio transversal tipo descriptivo en una población de 261 enfermeras. Se utilizaron cinco cuestionarios de escalas estandarizadas como instrumentos de medición. Los resultados del

estudio revelaron que la satisfacción laboral y la angustia psicológica obtuvieron puntuaciones compuestas de "3,65 (SD: 0,99) y 3,09 (SD: 0,96)", respectivamente. Se encontró una correlación negativa significativa entre el miedo al COVID-19 y la satisfacción laboral ($r = -0,155$, $p < 0,05$), es decir, cuanto mayor era el miedo al COVID-19, menor era la satisfacción laboral de las enfermeras. Concluyeron que las enfermeras que no habían recibido capacitación relacionada con el COVID-19 y tenían empleos a tiempo parcial experimentaban un incremento en el miedo al COVID-19. Por lo tanto, abordar este miedo podría resultar en mejores resultados laborales como una mayor satisfacción laboral, reducción en los niveles de estrés y una menor intención de abandonar la organización y la profesión.

Said y El-Shafei (2021) Egipto, propusieron un estudio con el objetivo de evaluar el estrés ocupacional, la satisfacción laboral y la intención de abandono en los profesionales de enfermería que tratan con pacientes sospechosos de COVID-19. El estudio tipo descriptivo se llevó a cabo de manera transversal y comparativa, en una población de 210 enfermeras. Para esto, se utilizaron 3 instrumentos, como la Escala Expandida de Estrés de Enfermería, la Escala de Satisfacción McCloskey/ Mueller y un cuestionario enfocado en evaluar el impacto del COVID-19. Entre los resultados más relevantes se observó que el 51% de la muestra presentaron un bajo nivel de satisfacción frente al 41,9% de otros hospitales. Además, el 4,8% no tenía la intención de dejar su trabajo. El tipo de hospital y la carga de trabajo fueron destacados como los predictores más significativos en todos los resultados analizados. En conclusión, el entorno laboral altamente estresante tuvo un impacto negativo en la satisfacción laboral, aumentando la tendencia de los profesionales a abandonar su trabajo en el futuro.

Marco Conceptual

Clima Organizacional

El clima organizacional (CO) es estudiado desde los años 30 y surgió como consecuencia directa del malestar de los trabajadores a nivel mundial por el desempeño de las empresas donde trabajaban. Actualmente es un aspecto fundamental de estudio que favorece un ambiente agradable, productividad, innovación y mejora los resultados de una organización (Ruvalcaba, 2019).

Según el MINSA (2012), el CO se define como las percepciones similares de los miembros de una institución en relación con sus actividades, relaciones interpersonales, ambiente físico y regulaciones formales e informales que afectan su desempeño laboral. Los factores que influyen en el estudio del clima organizacional incluyen el ambiente físico, que abarca el espacio, equipos, instalaciones, temperatura y color de las paredes, entre otros aspectos. También se consideran las características estructurales, que incluyen la estructura y estilo de dirección de la organización. Además, se toman en cuenta las características personales, que se refieren a las actitudes, habilidades, motivaciones y expectativas de cada individuo. Por último, se considera el comportamiento organizacional, compuesto por la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral y el nivel de estrés.

Por otra parte Chiavenato (2018a), se refiere al CO como el entorno en el que interactúan los miembros de una organización. Este concepto está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados y resalta las características motivacionales del ambiente laboral. De hecho, se considera que existe un clima favorable cuando se logra satisfacer las necesidades individuales y se promueve la moral entre los trabajadores, mientras que un ambiente desfavorable se caracteriza por la falta de satisfacción de estas necesidades.

Al respecto, Espíritu y Castro (2020) sostienen la importancia de realizar estudios sobre

CO con el fin de fortalecer la gestión por parte de los profesionales de enfermería, refiriéndose al CO al entorno laboral percibido, tanto físico como humano, en el que desempeñan su trabajo diario. Estas percepciones influyen en los directivos y su capacidad para implementar cambios. Además, se señala que el CO es un concepto complejo, ya que el personal de enfermería responde al contexto laboral en función de la forma en que perciben sus actividades laborales, en caso de ser negativas puede afectar la calidad de sus funciones.

Según Juárez (2018) el CO es un tema que se estudia de forma permanente en la actualidad, debido a la importancia que se ha asignado a las relaciones de las personas y sus expectativas. Es así, que todos los estudios se centran en mejorar las prácticas y actitudes de los gerentes con el fin de incrementar la competitividad y el bienestar de los empleados. En este sentido, el CO se define como las percepciones de los trabajadores con la toma de decisiones, relaciones sociales entre los jefes y empleados, eficacia de la comunicación interna, entre otros; siendo un elemento clave para el éxito de cualquier institución.

Por otro lado, entender la organización como un sistema social implica comprender que el factor humano desempeña distintas funciones coordinadas para lograr los objetivos y metas establecidos. A lo largo de la historia, el hombre ha entendido que el trabajo es un ente social, en donde confluyen, interactúan y cooperan personas en un ambiente complejo y dinámico, por ello, reconocer a los empleados como el factor más importante en las empresas implica prestar atención a cómo el ambiente laboral afecta sus percepciones, satisfacción y rendimiento (Rodríguez, 2019).

Modelos teóricos del Clima Organizacional.

Teoría de la Administración. Esta teoría científica se originó a partir de los aportes del ingeniero estadounidense Frederick Taylor, quien propuso en 1911 un estudio para

aumentar la productividad de las empresas en los Estados Unidos. Esta teoría se basa en cuatro principios: la división del trabajo, la selección del personal, la capacitación especializada y la cooperación cercana y amistosa entre los jefes y los trabajadores. En 1916, Taylor también desarrolló la teoría clásica de la administración, la cual concibe a la organización como una estructura y analiza los puestos de cada trabajador para mejorar la eficiencia y la productividad. Esta misma teoría es defendida por Fayol, quien enfatiza la importancia de la estructura como un todo en una organización y explica que debe cumplir seis funciones: técnicas, financieras, comerciales, de seguridad, contables y administrativas, incluyendo esta última funciones de dirección como la división del trabajo, responsabilidad, disciplina, unidad, dirección, subordinación, remuneración, equidad, estabilidad del personal, iniciativa, entre otros. Tomando en cuenta estos aspectos, Fayol observó el trabajo del ser humano con una finalidad económica, donde solo existe igualdad de trato laboral (Iglesias, 2019; Segredo, 2018).

Teoría de las Relaciones Humanas. Fue planteada por el psicólogo Hugo Munsterberg y el sociólogo Elton Mayo en 1927. Esta teoría muestra una concepción opuesta de la teoría propuesta por Fayol, ya que concibe al trabajador como un ser que tiene deseos, aspiraciones, sentimientos y necesidades, lo cual juega un rol importante para alcanzar los objetivos, teniendo en cuenta las reglas de la organización y el liderazgo, factores que determinan la producción. Esta teoría busca incrementar la producción por medio de la satisfacción de sus empleados, tomando en cuenta factores psicológicos y sociales y considera los siguientes factores: motivación, en donde se explica que las personas se motivan por la recompensa y el salario que reciben, liderazgo, comunicación y dinámica de grupos (Ramos & Triana, 2017).

Teoría del Desarrollo Organizacional. Esta teoría enfocada en la estructura de la

organización y las relaciones interpersonales, experimentó un cambio de paradigma en 1948. Fue propuesta por Rensis Likert, un psicólogo estadounidense, quien abordó el tema desde la perspectiva de los directivos y los trabajadores. Según esta teoría, la conducta de los trabajadores está influenciada en parte por las conductas del personal administrativo y las condiciones organizacionales que perciben, las cuales están determinadas por sus propias percepciones, esperanzas, capacidades y valores. En 1962, Kurt Lewin, Likert y Bebkhard reforzaron esta teoría al estudiar el progreso planeado de las organizaciones y desarrollar teorías sobre la relación entre la persona, la institución y el entorno laboral (Sambrano et al., 2015).

Teoría de los Dos Factores de Herzberg. También se conoce como la teoría de la motivación e higiene y sustenta que existen dos factores que deben ser valorados, los cuales son: factores de higiene, el cual refiere a todo aquello que corresponde al entorno, ya que la presencia de un buen entorno genera motivación y su ausencia insatisfacción, son extrínsecos al trabajo e incluyen factores como la seguridad laboral y salarios; se denomina higiene, porque son las condiciones mínimas que la persona debe percibir. Los factores motivadores es todo aquello relacionado con la tarea que desenvuelve cada persona, cuya ausencia no genera insatisfacción, pero la presencia provoca que la persona se sienta realizada, motivada y plena, además señala que son factores intrínsecos al trabajo mismo e incluyen el logro y reconocimiento como los principales factores. La teoría de la higiene sostiene que existen ciertos elementos mínimos e indispensables que los trabajadores deben recibir por su labor, y que estos elementos aportan un cierto grado de beneficio. Sin embargo, para promover la productividad, es necesario tomar en cuenta los factores intrínsecos (Madero, 2019).

Dimensiones del Clima Organizacional.

Potencial Humano. Según Chiavenato (2018b) el potencial humano refiere a

los elementos constituidos por personas, quienes son la razón de ser de la organización y de ello depende el éxito y logro de objetivos de la misma. El potencial humano se caracteriza por poseer una organización con múltiples capacidades, habilidades y compromiso.

Capacidad de Diseño Organizacional. Torres (2019) señala que los ambientes laborales son sistemas que está conformado por personas, las cuales realizan actividades coordinadas para su beneficio y de la empresa. Para el autor las instituciones deben considerar cuatro elementos comunes, las cuales son las siguientes: la coordinación, la división del trabajo, la meta común y una estructura organizativa basada en las líneas de autoridad.

Cultura Organizacional

Según Chiavenato (2018) la cultura organizacional se refiere a los patrones de comportamiento, creencias y tradiciones que se consideran como los valores, actitudes y normas que son compartidos por todos los miembros de una organización.

Satisfacción Laboral

En términos de Satisfacción Laboral (SL), es crucial que se gestione adecuadamente al personal para permitir que los profesionales satisfagan eficientemente las necesidades de atención y reciban estabilidad laboral, en este sentido la SL es la actitud positiva que una persona tiene hacia su trabajo, teniendo en cuenta que tanto los factores externos como los internos son esenciales en el sector de la salud, ya que se relacionan con la calidad de los servicios ofrecidos. En Latinoamérica, se ha identificado una escasez de personal de enfermería, lo cual hace esencial comprender sus condiciones laborales y analizar las razones detrás de las brechas existentes (Contreras et al., 2017).

Marín y Plasencia (2017) destacan que las organizaciones que aplican seriamente la gestión de calidad, obtienen resultados de la organización que ayuda a mejorar el rendimiento. Este estudio centrado en la calidad total en el ámbito de la atención sanitaria, es una herramienta valiosa que busca identificar aspectos cruciales y definir estrategias para lograr tanto los objetivos individuales como los de la organización, con el fin de aumentar el valor social y económico de la institución. Es por ello, que la SL es un componente esencial en este proceso y se conoce como una fase emocional positiva que nace del pensamiento subjetivo de la experiencia laboral de cada persona, marcado por las expectativas del rol que quiere cumplir y las funciones que finalmente desempeñan.

Al respecto, Pérez (2017) señala que la SL tiene un impacto en todas las actividades humanas y comprenderla es crucial para el rendimiento eficiente del personal de enfermería que pasa la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo dedicados al cuidado de la salud física y mental de las personas a su cargo. Por ello, la SL se entiende como una sensación de bienestar emocional o de satisfacción que proviene de las vivencias personales en el ámbito laboral y que puede influir en la actitud hacia el trabajo actual, razón por la cual es un factor de apoyo y elemento que agranda su valor, sus sentimientos, importancia y superación personal en las actividades que desarrollan los profesionales de enfermería.

Al respecto, Ceballos (2019) reconoce que más del 50 % de los recursos humanos en un hospital son enfermeras, por lo que conocer los factores que inciden en su desempeño es primordial. El cuidado continuo, directo y permanente de pacientes con una variedad de dolencias, en donde afrontan situaciones de sufrimiento y muertes, es un ambiente complejo de trabajo para estos profesionales. Como profesión se adaptan a cambios tecnológicos, salarios insuficientes, malas relaciones interpersonales y estímulos de distinta clase. Por esta razón,

estudiar la SL es un aspecto complejo que no solo cubre las actividades establecidas, sino comprende el entorno laboral, reconocimiento, trabajo en equipo y qué posibilidades de ascenso disponen.

De esta manera la SL forma parte de la preocupación por mejorar la conducta de los trabajadores y no cabe duda, que este es un aspecto que influye en la calidad de vida, ya que son personas que trabajan con otras y, en el caso del personal de enfermería presencian episodios muy íntimos de cuidado y atención. En ese sentido, la satisfacción se entiende como un estado de bienestar y estado emocional placentero, en donde los aspectos personales y organizacionales determinan sus actitudes positivas y compromiso con el puesto (Gamboa, 2021).

Modelos Teóricos de la Satisfacción Laboral.

Teoría de las Necesidades de Maslow. En 1943 Abraham Maslow propone su teoría de la Motivación Humana, en función de la ciencia social y la psicología clínica. Esta teoría se presenta como la más representativa en el área de la motivación, comportamiento organizacional y administración empresarial. Maslow propone una jerarquía de necesidades y componentes que motivan a los individuos e identifica cinco necesidades y se cimienta en orden de rango ascendente por orden de interés para la motivación y supervivencia de la persona tomando en cuenta que no pueden satisfacer una necesidad, mientras no hayan satisfecho la necesidad del nivel anterior (Puig et al., 2015). Los niveles que establece esta teoría corresponden a:

Primer Nivel. Se refiere a las necesidades básicas del cuerpo (fisiológicas), como el alimento, la bebida, un lugar seguro para vivir y las necesidades físicas en general.

Segundo Nivel. Son las necesidades de seguridad, que incluyen la protección física y

emocional, la estabilidad económica y la actividad física.

Tercer Nivel. Corresponde a las necesidades sociales, que implican dar y recibir afecto, establecer relaciones y pertenecer a un grupo.

Cuarto Nivel. Son las necesidades de estima, que busca obtener reconocimiento, autoestima, estatus y logros.

Quinto Nivel. Es la autorrealización y se refiere al desarrollo de las habilidades y potencialidades propias para alcanzar la satisfacción plena y sentirse realizado.

Teoría de la Discrepancia. Esta teoría presentada por Locke en 1976, sostiene que la satisfacción laboral se basa en los valores que las personas obtienen a través de su esfuerzo. Según el autor, estos valores están organizados en una jerarquía de importancia. Además, se incluyen tres elementos que contribuyen a la clasificación de estos valores: el primer valor, es la satisfacción con las dimensiones de trabajo, el cual se relaciona con las características de cada organización. El segundo valor, refiere a la descripción de dimensiones que incluye las percepciones que no se relacionan con los afectos y especificaciones. El tercer valor, es la relevancia de las dimensiones, siendo estas dimensiones asociadas al trabajo, las cuales son la satisfacción con el trabajo, satisfacción con el salario y la satisfacción con las promociones (Boadas, 2019).

Teoría del Ajuste en el Trabajo. Dawis y Lofquist sostienen que para lograr un aprendizaje óptimo y un entorno laboral adecuado, es necesario tener en cuenta las habilidades específicas y las preferencias personales, incluso si no coinciden con las demandas del trabajo. Según esta teoría, las personas aspiran a adaptarse al ambiente laboral y mantener una correlación adecuada. Para que este proceso de adaptación sea exitoso, es necesario combinar las capacidades

y competencias necesarias para realizar las tareas asignadas, así como establecer una relación satisfactoria entre los resultados obtenidos y las competencias requeridas para el trabajo. Además, se debe considerar la relación entre la satisfacción laboral y las necesidades personales, y asegurar que dicha relación sea satisfactoria en términos de los resultados obtenidos (Merino, 2017)

Teoría de los Determinantes de Lawler. Lawler, plantea en 1973, una teoría que relaciona las expectativas y recompensas de las personas en su medio laboral, en las distintas etapas y facetas. Para el autor la relación entre la expectativa y realidad genera satisfacción o insatisfacción laboral, es decir, estas se someten al estudio de una comparación entre la retribución que se puede recibir con lo que el trabajador considera adecuado para su esfuerzo. Se alcanza el estado de satisfacción, si se percibe una recompensa adecuada o excede las expectativas de la persona. Además, añade que cuánto más alto se ubique la persona en la jerarquía organizacional y mayor es su responsabilidad, educación, habilidad y antigüedad, esperará recibir una buena compensación, si en cambio, se ubica en una situación dependiente la satisfacción se verá afectado (Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero, 2018).

Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Satisfacción por el Trabajo. Es el grado de satisfacción y el agrado que una persona experimenta al realizar sus actividades en una organización influyendo en su nivel de desempeño, ya sea de manera positiva o negativa (Cabanilla et al., 2022).

Tensión relacionada al Trabajo. Se refiere al estrés y la presión que experimenta una persona en su entorno laboral. Puede ser causada por diversos factores, como altas demandas de trabajo, plazos ajustados, falta de recursos o apoyo, conflicto en el lugar de trabajo, falta de control sobre las tareas, entre otros. La tensión relacionada al trabajo puede tener efectos

negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores, tanto a nivel físico como mental y puede manifestarse a través de síntomas como ansiedad, agotamiento, irritabilidad, problemas para dormir, dolores de cabeza, entre otros. A largo plazo, el exceso de tensión laboral puede aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares, trastornos mentales y otras condiciones de salud (Carrasco, 2020).

Competencia Profesional. Es el componente que corresponde al ambiente laboral relacionado con el rol que ejercen, es el nivel en que la persona cree que está listo para el desempeño de sus labores (Huaycañe, 2020).

Presión en el Trabajo. Se entiende como toda sensación por alcanzar una meta o realizar una tarea determinada en los tiempos establecidos y delegados por la persona superior a cargo. El trabajador percibe que su tarea es una carga (Medina y Olaya, 2021).

Promoción Profesional. Grado en que la persona espera superar su nivel de trabajo como su gratitud profesional en la organización (Ríos, 2022).

Relación Interpersonal con los Superiores. Es el nivel de relaciones sociales que establece con los superiores y la forma cómo lo realiza. Siguiendo las normas de la empresa y respetando reglamentos (Méderi, 2020).

Relación interpersonal con los compañeros

Es el nivel de gozo social y personal, todo en el ámbito laboral, que experimenta el trabajador con su equipo de trabajo (Méderi, 2020).

Características Extrínsecas de Estatus. Se expresa con el nivel que siente y piensa el trabajador en relación a la remuneración justa que percibe, así como el nivel de autonomía en la organización y el cumplimiento de sus labores (Rodríguez, 2018).

Monotonía Laboral. Se expresa como el nivel de daño que la costumbre laboral afecta al

trabajador (Fuentes, 2018).

Bases teóricas

La teoría seleccionada para sustentar la investigación se basa en el Modelo de los Sistemas postulada por Betty Neuman. Su modelo se sustenta en otras teorías, una de ellas la Gestalt la cual describe que el equilibrio entre el cuerpo y el entorno es consecuencia de la conducta y relación del individuo con el campo, se cataloga como una relación dependiente (Durán y Jofré, 2016).

En su enfoque sobre la salud mental, Neuman se centra en la disminución de la tensión y todos los elementos estresantes con el objetivo de promover y mantener la salud. En este sentido, Neuman presenta a la persona como un "sistema abierto" que interactúa con el entorno para lograr un equilibrio y armonía entre su mundo interno y externo. (Cortaza y Francisco, 2014a).

La intervención de enfermería se enfoca en la reducción de los factores generadores de estrés y se divide en prevención primaria, secundaria y terciaria. Los conceptos clave del Modelo de Sistema incluyen la visión holística del paciente, el sistema cliente y la estructura básica del cliente, siendo el objetivo central de la teoría reducir el estrés en el entorno laboral y mejorar la satisfacción laboral. (Cortaza y Francisco, 2014b).

Definición de Términos

Ambiente Laboral. Se refiere a las políticas de una institución que afectan directamente a los empleados.

Bienestar Laboral. Estado deseado por el grupo de personas que laboran en una organización

Cultura Organizacional. Conjunto de valores, creencias, normas, símbolos y prácticas compartidas por los miembros de una organización.

Estrés. Respuesta física y emocional del cuerpo ante situaciones difíciles, desafiantes o amenazantes. Es una reacción natural que puede resultar tanto de eventos positivos como negativos.

Estresores. Son eventos, situaciones o circunstancias que generan estrés o presión en una persona, pueden ser de naturaleza física o emocional.

Liderazgo. Habilidad de una persona para guiar, influir y motivar a un grupo de personas hacia el logro de metas comunes. El líder es el individuo que dirige y coordina las acciones del grupo, tomando decisiones y asumiendo la responsabilidad por las mismas, teniendo la capacidad de inspirar a los demás, establecer objetivos claros, comunicarse de manera efectiva, motivar a los miembros del equipo y resolver conflictos.

Motivación Laboral. Estímulos o incentivos que impulsan a los empleados a trabajar con entusiasmo y compromiso.

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La investigación se ejecutará en la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital tipo III de Lima ubicado en la zona Este del país, donde se tomará en cuenta al personal de enfermería asignado al área descrita. Cabe destacar, que el servicio posee 25 camas para proporcionar

cuidados críticos bajo la responsabilidad de 54 profesionales de enfermería.

Población y Muestra

Por población se entiende el “universo total de elementos con ciertas características compartidas” (Carrasco., 2019). En este caso, la población se constituirá por 54 profesionales de Enfermería que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital en Lima Este. Debido a que la población es pequeña, se decidirá trabajar con la totalidad de sus elementos, siendo así una muestra censal (Hernández et al., 2014a).

Método de Muestreo

El muestreo será de tipo no probabilístico, es decir, el tamaño muestral se establece por criterio del investigador, en este caso por una cuestión de factibilidad (Guevara, 2018). La muestra queda constituida por 54 profesionales de enfermería.

Los criterios de inclusión serán:

- Profesionales con contrato laboral vigente con un hospital de Lima Este.
- Profesionales que deseen participar en la investigación como parte de la muestra.
-

Tipo y Diseño de Investigación

Enfoque de la Investigación

El presente estudio reunirá las características de un enfoque cuantitativo, ya que se recolectará y analizará datos numéricos sobre variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018a).

Tipo de Investigación

Es de tipo correlacionar con un corte transversal porque el fin es medir el grado de relación entre dos variables, en esta investigación corresponderá al clima organizacional y la satisfacción laboral. La ventaja de este método permite saber cómo se comporta una variable y cómo influye en otra. En caso de comprobar correlación entre ambas variables se hablaría de una correlación positiva, lo que significa que los altos valores de una variable muestran cambios en la otra variable. En caso contrario, indican que una variable varía sin patrón específico entre sí, comportándose independientemente (Hernández y Fernández, 2010).

Diseño de Investigación

Su diseño es no experimental, puesto que no habrá manipulación de variables, estas serán estudiadas tal y como se muestran en un periodo en particular, y de corte transversal porque la observación y recolección de datos se llevará a cabo en un único momento (Carhuacho et al., 2019).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

H₁: Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

H₀: No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

Hipótesis Específicas

HE₁: Existe relación entre potencial humano y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

H0₁: No existe relación entre potencial humano y satisfacción laboral en enfermeras de la

Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

HE₂: Existe relación entre capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

H0₂: No existe relación entre capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

HE₃: Existe relación entre cultura de la organización y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

H0₃: No existe relación entre cultura de la organización y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

Identificación de Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

Operacionalización de la Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Chiavenato (2011) define al clima organizacional como el ambiente o el clima que existe entre los miembros de una organización	Se mide a través de la percepción que tiene el personal de la UCI frente al clima organizacional en un hospital de Lima Este, considerando una escala del 1 al 4, las cuales se medirá a través de un cuestionario	Potencial Humano Capacidad de Diseño Organizacional Cultura de la Organización	Liderazgo Innovación Recompensa Confort Estructura Toma de decisiones Comunicación Organizacional Remuneración Identidad Conflicto y cooperación Motivación	Ordinal Clima Organizacional saludable: [85-112> Clima organizacional por mejorar: [56-84> Clima organizacional no saludables: [28-55>
	La satisfacción es el vínculo que forma el enfermero con su centro laboral, el cual al no ser saludables va a ocasionar en el individuo rechazo, estrés, ausentismo laboral. Se puede identificar como satisfacción laboral alta, media y baja (Aranaz,	Se mide a través de la percepción que tiene el personal de la UCI frente a la satisfacción laboral en un hospital de Lima Este, en una escala del 0 al 3 y se medirá a través de un cuestionario	Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización Satisfacción con la remuneración y prestaciones Satisfacción intrínseca	Percepción de la supervisión Justicia en el trato recibido Participación en la toma de decisiones. Formación recibida por la empresa. Cumplimiento de los convenios laborales. Incentivos económicos Negociaciones laborales y salario La promoción del puesto Oportunidad que ofrece el trabajo Satisfacción que ofrece el trabajo Capacidad de decisión autónomamente aspectos relativos a su área.	Ordinal Bajo 26 - 60 puntos Medio 61 – 94 puntos Alto 95 - 130 puntos

1988)	Satisfacción con el ambiente físico	Entorno físico y espacio adecuado Higiene, limpieza y salubridad Temperatura, ventilación e iluminación
	Satisfacción con la cantidad y calidad de producción	Ritmo de trabajo Calidad de trabajo Materiales con los que se dispone Calidad final del trabajo

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se empleará es la encuesta, la cual consiste en recolectar información a través de un cuestionario diseñado para obtener datos relevantes que permitan comprobar la hipótesis; mientras que el instrumento será el cuestionario, lo que facilitará el acopio de datos de forma rápida y efectiva (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018b).

Instrumento I

Este instrumento medirá la variable “Clima organizacional”, el cual fue diseñado por Ministerio de Salud Perú (MINSA, 2012) bajo el documento Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, R.M. N° 468-2011/ MINSA. El mismo comprende 34 ítems dividido para tres dimensiones: i) Potencial humano, ii) Capacidad de diseño organizacional, iii) Cultura organizacional. Las opciones de respuestas están basadas en la escala de Likert con las opciones: Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4). (Ver apéndice A)

Instrumento II: Fue diseñado por Aranaz (1998) en España para medir la satisfacción laboral en el ámbito hospitalario, se construyó con 26 reactivos distribuidos en nueve dimensiones: i) Satisfacción por el trabajo, ii) Tensión relacionada al trabajo, iii) Competencia profesional, iv) Presión en el trabajo, v) Promoción profesional, vi) Relación interpersonal con los superiores, vii) Relación interpersonal con los compañeros, viii) Características extrínsecas de estatus, ix) Monotonía laboral. Las opciones de respuestas del instrumento están basadas en la escala de Lickert con las siguientes opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) (Ver apéndice A).

Validez y Confiabilidad. La validez de un instrumento se refiere a la capacidad del mismo para medir o evaluar de manera precisa el concepto o constructo que se pretende estudiar. En otras palabras, se refiere a cuán exacto es el instrumento para medir lo que se propone medir (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018c). De igual manera, los instrumentos

seleccionados de otras investigaciones fueron validados a través del juicio de experto nuevamente, quienes ejercieron sobre los mismos criterios adecuados, dando como resultado:

Instrumento I: Según el coeficiente de V de Aiken utilizando el juicio de los 5 expertos seleccionados para la validez del instrumento que mide el clima organizacional en un Hospital de Lima Este, arrojó un resultado de 0,90 siendo así considerado como validado para su aplicación.

Instrumento II

Para el instrumento que mide la satisfacción laboral, la valoración de 5 expertos fueron sometidos al coeficiente V de Aiken, arrojando un valor de 0,99 indicando su plena validez para su aplicación (Ver apéndice B).

La confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos al utilizar dicho instrumento en diferentes ocasiones o con diferentes participantes, en este sentido, la confiabilidad es una medida de la precisión y exactitud de las mediciones realizadas con el instrumento, indicando en qué medida se pueden confiar en los resultados obtenidos (Sampieri, 2008).

Para calcular la confiabilidad de los instrumentos se recurrió al coeficiente alfa de Cronbach dando como resultado para el instrumento I 0,96 y para el instrumento II 0,85, siendo valores que catalogan a los instrumentos altamente confiables (Ver apéndice C).

Proceso de Recolección de Datos

El acopio de datos se iniciará gestionando los permisos necesarios, por lo que se enviará una solicitud a la gerencia correspondiente, luego se realizará una reunión virtual donde se explicará a los interesados el objetivo de la investigación y los beneficios que se podrán obtener como parte de un hospital de Lima Este. Del mismo modo, se les pedirá que registren su aceptación en el consentimiento informado. Por otra parte, estará previsto que

cada enfermero(a) de UCI acceda a los cuestionarios a través de encuestas virtuales mediante la herramienta Google Forms, cada cuestionario tomará aproximadamente 10 o 15 minutos.

Procedimientos y Análisis Estadístico

Para el procesamiento de los datos se empleará métodos de estadísticas descriptivas como la distribución de frecuencias y la estadística inferencial para probar las hipótesis formuladas, siendo la hipótesis una afirmación acerca de cómo se distribuye la probabilidad de una variable aleatoria, involucrando uno o más parámetros de dicha distribución (Hernández et al., 2014b).

El coeficiente rho de Spearman será seleccionado como prueba de hipótesis. De acuerdo con Hernández et al. (2014c) este coeficiente es una medida de correlación específica para variables de nivel de medición ordinal, donde los individuos de la muestra pueden ser ordenados por rangos. Los investigadores lo utilizan para establecer una relación estadística entre escalas tipo Likert que consideran como variables ordinales.

Las premisas del análisis no paramétrico serán:

H_0 : La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

H_a : La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión:

Si el valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0).

Si el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta H_a .

Consideraciones Éticas

La recolección de datos se realizará siguiendo estrictamente los principios éticos de la Declaración de Helsinki tales como:

- **Beneficencia.** Los resultados de la investigación beneficiarán a la colectividad y al

desarrollo del conocimiento científico.

- **No maleficencia.** A ningún participante se le vulnerará sus derechos fundamentales, sus datos personales no serán revelados y se mantendrá absoluta reserva respecto a su identidad.
- **Autonomía.** Los participantes emitirán sus percepciones y opiniones de manera voluntaria, además de que se les informará que podrían retirarse del proceso cuando lo crean conveniente si consideran que algún procedimiento no es transparente.
- **Justicia.** Este principio consiste en que, por un lado, los beneficios que produzca el estudio serán distribuidos equitativamente entre los participantes, por otro lado, expresará el compromiso de que todos los participantes recibirán un trato igualitario sin que se haga distinciones por la condición socioeconómica, credo religioso, estatus profesional, rasgos étnicos, entre otros.

Administración de Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

Actividad	Año 2023			
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Planteamiento del problema	X			
Marco Teórico	X			
Metodología	X			
Instrumentos		X		
Revisión de los instrumentos		X		
Ejecución prueba piloto			X	
Estudio de fiabilidad			X	
Defensa del estudio				X

Presupuesto

Recursos	Cantidad	Costo de la unidad	Costo total
Humano			
Asistente estadístico	1	S./ 300	S./ 300
Asistente metodológico	1	S./ 500	S./ 500
Subtotal			S./ 800
Materiales			
Internet	1	S./ 100	S./ 100
Útiles de escritorio	5	S./50	S./ 50
Subtotal			S./ 150
Viáticos			
Transporte	10	S./5	S./ 50
Alimentación	20	S./10	S./ 200
Subtotal			S./ 250
Total			S./1200

REFERENCIAS

- dos Santos Almeida, M.C., Barros, V.G., da Silva, S.M., da Silva, F.J., Yamassake, R.T., Telles, A.C.M., Pereira, R.S.F. y Baptista, P.C.P. (2023). Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en trabajadores de enfermería. *Revista Brasileira de Medicina del Trabajo*, 21(2). <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-867>
- Aranaz Andrés, J.M. (1998). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital*, 52, 63-68.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3561583>
- Balazar, A. (2021). *Nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad en el personal de salud del hospital de Barranca* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108176>
- Bautista, E. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos cardiovascular del instituto del niño San Borja – Lima 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/7252ab56-244b-4038-aa13-a9fcdd350561>
- Boadas, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Revista de economía, finanzas y negocios internacionales.*, 3(1). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Cabanilla Guerra, Galo, Cando Carrillo, Cindy y Valencia Chica, María Inés. (2022).

Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano.

Revista Universidad y Sociedad, 14(3), 403-408.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es.

Carhuancho, M., Nolazco, F., Sicheri, L. G. y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (1ra ed). Editorial UIDE.

Carrasco Crivillero, O.P., Castillo Saavedra, E.F., Salas Sánchez, R.M. y Reyes Alfaro, C.E. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. En Preimpresiones SciELO.

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>

Carrasco, O. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (1ra ed.). Editorial San Marcos.

Ceballos-Vásquez, Paula, Solorza-Aburto, José, Marín-Rosas, Nicol, Moraga, Jaqueline, Gómez-Aguilera, Nataly, Segura-Arriagada, Francés, & Andolhe, Rafaela. (2019). Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. *Ciencia y enfermería*, 25, 5. <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>

Chiveanato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (10ma ed.). McGraw-Hill.

Choudhury, T., Debski, M., Wiper, A., Abdelrahman, A., Wild, S., Chalil, S., More, R., Goode, G., Patel, B., & Abdelaziz, H. K. (2020). COVID-19 pandemic: Looking after the mental health of our healthcare workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(7), e373–e376.

<https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001907>

CIE (2021). *Actualización del consejointsernacional de enfermeras sobre la covid-19*.

Recuperado el 1 de agosto de 2023, de <https://www.icn.ch/sites/default/files/inline->

files/ICN%20COVID-19%20update%20report%20FINAL_SP.pdf

- Contreras, I, V., Reynaldos G, Katuska y Cardona A, Lisbeth Carolina. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es&tlng=es.
- Cortaza Ramírez, L. y Francisco Torres, M.D. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *Revista Iberoamericana de Educación e investigación en Enfermería*, 4(1), 20-26.
[https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/#:~:text=El%20aspecto%20m%C3%A1s%20afectado%20fue,mujeres%20\(25%2C7%25\)](https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/#:~:text=El%20aspecto%20m%C3%A1s%20afectado%20fue,mujeres%20(25%2C7%25)).
- De La Cruz-Vargas, J.A. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 173-174.
<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2913>
- Dal Bosco. (2020). Salud mental de la enfermería en el enfrentamiento a la COVID-19 en un hospital universitario regional. *Rev. Brasileña de Enfermería*, 73(1).
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0434>
- Debes, J.D., Quadri, N.S., Sultan, A., Yousif, M., Ali, SI, Kayandabila, J., Ijeoma, I., SSebambulidde, K., Ochola, L. y Moussa, A. (2021) . Riesgo de agotamiento de los trabajadores de la salud en África durante la pandemia de COVID-19. *Anales de salud global* , 87 (1), 5. <https://doi.org/10.5334/aogh.3150>
- Díaz, L. (2017). *La Observacion*. Recuperado el 21 de septiembre de 2022 de:
http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf
- Duche-Pérez, Aleixandre Brian, & Rivera Galdos, Gabriela Lucia. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373. Epub 14 de

- octubre de 2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Bustamante Durán, C. y Jofré Aravena, V. (2014). Atención del o la Adolescente Basado en el Modelo de Sistemas de Betty Neuman. *Cuidados De Enfermería y Educación En Salud*, 1(1), 78–91. <https://doi.org/10.15443/1.1>
- Espíritu Martínez, A.P. y Castro Llaja, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Conrado*, 16(76), 157-168. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500157&lng=es&tlng=.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500157&lng=es&tlng=)
- Fuentes, M. (2018). *Encuesta de opinión y de Satisfacción laboral del personal de Enfermería adscrito al equipo volante del Hospital General Universitario de Alicante*. Recuperado el 17 de septiembre de 2023, de https://teaminsights.io/en/software-encuestas-de-satisfaccion-compromiso/?gclid=Cj0KCQiAoeGuBhCBARIsAGfKY7z8XIecnGJy5D5vB28SAuFHTE3scKUnkEF15uprCuNW_QFFoMx6SYkaAn4zEALw_wcB
- Fuentes, M. (2018). *Encuesta de opinión y de Satisfacción laboral del personal de Enfermería adscrito al equipo volante del Hospital General Universitario de Alicante*. España: Universidad de Alicante.
- Fundación Civio. (2021). *COVID-19 Pandemic Exposes Southern Europe's Nursing Shortage*. Recuperado el 12 de marzo de 2023, de <https://civio.es/medicamentalia/2020/06/23/covid-19-pandemic-exposes-southern-europes-nursing-shortage/>
- Gamboa, E. (2021). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Rev. Psicología científica*, 12(3).
- García, L. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Rev.Salud Pública*, 65-73.

- García, N. (2020). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo.
- Guevara. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones Centrum PUCP.
- Hellín Gil, M. F., Ruiz Hernández, J. A., Ibáñez-López, F. J., Seva Llor, A. M., Roldán Valcárcel, M. D., Mikla, M. y López Montesinos, M. J. (2022). Relationship between job satisfaction and workload of nurses in Adult Inpatient Units. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811701>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta. ed.). México D.F: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C.P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw Hill Interamericana.
- Herrera-Amaya, G. y Manrique-Abril, F. (2019). Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*, 16(2), 74–86. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
- Holguin Morales, Y. y Contreras Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Hu, D., Kong, Y., Li, W., Han, Q., Zhang, X., Zhu, L. X., Wan, S. W., Liu, Z., Shen, Q., Yang, J., He, H.-G. y Zhu, J. (2020). Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, and fear statuses and their associated factors during the COVID-19 outbreak in Wuhan, China: A large-scale cross-sectional study. *EClinicalMedicine*, 24(100424). <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100424>

- Huaycaña, J. (2020). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidados intensivos Covid-19 de dos hospitales nacionales*. Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4192>
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, Torres Esperón, Julia Maricela, & Mora Pérez, Yuliett. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 17(4), 562-569.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2019000400562
- Juarez, S. (2018). Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa”: Hospital of the second level of care in Mexico City. *Rev. Cubana de Salud Pública*, 44(4). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=84994>
- Labrague, L. J. y Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Lagasse, J. (2020). Trabajadores de la salud que sufren agotamiento y estrés debido a la pandemia de COVID-19. *HealthcareFinance*. Recuperado el 3 de agosto de 2023 de: <https://www.healthcarefinancenews.com/news/healthcare-workers-experiencing-burnout-stress-due-covid-19-pandemic>
- Llobet, M. P., Mateu, P. S., & Ávila, N. R. (2012). Necesidades humanas: evolución del concepto según la perspectiva social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (54), 1-12.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950250005>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1–18.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

- Marin Samanez, H.S. y Placencia Medina, M.D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Méderi, L. (2020). Relaciones interpersonales en el clima laboral. *Méderi*. Recuperado el 17 de septiembre de 2023 de <https://www.mederi.com.co/content/relaciones-interpersonales-en-el-clima-laboral>
- Medina Neyra, E. y Olaya Rueda, K. del R. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería en los servicios covid-19 del Hospital del Callao Nacional Daniel Alcides Carrión* [Tesis de Licenciatura, Universidad del Callao]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6144>
- Merino, E. (2017). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *Revista Internacional de Psicología Educativa y del Desarrollo*, 5(1). <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832343057.pdf>
- Ministerio de Salud del Perú. (2012). Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, R.M. N° 468-2011/ MINSa. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Nieto, K. (2020). Sobre exigencia, miedo a contagiar, y ansiedad: efectos emocionales de la COVID-19,. *Rev. Medscape*, 19(1). <https://espanol.medscape.com/verarticulo/5905277?form=fpf>
- OMS (2021). Salud de los trabajadores. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). OPS busca reducir el déficit de personal sanitario en las Américas, mejorar su distribución y aptitudes para lograr los ODS. <https://www.paho.org/es/noticias/28-9-2017-ops-busca-reducir-deficit-personal-sanitario-americas-mejorar-su-distribucion>
- Pablos-González, M.^a del Mar, & Cubo-Delgado, Sixto. (2015). Satisfacción laboral de las

- enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 195-206. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000200006>
- Paul, M. (2021). La pandemia de coronavirus causa ansiedad y agotamiento en la mayoría de los trabajadores sanitarios de Australia. *News*. Recuperado de <https://www.abc.net.au/news/2020-10-16/survey-of-healthcare-workers-mental-health-issues-coronavirus/12772062>
- Pérez, M. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Rev. Téc. Enfermería y Salud.*, 1(23).
- Ponce, J., Ponce, G. y Lugo, I. (2009). Satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de gineco-obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.*, 17(2), 103-108. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=24972>
- Ramos Lugo, GE y Triana Gómez, ML (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica* , XIII (34), 309-314. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934052>
- Ríos, K. (2022). ¿Qué es el derecho a la promoción en el trabajo? *Payfit*. Recuperado de <https://payfit.com/es/contenido-practico/derecho-a-la-promocion-en-el-trabajo/#:~:text=igualdad%20y%20m%C3%A9rito.->
- Rodríguez Alonso, A., Gómez Fernández, P., & De Dios del Valle, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería global*, 16(3), 369-383. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>
- Ruvalcaba, F. (2019). *Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación* En: *Estudios sobre el trabajo en la región centro de México*, 113-128. Recuperado de https://www.academia.edu/23622233/Satisfacci%C3%B3n_laboral_una_revisi%C3%B3n_te%C3%B3rico_hist%C3%B3rica_de_su_investigaci%C3%B3n

- Said, R.M. y El-Shafei, D.A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 8791–8801.
<https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Sambrano, M., Galviz, A. y Martínez, A. (2015). Propuesta de formación profesional basado en la teoría de clima organizacional de Likert. *Evaluación e Investigación*, 1(10), 225-252.
- Sampieri. (2008). *La Idea: Nace un proyecto de Investigación. En metodología de la investigación* (1ra ed.). Mc Graw- Hill.
- Sánchez-Sellero, M.C. y Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20 (4), 641-660. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>
- Segredo Pérez, Alina María. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(4), 585-595.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000400009&lng=es&tlng=es.
- Sperling, D. (2021). Ethical dilemmas, perceived risk, and motivation among nurses during the COVID-19 pandemic. *Nursing Ethics*, 28(1), 9–22.
<https://doi.org/10.1177/0969733020956376>
- Torres Peñafiel, N., Falconí Tello, M.A. y Ramírez Casco, A. (2019). *Desarrollo Organizacional* (1ra ed.). Aval Spoch.

Yamassake, R. T., Baptista, P. C. P., Albuquerque, V. A., & Rached, C. D. A. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Revista Enfermagem UERJ*, 29(1), e62718.
<https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>

Apéndices

Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del Clima Organizacional.

Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, considerar lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en o qué sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- Llenar el cuestionario con bolígrafo.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.
- Asegúrese de responder todos los enunciados.
- Responder, posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.
- La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su organización.

1. Nombre de la Organizacional de salud:

.....

2. Tipo de organización:

- | | |
|--------------|------------------------------|
| [1] DIRESA | [5] Instituto |
| [2] DISA | [6] Red |
| [3] GERESA | [7] Micro-Red |
| [4] Hospital | [8] Establecimiento de Salud |
3. **Sub Sector:** [1] MINSA [2] Es Salud [3] FF.AA. [4] PNP [5] Privado
4. **Ubicación Geográfica:** [1] Costa [2] Sierra [3] Selva
5. **Código del cuestionario:**
6. **Edad:**
7. **Sexo:** [1] Femenino [2] Masculino
8. **Grupo Ocupacional:** [1] administrativo [2] Asistencial
9. **Profesión:**
10. **Condición:** [1] Nombrado [2] Contratado
11. **Tiempo trabajando en la Institución:**
- 1: Nunca, 2: A veces, 3: Frecuentemente, 4: Siempre

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados en los cuales usted elegirá la opción que cree conveniente.

Valores

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

ÍTEMS		1	2	3	4
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
2	Me río de bromas.				
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
4	La innovación es característica de nuestra organización.				
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
9	Las cosas me salen perfectas.				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
15	Estoy sonriente.				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
22	Cometo errores.				

23	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
25	En términos generales me siento satisfechos con mi ambiente de trabajo.				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.				
27	Mi salario y beneficios son razonables.				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajos para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
32	He mentido.				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
34	Presto atención a los comunicados que me emiten mis jefes.				

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

Ficha técnica N° 1

Nombre del instrumento: Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima

Organizacional, R.M. N° 468-2011/ MINSA

Autor del instrumento: Ministerio de Salud del Perú (2011)

País y año: Perú, 2011

Confiabilidad: 0,95 (alfa de Cronbach)

Estructura: Comprende tres dimensiones como potencial humano, capacidad de diseño organizacional, cultura organizacional

Ítems: 34

Tiempo de aplicación: 30 minutos.

Cuestionario para el Estudio de Satisfacción Laboral

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio de la Satisfacción Laboral.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados en los cuales usted elegirá la opción que cree conveniente.

Valores:

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

N °	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.					
3	La relación con mis jefes es muy cordial.					
4	Se lo que se espera de mí en mi trabajo.					
5	Mi trabajo en el centro es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.					
7	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado.					
8	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.					
9	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.					
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12	Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro.					
13	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
15	Con frecuencia la competitividad o él está a la altura de los demás, me causa estrés o tensión.					
16	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
17	Creo que mi trabajo es excesivo.					
18	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
19	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.					

20	La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.					
21	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
22	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.					
23	El sueldo que percibido es adecuado.					
24	Estoy convencido de que ocupado el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.					
25	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.					
26	Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o las horas de sueño.					

Ficha técnica N° 2

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir satisfacción laboral en el ámbito hospitalario (“Font Roja”)

Autores del instrumento: J. Aranz

País y año: España, 1988

Confiabilidad: 0,83 (alfa de Cronbach)

Estructura: Comprende nueve dimensiones como tensión relacionada con el trabajo, relación interpersonal con los superiores, satisfacción por el trabajo, entre otras

Ítems: 26

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Apéndice B. Validez de los instrumentos

Validación V de Aiken para Instrumento I

Escala de valoración	
Apreciación positiva	1
Apreciación negativa	0

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	0,90
2	1	1	1	1	1	5	0,90
3	1	1	1	1	1	5	0,90
4	1	1	1	1	1	5	0,90
5	1	1	1	1	1	5	0,90
6	1	1	1	1	1	5	0,90
7	1	1	1	1	1	5	0,90
8	1	1	1	1	1	5	0,90
9	1	1	1	1	1	5	0,99
10	1	1	1	1	1	5	0,90
11	1	1	1	1	1	5	0,90
12	1	1	1	1	1	5	0,90
13	1	1	1	1	1	5	0,90
14	1	1	1	1	1	5	0,90
15	1	1	1	1	1	5	0,90
16	1	1	1	1	1	5	0,90
17	1	1	1	1	1	5	0,90
18	1	1	1	1	1	5	0,90
19	1	1	1	1	1	5	0,90
20	1	1	1	1	1	5	0,90
21	1	1	1	1	1	5	0,90
22	1	1	1	1	1	5	0,90
23	1	1	1	1	1	5	0,90
24	1	1	1	1	1	5	0,90
25	1	1	1	1	1	5	0,90
26	1	1	1	1	1	5	0,90
27	1	1	1	1	1	5	0,90
28	1	1	1	1	1	5	0,90
29	1	1	1	1	1	5	0,90
30	1	1	1	1	1	5	0,90
31	1	1	1	1	1	5	0,90
32	1	1	1	1	1	5	0,90
33	1	1	1	1	1	5	0,90
34	1	1	1	1	1	5	0,90
						Total	0,90

Formula de V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Dónde:

S: Sumatoria de si (valor asignado por el juez i)

n: número de jueces

c: Numero de valores en la escala de valoración

Validación V de Aiken para Instrumento II

Escala de valoración	
Apreciación positiva	1
Apreciación negativa	0

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	0,99
2	1	1	1	1	1	5	0,99
3	1	1	1	1	1	5	0,99
4	1	1	1	1	1	5	0,99
5	1	1	1	1	1	5	0,99
6	1	1	1	1	1	5	0,99
7	1	1	1	1	1	5	0,99
8	1	1	1	1	1	5	0,99
9	1	1	1	1	1	5	0,99
10	1	1	1	1	1	5	0,99
11	1	1	1	1	1	5	0,99
12	1	1	1	1	1	5	0,99
13	1	1	1	1	1	5	0,99
14	1	1	1	1	1	5	0,99
15	1	1	1	1	1	5	0,99
16	1	1	1	1	1	5	0,99
17	1	1	1	1	1	5	0,99
18	1	1	1	1	1	5	0,99
19	1	1	1	1	1	5	0,99
20	1	1	1	1	1	5	0,99
21	1	1	1	1	1	5	0,99
22	1	1	1	1	1	5	0,99
23	1	1	1	1	1	5	0,99
24	1	1	1	1	1	5	0,99
25	1	1	1	1	1	5	0,99
26	1	1	1	1	1	5	0,99
						Total	0,99

Formula de V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Dónde:

S: Sumatoria de si (valor asignado por el juez i)

n: número de jueces

c: Numero de valores en la escala de valoración

Apéndice C. Juicio de Expertos

Experto 1: Dra. Enfermera Teodora Prado Inocente

Lima, 27 abril de 2022

Estimado (a):

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos. El instrumento lleva por título: "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este durante la pandemia, 2022"

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, los cuales deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy atentamente:

Lucy Hayde Yance Segura
Enfermera


Dra. Teodora Prado Inocente
Mg. Salud Pública Consultada
Esp. Cuidados Intensivos
CEP 21565 NE 3271

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional

El presente instrumento tiene como finalidad realizar la medición del estudio del Clima Organizacional y será aplicado al personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima Este, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Cuestionario para el estudio del clima organizacional", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 22 / 06 / 2022

Nombres y Apellidos del Juez:

Dra Enfermera Teodora Prado Inocente

Institución donde labora:

Red Integrada de Salud Tarma

Años de experiencia profesional o científica:

28 años


Dra. Teodora Prado Inocente
Mg. Salud Pública, Comunitaria
Esp. Cuidados Intensivos
CEP 21565 HE 3211

**Firma del Juez.
(firma y sello)**

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

Sí ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

Sí ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

Fecha: _____

Valido por: _____


Dra. Teodora Prado Inocente
Mg. Salud Pública y Comunitaria
Exp. Cuidados Intensivos
CEP 21565 NE 3271

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 22/06/2022

Valido por: _____


Dra. Teodora Prado Inocente
Mg. Salud Pública y Comunitaria
Esp. Cuidados Intensivos
CEP 21565 NE 3371

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

**(Versión 1.1)
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Potencial humano	4	La innovación es característica de nuestra organización.										
	5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		✓			
	7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		✓			
	11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	✓		✓		✓		✓			
	12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	✓		✓		✓		✓			
	16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		✓			
	17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓		✓			
	18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		✓			
	19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	✓		✓		✓		✓			
	21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		✓			
	25	En términos generales me siento satisfechos con mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		✓			
	Capacidad de diseño organizacional	3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		✓		
		6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		✓		
		10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	✓		✓		✓		✓		
		13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		✓		
14		En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		✓			
28		Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		✓			

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
(Versión 1.1)

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción de la supervisión y participación	1	Me gusta mi trabajo									
	2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	/		/		/		/		
	3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	/		/		/		/		
	4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.	/		/		/		/		
	5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	/		/		/		/		
	6	La limpieza del hospital es buena.	/		/		/		/		
	7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.	/		/		/		/		
	8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.	/		/		/		/		
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.	/		/		/		/		
	10	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	/		/		/		/		
	11	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	/		/		/		/		
	12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	/		/		/		/		
	13	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface.	/		/		/		/		
	14	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.	/		/		/		/		
Satisfacción intrínseca	15	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	/		/		/		/		
	16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.	/		/		/		/		
	17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	/		/		/		/		
	18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	/		/		/		/		
	19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.	/		/		/		/		
	20	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	/		/		/		/		

Satisfacción con el ambiente físico	21	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	22	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	23	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Satisfacción con la cantidad y calidad	24	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	25	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	26	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	27	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓


 Dra. Patricia Prado Ibarra
 Especialista en Psicología Comunitaria
 Mg. Cuidador Geriátrico
 CEP 21565 NE 3311

Experto 2: Dra. Enfermera Rosa Clara Orihuela Espinoza

Lima, 27 abril de 2022

Estimado (a):

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos. El instrumento lleva por título: "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este durante la pandemia, 2022"

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, los cuales deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy atentamente:

Lucy Hayde Yance Segura
Enfermera

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TUMBES
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Dra. Rosa Clara Orihuela Espinoza
DOCENTE PRINCIPAL

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional

El presente instrumento tiene como finalidad realizar la medición del estudio del Clima Organizacional y será aplicado al personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima Este, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Cuestionario para el estudio del clima organizacional", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 14/12/2022

Nombres y Apellidos del Juez:

Rosa Clara Orihuela Espinoza

Institución donde labora:

Universidad Nacional Autónoma AHOANCLINA de Tarma

Años de experiencia profesional o científica:

20 años

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TARMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Dra. Rosa Clara Orihuela Espinoza
DOCENTE PRINCIPAL

**Firma del Juez.
(firma y sello)**

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SÍ ()NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SÍ ()NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: _____

Valido por: Dra. Rosa Clara Orhuela Espinoza

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAMBORA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Dra. Rosa Clara Orhuela Espinoza
DOCENTE PRINCIPAL

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 14/12/2022

Valido por: _____

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAMBORA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Dra. Rosa Clara Oñueta Espinosa
DOCENTE PRINCIPAL

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
(Versión 1.1)

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Potencial humano	4	La innovación es característica de nuestra organización.	✓								
	5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		✓		
	7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		✓		
	11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	✓		✓		✓		✓		
	12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	✓		✓		✓		✓		
	16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		✓		
	17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓		✓		
	18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		✓		
	19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	✓		✓		✓		✓		
	21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Capacidad de diseño organizacional	25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		✓		
	6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		✓		
	10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	✓		✓		✓		✓		
	13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		✓		
	14	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		✓		
	28	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		✓		

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
(Versión 1.1)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción de la supervisión y participación	1	Me gusta mi trabajo									
	2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	✓				✓		✓		
	3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	✓				✓		✓		
	4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.	✓				✓		✓		
	5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	✓				✓		✓		
	6	La limpieza del hospital es buena.	✓				✓		✓		
	7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.	✓				✓		✓		
	8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.	✓				✓		✓		
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.	✓				✓		✓		
	10	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	✓				✓		✓		
	11	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	✓				✓		✓		
	12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	✓				✓		✓		
	13	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface.	✓				✓		✓		
	14	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.	✓				✓		✓		
Satisfacción intrínseca	15	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	✓				✓		✓		
	16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.	✓				✓		✓		
	17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	✓				✓		✓		
	18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	✓				✓		✓		
	19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.	✓				✓		✓		
	20	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	✓				✓		✓		

Satisfacción con el ambiente físico	21	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	/							
	22	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	/							
	23	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.	/							
Satisfacción con la cantidad y calidad	24	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.	/							
	25	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.	/							
	26	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	/							
	27	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.	/							


 INSTITUCIÓN NACIONAL VENEZOLANA DE EDUCACIÓN
 ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA
 Dra. Rosa Clara Orihuela Espinosa
 DOCENTE PRINCIPAL

Experto 3: Mg. Héctor Huamanchoque Chuctaya

Lima, 27 abril de 2022

Estimado (a):

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos. El instrumento lleva por título: "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este durante la pandemia, 2022"

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, los cuales deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy atentamente:

Lucy Hayde Yance Segura

Enfermera



**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional

El presente instrumento tiene como finalidad realizar la medición del estudio del Clima Organizacional y será aplicado al personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima Este, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Cuestionario para el estudio del clima organizacional", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 03

Fecha actual: 11/05/2022

Nombres y Apellidos del Juez:

Mg. Hector Huamanchoque Chuctaya

Institución donde labora:

Hospital Emergencia Ate Vitarte.

Años de experiencia profesional o científica:

12 años

 **MINISTERIO DE SALUD**
Hospital Vitarte

LIC. Hector Huamanchoque Chuctaya
COP 5366 REE TUR 16 NME 01025
Emergencia y Cuidados Críticos

Firma del Juez.
(firma y sello)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SÍ (/)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SÍ (/)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: _____

Valido por: _____

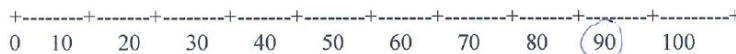
 MINISTERIO DE SALUD
Hospital Vitarite

Lic. Hector Huamanchoque Chuctaya
CIP 53968 REE 10816 HME 01025
Emergencia y Cuidados Críticos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

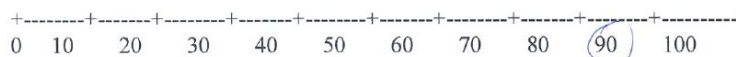
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



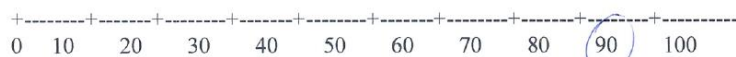
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



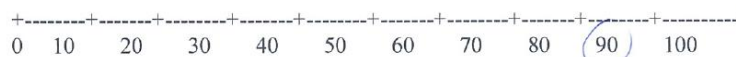
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 11/05/2022

Valido por: _____

 MINISTERIO DE SALUD
Hospital Vitarte

.....
Lit. Hector Huamanchaque Chuctaya
C/ P. 5368 REE TORRE HME 01025
Emergencia y Cuidados Críticos

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

(Versión 1.1)
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Potencial humano	4	La innovación es característica de nuestra organización.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/	
Capacidad de diseño organizacional	25	En términos generales me siento satisfechos con mi ambiente de trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	14	En mi organización participo en la toma de decisiones.	/	/	/	/	/	/	/	/	
	28	Mi salario y beneficios son razonables.	/	/	/	/	/	/	/	/	

	29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajos para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/
	30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/
	34	Presto atención a los comunicados que me emiten mis jefes.	/	/	/	/	/	/	/	/
Cultura de la organización	1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	/	/	/	/	/	/	/	/
	2	Me río de bromas.	/	/	/	/	/	/	/	/
	8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	/	/	/	/	/	/	/	/
	9	Las cosas me salen perfectas.	/	/	/	/	/	/	/	/
	15	Estoy sonriente.	/	/	/	/	/	/	/	/
	20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	/	/	/	/	/	/	/	/
	22	Cometo errores.	/	/	/	/	/	/	/	/
	23	Estoy comprometido con mi organización de salud.	/	/	/	/	/	/	/	/
	24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	/	/	/	/	/	/	/	/
	26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.	/	/	/	/	/	/	/	/
	28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.	/	/	/	/	/	/	/	/
	31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	/	/	/	/	/	/	/	/
	32	He mentido.	/	/	/	/	/	/	/	/
	33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	/	/	/	/	/	/	/	/

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
(Versión 1.1)

DIMENSIÓN	Nº	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción de la supervisión y participación	1	Me gusta mi trabajo	/						/		
	2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	/		/		/		/		
	3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	/		/		/		/		
	4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.	/		/		/		/		
	5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	/		/		/		/		
	6	La limpieza del hospital es buena.	/		/		/		/		
	7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.	/		/		/		/		
	8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.	/		/		/		/		
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.	/		/		/		/		
	10	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	/		/		/		/		
	11	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	/		/		/		/		
	12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	/		/		/		/		
	13	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface.	/		/		/		/		
	14	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.	/		/		/		/		
Satisfacción intrínseca	15	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	/		/		/		/		
	16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.	/		/		/		/		
	17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	/		/		/		/		
	18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	/		/		/		/		
	19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.	/		/		/		/		
	20	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	/		/		/		/		

Experto 4: Mg. Esp. Jessica Aquino

Lima, 27 abril de 2022

Estimado (a):

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos. El instrumento lleva por título: "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este durante la pandemia, 2022"

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, los cuales deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy atentamente:

Lucy Hayde Yance Segura

Enfermera

 **MINISTERIO DE SALUD**

Mg. Esp. M. Jessica Aquino Bernabé
C.E.P. N° 47168 R.E.E. N° 10001 Mg. N° 1113

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional

El presente instrumento tiene como finalidad realizar la medición del estudio del Clima Organizacional y será aplicado al personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima Este, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Cuestionario para el estudio del clima organizacional", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 04

Fecha actual: 03/10/2022

Nombres y Apellidos del Juez:

Mg. Milani Jessica Aquino Bernabe

Institución donde labora:

Hospital de Viterbo

Años de experiencia profesional o científica:

15 años

 **MINISTERIO DE SALUD**


Mg. Esp. M. Jessica Aquino Bernabe
C.E.P. N° 47100 R.E.E. N° 10001 Mg. N° 1113

**Firma del Juez.
(firma y sello)**

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 03/10/2022

Valido por: _____

 MINISTERIO DE SALUD


Mg. Esp. M. Jessica Aquino Bernabé
C.E. P. N° 47100 R.E.E. N° 10001 Mg. N° 1113

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 03/10/2022

Valido por: _____

 **MINISTERIO DE SALUD**
 Mg. Esp. M. Jessic Aquino Bernabe
 C.E.P. N° 47108 R.E.E. N° 10081 Bq. N° 1113

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
(Versión 1.1)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Potencial humano	4	La innovación es característica de nuestra organización.	/		/		/		/			
	5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	/		/		/		/			
	7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	/		/		/		/			
	11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	/		/		/		/			
	12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	/		/		/		/			
	16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	/		/		/		/			
	17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	/		/		/		/			
	18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	/		/		/		/			
	19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	/		/		/		/			
	21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	/		/		/		/			
	25	En términos generales me siento satisfechos con mi ambiente de trabajo.	/		/		/		/			
	Capacidad de diseño organizacional	3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	/		/		/		/		
		6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	/		/		/		/		
		10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	/		/		/		/		
		13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	/		/		/		/		
14		En mi organización participo en la toma de decisiones.	/		/		/		/			
28		Mi salario y beneficios son razonables.	/		/		/		/			

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
(Versión 1.1)

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción de la supervisión y participación	1	Me gusta mi trabajo	/		/		/		/		
	2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	/		/		/		/		
	3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	/		/		/		/		
	4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.	/		/		/		/		
	5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	/		/		/		/		
	6	La limpieza del hospital es buena.	/		/		/		/		
	7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.	/		/		/		/		
	8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.	/		/		/		/		
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.	/		/		/		/		
	10	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	/		/		/		/		
	11	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	/		/		/		/		
	12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	/		/		/		/		
	13	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface.	/		/		/		/		
	14	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.	/		/		/		/		
	15	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	/		/		/		/		
Satisfacción intrínseca	16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.	/		/		/		/		
	17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	/		/		/		/		
	18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	/		/		/		/		
	19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.	/		/		/		/		
	20	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	/		/		/		/		

Satisfacción con el ambiente físico	21	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	/							
	22	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	/							
	23	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.	/							
Satisfacción con la cantidad y calidad	24	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.	/							
	25	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.	/							
	26	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	/							
	27	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.	/							

 MINISTERIO DE SALUD

Mg. Esp. M. Jessica Aquino Bernabé
C.E.P. N° 17406 R.E.E. N° 10881 Mg. N° 1113

Experto 5: Mg. Yaqueline López González

Lima, 27 abril de 2022

Estimado (a):

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos. El instrumento lleva por título: "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este durante la pandemia, 2022"

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, los cuales deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos Adultos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy atentamente:

Lucy Hayde Yance Segura
Enfermera



Mg. Yaqueline López González
Enf. Esp. Emergencia y Desastre
C.E.P. 046959 R.E. 017098 R.M.1129

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional

El presente instrumento tiene como finalidad realizar la medición del estudio del Clima Organizacional y será aplicado al personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima Este, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Cuestionario para el estudio del clima organizacional", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: 18/02/2023

Nombres y Apellidos del Juez:

Mg. Yaqueline López Gonzales

Institución donde labora:

Hospital Ate Vitarte

Años de experiencia profesional o científica:

18 años


.....
Mg. Yaqueline López Gonzales
Enf. Esp. Emergencia y Desastre
C.R.P. 046959 R.E. 017098 R.M.1129
Firma del Juez.
(firma y sello)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SÍ (✓)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SÍ (✓)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO (✓)

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO (✓)

Observaciones _____

Sugerencias: _____


.....
Mg. Yaeline López González
Enf. Esp. Emergencia y Desastre
C.E.P. 046959 R.E. 017090 R.M.1129

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SÍ ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: _____

Valido por: _____


.....
Mg. Yaqueline López González
Enf. Esp. Emergencia y Desastre
C.E.P. 046959 R.E. 017098 R.M.1129

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 18/02/2023

Valido por: 

Mg. Yaqueline López Gonzáles
Enf. Esp. Emergencia y Desastre
C.E.P. 046959 R.E. 017098 R.M.1129

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
(Versión 1.1)

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Potencial humano	4	La innovación es característica de nuestra organización.									
	5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		✓		
	7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		✓		
	11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	✓		✓		✓		✓		
	12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	✓		✓		✓		✓		
	16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		✓		
	17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓		✓		
	18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		✓		
	19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	✓		✓		✓		✓		
	21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Capacidad de diseño organizacional	25	En términos generales me siento satisfechos con mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		✓		
	6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		✓		
	10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	✓		✓		✓		✓		
	13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		✓		
	14	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		✓		
	28	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		✓		


Ing. Yaqueline López González
 Ing. Esp. Emergencia y Desastre
 C.E.P. 046959 R.E. 017094 R.M.1129

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
(Versión 1.1)

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción de la supervisión y participación	1	Me gusta mi trabajo									
	2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	✓		✓		✓		✓		
	3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	✓		✓		✓		✓		
	4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		✓		
	5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	✓		✓		✓		✓		
	6	La limpieza del hospital es buena.	✓		✓		✓		✓		
	7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.	✓		✓		✓		✓		
	8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.	✓		✓		✓		✓		
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.	✓		✓		✓		✓		
	10	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	✓		✓		✓		✓		
	11	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	✓		✓		✓		✓		
	12	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	✓		✓		✓		✓		
	13	La forma en que se respetan mis derechos laborales me satisface.	✓		✓		✓		✓		
	14	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.	✓		✓		✓		✓		
Satisfacción intrínseca	15	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	✓		✓		✓		✓		
	16	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.	✓		✓		✓		✓		
	17	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	✓		✓		✓		✓		
	18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	✓		✓		✓		✓		
	19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspectos de mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	20	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	✓		✓		✓		✓		


Mg. Yaqueine López González
 Ent. Esp. Emergencia y Desastre
 C.E.P. 046959 R.E. 017088 R.M 1129

Apéndice D. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Instrumento I: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, R.M. N° 468-2011/

MINSA

Tabla 1. Confiabilidad Alfa Cronbach mediante SPSS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,96	34

Instrumento II: Cuestionario para medir la satisfacción laboral en ambientes sanitarios

Tabla 2. Confiabilidad Alfa Cronbach mediante SPSS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,85	26

Apéndice E. Consentimiento informado

Consentimiento informado

Propósito y procedimientos

Se me ha comunicado que el título del trabajo académico es “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este durante la pandemia, 2022”. Este trabajo académico está siendo realizado por la Lic. Lucy Hayde Yance Segura, bajo la asesoría de la Dra. Obando Zegarra Roxana.

La información otorgada será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio.

Riesgos del estudio

Se me ha dicho que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con este trabajo académico. Pero como se obtendrá alguna información personal, está la posibilidad de que mi identidad pueda ser descubierta por la información otorgada. Sin embargo, se tomarán precauciones como la identificación por números para minimizar dicha posibilidad.

Beneficios del estudio

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

Participación voluntaria

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este proyecto.

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido: Dra Teodora Prado Innocente

DNI: 04 06 36 24

Fecha: 22/06/2022



Dra. Teodora Prado Innocente
Mg. Salud Pública / Comunitaria
Esp. Cuidados Intensivos
CEP 21565 NB 3271

Firma

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido: Dra Rosa Clara Orihuela Esperanza

DNI: 21070346

Fecha: 14/12/2022

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAMBORA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Dra Rosa Clara Orihuela Esperanza
DOCENTE PRINCIPAL

Firma

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido: Hector Huamanchoque chuctaya

DNI: 41748648

Fecha: 11-05-2022

 MINISTERIO DE SALUD
Hospital Vilarte

.....
Lic. Hector Huamanchoque Chuctaya
C.P. 5046 REE TURIS/AME 01025
Emergencia y Cuidados Críticos

Firma

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido: Mg. Milán Jessica Aquino Berrode

DNI: 41726575

Fecha: 03/10/2022

 MINISTERIO DE SALUD


Mg. Esp. M. Jessica Aquino Berrode
C.E.P. N° 47106 R.E.E. N° 10851 Mg. N° 1113

Firma

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido: Mg. Yaqueline López González

DNI: 40021888

Fecha: 18/02/2023


.....
Mg. Yaqueline López González
Enf. Esp. Emergencia y Desastre
C.E.P. 046959 R.E. 017098 R.M.1129

Firma

Apéndice F: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.

Problemas	Objetivos	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo. Diseño: No experimental Tipo: Correlacional. Población y muestra: 70 profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima Este. Técnica: Encuesta Instrumento: 2 cuestionarios, una para cada variable.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre potencial humano y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre cultura de la organización y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre potencial humano y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.</p> <p>Identificar la relación entre capacidad de diseño organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este.</p> <p>Identificar la relación entre cultura de la organización y satisfacción laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Este, 2024.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción laboral</p>	

Apéndice G: Autorización institucional