

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cuidados
intensivos de un hospital de Lima, 2026**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Cuidados
Intensivos Pediátricos

Autores:

Bailon Trejo Lenin Edgar

Cardenas Leon Elizabeth Lourdes

Asesora:

Dra. María Angela Paredes Aguirre de Beltrán

Lima, 22 de junio del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

ACADÉMICO

Yo, María Angela Paredes Aguirre de Beltrán, 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 ENFERMERAS DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2026”** de las autoras Bailon Trejo Lenin Edgar y Cardenas Leon Elizabeth Lourdes tiene un índice de similitud de 16% 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 22 días del mes de junio del año 2026.

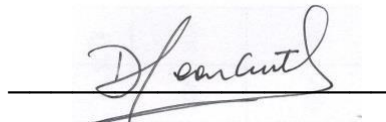


Dra. María Angela Paredes Aguirre de Beltrán

**Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de
cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Cuidados Intensivos Pediátricos

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Leon Castro', is written over a horizontal line.

Dra. Delia Luz Leon Castro

Dictaminador

Lima, 22 de junio del 2026

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	3
Formulación del Problema	6
Objetivos de la Investigación	6
Justificación.....	7
Presuposición Filosófica.....	8
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	10
Antecedentes de la Investigación	10
Marco Conceptual	14
Bases Teóricas	20
Definición de Términos	20
Metodología	22
Descripción Lugar de Ejecución	22
Población y Muestra.....	22
Tipo y Diseño de Investigación	23
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	28
Proceso de Recolección de Datos.....	30
Procesamiento y Análisis de Datos	30
Consideraciones Éticas.....	31
Administración del Proyecto de Investigación	32
Referencias Bibliográficas	34
Apéndices.....	41

Resumen

La presente investigación tiene como título “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026”. En tal sentido, esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026. La presente investigación, metodológicamente, se trata de un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con nivel descriptivo, con un diseño no experimental de tipo transversal y de alcance correlacional. La población y la muestra de estudio estarán conformadas por 80 enfermeras de la UCI, seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico. La técnica de recolección de datos estará representada por la encuesta, en este sentido, se aplicarán dos cuestionarios a 10 profesionales de enfermería. Para cumplir con el rigor científico de tener resultados válidos y confiables se aplicó el alfa de Cronbach a ambos cuestionarios; dando como resultado 0,961 para el cuestionario de satisfacción laboral y 0,895 para el clima organizacional; así mismo los cuestionarios fueron validados por 5 expertos, donde se obtuvo los siguientes resultados según la validación de V de Aiken con 0,99 para satisfacción laboral y 0,99 para clima organizacional, El análisis de los datos se realizará mediante el software estadístico SPSS V25.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, cuidados intensivos pediátricos.

Abstract

This research is titled “Organizational Climate and Job Satisfaction in Intensive Care Nurses at a Lima Hospital, 2026.” Its objective is to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among intensive care nurses at a hospital in Lima in 2026. Methodologically, this research is a quantitative, basic, descriptive study with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The study population and sample will comprise 80 ICU nurses, selected through non-probability sampling. Data will be collected through a survey, with two questionnaires administered to 10 nursing professionals. To ensure scientific rigor and obtain valid and reliable results, Cronbach's alpha was applied to both questionnaires, yielding 0.961 for the job satisfaction questionnaire and 0.896 for the organizational climate questionnaire. Likewise, the questionnaires were validated by 5 experts, yielding Aiken's V values of 0.99 for job satisfaction and 0.99 for organizational climate. The data analysis will be carried out using the statistical software SPSS v25.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Pediatric Intensive Care

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) refiere que, de 28 millones de trabajadores, 1 de cada 8 presenta problemas relacionados con la organización del trabajo. Asimismo, se estima que el 65 % de los enfermeros no se siente satisfecho con su empleo. Estas situaciones laborales afectan el clima organizacional y favorecen la deserción del personal. En consecuencia, las instituciones de salud enfrentan el reto de gestionar adecuadamente el bienestar del personal de enfermería y fortalecer la disponibilidad de recurso humano competente.

El clima organizacional depende de la percepción individual del entorno laboral, ya que esta percepción influye en la actitud, el sentimiento y la satisfacción laboral del empleado. En enfermería, especialmente en cuidados intensivos pediátricos, la deficiencia en comunicación, empatía y relaciones interpersonales pone de manifiesto que la combinación de estos elementos genera una experiencia insatisfactoria para el personal. La deficiencia en estas áreas repercute negativamente en su bienestar y desempeño en el entorno laboral.

A nivel mundial, se encontró en un estudio realizado en Bélgica que los recursos del entorno laboral se relacionaron de manera positiva con la motivación y el compromiso laboral de las enfermeras y de manera negativa con el burnout. Por su parte, las altas demandas del trabajo se relacionaron con un mayor desgaste profesional. Asimismo, en Arabia Saudita, un estudio en 11 UCI encontró que los principales estresores de las enfermeras recién licenciadas son la discriminación, problemas con el supervisor, sobrecarga de trabajo, falta de apoyo entre compañeros y falta de claridad sobre el tratamiento. Esto repercute negativamente en su experiencia laboral en áreas críticas.

En este contexto, a nivel de Latinoamérica, la Organización Panamericana de la Salud

(OPS, 2023) informa que el personal de enfermería del sector salud experimenta un clima organizacional desfavorable debido a la sobrecarga laboral. Además, señala que existen alrededor de 7 millones de enfermeras en el mundo y 30 enfermeros por cada 10 mil habitantes; asimismo, muchos países presentan un déficit del 43 % de personal asistencial y registran problemas de salud mental, como ansiedad y depresión. Esta situación evidencia debilidades en la organización de los servicios de salud.

En un estudio realizado en México, que señala que el 56% de los profesionales de enfermería piensan que el clima laboral es desfavorable y el 40% afirma tener baja satisfacción laboral, lo que indica que las enfermeras están insatisfechas con sus lugares de trabajo.

Otro estudio evidenció que la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, en cuanto a la relación interpersonal con jefes y compañeros, no es favorable. En Colombia, se reportó que el 77,5 % de los conflictos alcanzó niveles elevados, lo que se considera un factor asociado a la mala calidad de los servicios prestados (Herrera y Manrique, 2019).

En Ecuador, específicamente en la ciudad de Guayaquil, el clima organizacional se ha convertido en una preocupación para el personal de enfermería. En este sentido, un estudio realizado en la unidad de cuidados intensivos pediátricos reveló que el clima organizacional no es favorable, ya que el 10% de los profesionales de salud indicó que a veces recibe apoyo por parte de sus compañeros, el 6% afirmó que nunca lo recibe.

A nivel nacional, un estudio realizado en Jaén, los profesionales de enfermería se mostraron descontentos con los turnos y los conflictos con otros profesionales de la misma área de trabajo, se identificó que el 11.7% lo percibió en un grado intermedio y el 83.3% afirmó que el clima organizacional era regular. Otro estudio realizado a cabo en la región de Pasco encontró que el 53% de los enfermeros estaba insatisfecho con el clima organizacional de su institución.

Los participantes atribuyeron tal percepción mayormente a problemas de comunicación y a la falta de condiciones de trabajo adecuadas entre los integrantes del equipo de salud.

Asimismo, en Lima, específicamente en el Hospital de Emergencia Villa El Salvador, las enfermeras que laboraban en unidades críticas percibieron la existencia de conflictos constantes entre pares y supervisoras. Un estudio realizado en dicho hospital del MINSA evidenció que el 69 % del personal de enfermería manifestó que el clima organizacional era deficiente (Contreras Gómez, 2023).

Igualmente, en Vitarte, el 35,71 % de los enfermeros consideró que el clima organizacional era malo, y señaló como principales causas las condiciones del lugar de trabajo, la falta de apoyo de los jefes y la deficiente comunicación entre compañeros (Chávez et al., 2023).

Asimismo, en una investigación se evidenció la desorganización y la mala relación entre el equipo de salud, así lo demostró un estudio ejecutado en Ica, reveló que la satisfacción laboral era 18.8% de nivel bajo y 88% de medio respectivamente, lo que originaba la insatisfacción y poco compromiso en la atención del paciente.

En un hospital de alta complejidad, el personal de enfermería expresó lo siguiente: “siento que mi trabajo no es valioso”, “mi jefa no me comprende”, “siento mucha crítica cuando me equivoco”, “siento mucha carga laboral”, “no me siento cómoda con el trabajo”, “el sueldo es bajo en relación con la labor que realizo”, “el aire acondicionado es demasiado alto”, “no confío en el trabajo del otro” y “no tengo claro cómo está organizada estructuralmente la institución”. Estas expresiones evidencian deficiencias en la comunicación, el compañerismo y el trabajo en equipo.

En este sentido, los investigadores se plantean la siguiente pregunta:

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la tarea en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones de trabajo en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento personal y/o social en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios económicos en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la tarea en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones de trabajo en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el

reconocimiento personal y/o social en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios económicos en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

Justificación

Justificación Teórica

Este estudio contribuirá al conocimiento científico acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros/as de unidades de cuidados intensivos; además, fortalecerá el marco teórico debido a la revisión de estudios relacionados con las variables. La investigación se basa en la teoría de enfermería de Faye Glenn Abdellah, que se centra en sus 21 problemas de enfermería planteando que el cuidar no solo responde a los requerimientos del paciente, sino también a las características que rodean el desempeño enfermero. El clima organizacional afecta, entre otras cosas, las relaciones interpersonales, motivación, rendimiento y satisfacción profesional. Por su parte, la satisfacción laboral corresponde al nivel de aceptación que tiene un trabajador respecto a su trabajo y su ambiente institucional. Ambas variables son relevantes dentro del ejercicio profesional enfermero. Finalmente, el estudio será un antecedente teórico para futuras investigaciones en relación con la administración del cuidado y mejora de los servicios sanitarios.

Justificación Metodológica

Para el presente trabajo, se utilizarán dos instrumentos de recolección de datos que han sido previamente validados y estandarizados por otros autores en investigaciones similares. Sin embargo, para fines de rigor científico del presente estudio, los investigadores realizarán también el proceso de validación y confiabilidad de los dos instrumentos propuestos antes de su

aplicación definitiva. La validación se llevará a cabo mediante juicio de expertos, para evaluar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems; mientras que la confiabilidad se obtendrá a través del desarrollo de una prueba piloto y el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach. De esta manera, se pretende asegurar que los instrumentos son apropiados para medir correctamente los factores objeto de estudio en la población seleccionada. Esta actualización metodológica también podrá ser útil para futuras investigaciones con características similares.

Justificación Práctica y Social

Este trabajo se socializará en los servicios de salud; particularmente en enfermería; esto ayudará a plantear alternativas de prevención para optimizar el clima y la satisfacción del personal, ya que el desempeño y los cuidados que el enfermero brinda a sus pacientes y/o familiares se ven afectados y sus relaciones con colegas y en su trabajo diario mejoran. Esto, a su vez, les permite crear un entorno de trabajo que esté en línea con el elevado rendimiento y el compromiso del sistema de salud.

Línea de Investigación

Este tipo de análisis se incluye en la línea de investigación administración y gestión de los servicios de salud porque su tema de interés son los enfermeros y enfermeras de cuidados intensivos pediátricos, quienes, por alguna razón, no cuentan con un buen clima organizacional y, por consiguiente, sufren de insatisfacción laboral.

Presuposición Filosófica

Según Génesis 1:31, el hombre fue creado a imagen y semejanza de Dios, perfecto en todos los aspectos, incluso cuando Dios en su divinidad creó el mundo y vio que todo era bueno, creó un juguete perfecto, un ser pensante al que le dio la tarea de ponerle nombre a todo animal creado y señorear sobre toda la tierra (Génesis 2:15-20). Creó el huerto y rodeó a nuestros

primeros padres de todo lo bueno y les dio el encargo de que lo guardaran y labraran, quedando satisfechos con todo. Sobre esto Proverbios 22:29 dice: "Si eres diligente en tu trabajo, delante de reyes estarás". Entonces el que obre bien será estimado por los jefes, será incluido, no estará frustrado, formará parte de un ambiente agradable y estará contento con su trabajo. Efesios 6:5-9 se refiere a esclavos y amos, que representan a los empleados y empleadores de hoy en día. El énfasis está en los empleados, pues se afirma que deben obedecer y trabajar bien, e incluso, en términos sencillos, se indica que quienes trabajan bien son recompensados. Al empleador se le dice que no debe amenazar a los esclavos y que todos son iguales ante Dios. Esto implica que el trabajador no trabaja bajo amenaza y que, para lograr un ambiente laboral agradable, se le satisface.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Del Ángel et al. (2020), en México, el objetivo fue analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la salud en una unidad hospitalaria. Este fue un estudio cuantitativo transversal y correlacional con 182 encuestados, el instrumento utilizado fue la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Se encontró que el 56% consideró que el clima organizacional era mejor y el 46,2% reportó un nivel algo insatisfactorio. Se concluye que el clima organizacional aún necesita mejorar, y que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel promedio. Esto revela el equilibrio en la igualdad de derechos y compensación que se proporciona a los trabajadores de la salud.

Cañarte (2020) en Uruguay se realizó un estudio para evaluar la satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en el cuidado pediátrico. Fue un estudio descriptivo transversal que involucró a 221 profesionales de la salud, el instrumento utilizado fue un cuestionario autoadministrado basado en la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Se observó que el 60% de la organización experimentó niveles más bajos en clasificación de nivel, rangos y el 54% experimentó un nivel moderado de falta de liderazgo. Se concluyó que la población estudiada tiene un alto nivel de satisfacción laboral con sus compañeros de trabajo.

Toshio et al. (2021) en Brasil, ejecutaron una investigación con el objetivo de relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en un hospital universitario de cuidados intensivos. El método fue cuantitativo, transversal, en el que participaron 226 enfermeras, el instrumento utilizado fue el Cuestionario de Caracterización Sociodemográfica y Profesional, la Escala de Clima Organizacional para Organizaciones de

Salud (ECOOS) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Se encontró que el 55% percibía el entorno físico de trabajo como negativo, el 12% como insatisfacción intrínseca, y el 60% reportó problemas en las relaciones jerárquicas. Concluyen que los enfermeros, por su formación y rol, acarrear necesidades individuales que, de forma directa o indirecta, alteran su percepción de satisfacción en el trabajo.

Ruiz et al. (2022), en España, realizaron un estudio con el objetivo de asociar la carga de trabajo de enfermería con la satisfacción laboral en los servicios de cuidados intensivos. Se trató de un estudio cuantitativo con una muestra de 104 personas, el instrumento utilizado fue la escala Overall Job Satisfaction de Warr, Cook y Wall y la escala MIDENF para medir la carga de trabajo de enfermería. Sus resultados indicaron que el 35% de los encuestados afirmó tener relaciones moderadamente satisfactorias con sus superiores inmediatos y compañeros, mientras que el 40% manifestó menor satisfacción con las relaciones con la alta dirección y la organización de la unidad. Se concluye que, en lo que respecta a los aspectos organizativos y el reconocimiento, existe una mayor insatisfacción con la carga de trabajo y la satisfacción laboral.

Zapata (2022) en México, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras en un hospital de San Luis Potosí. Fue un estudio transversal y cuantitativo con una muestra de 46 enfermeros; el instrumento utilizado fue la Evaluación del Clima Organizacional en Salud de Segredo y la Escala de Satisfacción Laboral de Mueller. Encontró que 46% tuvo un nivel de riesgo, 3% inadecuado, y el 17% moderado al ser evaluados. Concluyó que la mayoría de los enfermeros expresan moderada satisfacción laboral relacionada con sus dimensiones.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Padilla (2020) en el Callao, realizó un estudio cuyo propósito fue determinar la relación

entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el cuerpo de enfermería del Hospital San José del Callao. La investigación se enmarcó en un diseño no experimental correlacional y la muestra estuvo constituida por 80 enfermeros; los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario, tomado de Silva y Aldave (2017) y de Sonia Palma Carrillo (2005). Se obtuvo que el 55% de los encuestados considera que el clima organizacional y climático de la institución era desfavorable y en el caso de la variable organizacional relacionada con la satisfacción, se reportó un 40% de la muestra. Se concluye que, en relación al profesional de enfermería, existe una relación positiva relevante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Guillen (2022) en Abancay, el objetivo consistió en relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral de enfermeras de un Hospital Regional. Siendo un estudio descriptivo, no experimental, cuantitativo, de diseño correlacional y transversal. Estaba compuesto por 150 enfermeras que desempeñaban funciones dentro de un hospital, el instrumento utilizado fue el cuestionario, aplicado mediante la técnica de la encuesta. Se obtuvo que el 64,5% de los encuestados afirmaron que el clima laboral es positivo. Así se evidencia que el clima organizacional es un factor predisponente al desempeño. Se concluye que, de alguna manera, debe existir una relación entre ambas variables.

Carcausto y Ccami (2023) en Arequipa, hicieron un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de enfermeros en un hospital de EsSalud. Fue un estudio cuantitativo de diseño correlacional de corte transversal. La población total fue de 130 enfermeros; el instrumento utilizado fue el Cuestionario para ambas variables. Obteniendo como resultado que el clima organizacional debería mejorar en un 59,8%, asimismo, el 56,1% de los enfermeros tuvieron una satisfacción media. Concluyeron que los enfermeros no consideran un lugar de trabajo saludable y que la mayoría no está satisfecha.

Fabiola y Huaman (2024) en Lima, realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo, de diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población estuvo compuesta por 44 profesionales de enfermería; la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral del MINSA. Obteniendo como resultados que en la variable clima organizacional en la dimensión cultura organizacional se presentó como saludable en 54,5%, en diseño organizacional estuvo por mejorar en 52,3% y en potencial humano estuvo por mejorar en 75%; así mismo en la variable satisfacción laboral se obtuvo que para la dimensión ambiente laboral presentó nivel alto en 54,5%, supervisión nivel medio en 68,2%, política de capacitación y promoción nivel medio en 68,2% y remuneración nivel medio en 63,6%. En la prueba de correlación de Pearson no se presentó relación estadísticamente significativa entre variables ($r = 0,188$; $p = 0,221$). Concluyeron que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI neonatal.

Rejano y Isabel (2025) en Lima, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Vitarte. Siendo una investigación de enfoque cuantitativo, aplicada, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 81 enfermeros, trabajándose con muestreo censal. Se obtuvo que existió un clima organizacional regular con satisfacción laboral regular en el 35,8% de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos; además, los resultados inferenciales mostraron un coeficiente de correlación de 0,880 y un valor de $p = 0,00$. Se concluye que existe relación significativa entre el

clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Vitarte.

Marco Conceptual

Clima Organizacional

El clima organizacional (CO) es característica medible que es percibida por los trabajadores. El entorno laboral influye en ello, ya sea en forma indirecta o directa. Es significativo en la forma de actuar, motivación y satisfacción con el entorno del trabajo. Es valioso en relación al actuar, motivación y satisfacción respecto al entorno laboral. Las emociones que vive el personal en sus lugares de trabajo, junto con el clima de la organización, son aspectos que definen el centro de trabajo.

Según el Ministerio de Salud (Minsa, 2025) aprobó el Plan de Acción Cultura y Clima Organizacional 2025 para fortalecer ambos aspectos en la Institución. Desde el enfoque conceptual, el MINSA define al clima organizacional como el conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores sobre su medio ambiente laboral, sobre las funciones desempeñadas y las relaciones dentro de la Institución; percepciones que se ven determinadas por las variables físico-ambientales, estructurales e individuales y cuyas consecuencias se ven reflejadas en productividad, ausentismo, satisfacción y en estrés laboral.

Dicho de otra manera, el clima organizacional es una expresión personal que tienen cada equipo de trabajo hacia la organización a la que pertenecen, por eso es importante que mantengan las buenas condiciones de trabajo, para no afectar el desempeño laboral, y esto permitirá incrementar la mayor productividad sin perder de vista a su gente.

La organización se caracteriza por su conjunto de valores, los colaboradores pueden centrarse en sus prácticas y creencias para determinar la buena relación. También consignar las

habilidades para lograr los objetivos, es posible tener flexibilidad, autonomía, apoyo constante y un aspecto importante es la comunicación.

Dimensiones del Clima Organizacional.

Estructura. Esta escala ilustra cómo los miembros de la organización perciben las reglas, procedimientos, documentación, directrices, barreras u otras limitaciones para completar su trabajo. El énfasis de la organización en la burocracia en comparación con la libertad, el apoyo y el fomento de un ambiente de trabajo informal, no estructurado o poco jerárquico.

Riesgo. Viene a ser el peligro de accidentes en las organizaciones, es la conciencia del riesgo en el lugar de trabajo puede incluir temor al momento de tomar las buenas decisiones por parte de los empleados (Pérez Mirabal, 2020).

Conflictos. Es un indicador de que tanto los jefes y los empleados desean escuchar diversas perspectivas, diversas problemáticas salen a la luz en lugar de permanecer ocultas o disimuladas, siendo este índice muy afeitado por los rumores en fluida a lo largo de los niveles jerárquicos de la organización puede permitir superar el conflicto.

Recompensa. Los factores organizacionales actúan en la influencia del comportamiento humano influyendo los niveles de excitación de las personas, siendo una de las variables motivacionales que tienen mayor e impacto directo en la manifestación del comportamiento humano, ya que, si la persona tiene buenos índices de activación, este impactara en un rendimiento mayo.

Apoyo. Representa la inversión de instituciones formales en acciones que fomenten y e incentiven a los trabajadores a favor de la corporeización, para combatir el miedo, la propaganda e incluso la decepción durante ella formada.

Estándares de Desempeño. Estos son indicadores de desempeño, los cuales son

denominados de esta manera porque indican lo que un empleado debe entender claramente; su objetivo, su propósito (Pérez Mirabal, 2020).

Calor. Hace referencia a la percepción que tiene el empleado de su lugar de trabajo, en la cual puede ser una impresión agradable y de buenas relaciones interpersonales.

Identidad. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser un miembro idóneo de un equipo de trabajo. Asimismo, es la sensación de tener los mismos objetivos que la organización.

Satisfacción Laboral

Está definida como una variable actitudinal, está constituido un diagnóstico que determina las reacciones emocionales ante las condiciones específicas de un trabajo, donde predominan las experiencias, expectativas, necesidades y valores de una profesional en una organización constituyen un producto o un resultado en un ambiente de trabajo (Rojas Yeren, 2023).

En el área de salud constituye una investigación; como variable medible, los profesionales de salud pueden mantener el equilibrio en el trabajo. Esto ayudará a los profesionales a comprender cómo reconocer sus necesidades y motivaciones, que también afectan la calidad de su vida laboral. En la profesión, la enfermería puede haber situaciones estresantes en las que los profesionales tienen que trabajar en el campo desconocido sobre cómo afrontarlo. Quiere decir, cómo se comportan con otros, las responsabilidades adecuadas asignadas, el ambiente laboral, la motivación laboral, el apoyo, el apoyo interno y el entorno en el que se encuentran.

Por lo tanto, la relevancia de la satisfacción laboral tiene que ver con los diversos aspectos a los que puede estar relacionada. Para los empleados, la satisfacción laboral también es crucial para el desarrollo de la personalidad, ya que se equilibra con la salud y el bienestar

general de una persona. Además, se puede alcanzar una vida completa cuando la persona tiene acceso a todas las fuentes adecuadas de recompensas y el factor motivacional del estado emocional es un estado armonioso (Azo Cabezudo, 2020).

Factores de Satisfacción Laboral.

Factores Extrínsecos. Conocidos como insatisfacción; incluyen factores ajenos a la persona, factores independientes de ella y relacionados con las necesidades primarias del personal. Estos componentes pertenecen al entorno en el que se realiza el trabajo, teniendo en cuenta su infraestructura, políticas institucionales, remuneración y beneficios sociales, interacción con los colegas (Arroyo et al., 2023)

Factores Intrínsecos. Llamados también motivadores, porque cuando están presentes crean una fuerte motivación que incide en el desempeño óptimo del trabajo. Estos factores revelan su reconocimiento, desarrollo y sentido de satisfacción laboral, que se manifiesta en el desempeño de las tareas y la ocupación de un puesto (Wong, 2024).

Tipos de Satisfacción Laboral.

Satisfacción Laboral Progresiva. El personal se siente satisfecho con su trabajo realizado a medida que incrementa su nivel de progreso y proyección.

Satisfacción Laboral Estable. Es de nivel moderado el trabajador mantiene su nivel de satisfacción y anhelo, incrementándose su aspiración a otras áreas de la vida, se debe principalmente a falta de incentivos.

Satisfacción Laboral Conformista. Es un estado que se relaciona con una baja dedicación al trabajo y una disposición limitada para realizar esfuerzos de adaptación, lo que denota un escaso impulso del individuo para avanzar, tanto en lo profesional como en lo personal (Azo Cabezudo, 2020).

Seudo-satisfacción. Refiere a elementos que estimulan las sensaciones personales falsas; extinguiendo así la posibilidad de obtener una satisfacción adecuada a otras necesidades (Manosalvas et al., 2021).

Dimensiones de Satisfacción Laboral.

Satisfacción con la Tarea. Se considera la satisfacción con el cargo y con las actividades asignadas en la empresa según su capacidad profesional y experiencia.

Condiciones de Trabajo. Estas tienen que ver con el ambiente físico que se relaciona con el confort que la institución se tiene, como la iluminación, los equipos, el mobiliario y los insumos, los cuales deben estar disponibles de manera oportuna, continua y segura.

Beneficios Económicos. Se tiene en cuenta si el enfermero, por parte de la institución, tiene acceso a capacitaciones y oportunidades de crecimiento profesional (Rojas Yeren, 2023).

Con referencia al presente estudio, se fundamenta en la teoría de enfermería de Faye Glenn Abdellah, quien conceptualizó las 21 descripciones de los problemas de enfermería, constitutivas de una auténtica revolución, afirmando que la enfermería es la prueba y la técnica que modelan las capacidades cognitivas, las habilidades y el grado con el que se está maquinando para el objetivo de ayudar a los seres que enfrentan sus apetencias, sino que incluso confronta su lenidad. Abedallah piensa que las acciones de enfermería se realizan de manera escandalosa hasta en una dirección puramente médica. Esta descripción de un grupo de papel de enfermería está indirecta e influenciada por las 14 creencias de trabajo de las enfermeras y está también asociada e influenciada por los 21 problemas de Abedallah. Basándose en las funciones laborales de los 21 problemas de Abedallah, es la conducta a frenos de trabajo del paciente, él utiliza este paradigma como guía en medio del mismo general encima de enfermería y todo fenómeno realizable para lograr un bien fenómenos y a su población objetivo.

En cuanto al clima organizacional, el profesional de enfermería necesita, además de relacionarse con el clima y con otros trabajadores, cuidar para poder atender a pacientes, familiares y grupos. Empresariales para garantizar su propio bienestar y el de los demás, como refiere la autora. Dentro de un contexto de valores, es esencial construir un clima adecuado para cuidadores y cuidados.

Se describen y fundamentan los metaparadigmas. Persona: ser humano que presenta necesidades biológicas, psicológicas y sociales. Salud: estado de satisfacción de las necesidades biológicas, psicológicas y sociales. Equivalente al bienestar. Mente sana y cuerpo sano. Entorno: hogar, comunidad y circunstancias que rodean el cuidado, así como todo aquello que influye en él o repercute en él. Enfermería: disciplina sustantiva con base en el arte de ayudar y en la ciencia de cuidar; tiene como finalidad asistir a la persona en la satisfacción de sus necesidades básicas de salud.

Teorías de Clima Organizacional. Se basa específicamente en la naturaleza de la organización en sí, así como en las relaciones entre las personas que se enfrentaron a los cambios en el trabajo. Introducido en 1948 por Rensis Likert, un psicólogo estadounidense que estudió el problema de las instrucciones para los gerentes y empleados. La teoría de Likert sostiene que el comportamiento de los empleados fue modificado parcialmente por el comportamiento y los requisitos del personal administrativo y por otro lado, las percepciones en el lugar de trabajo, la esperanza, el talento y el valor de una persona. En 1962, Kurt Lewin escribió un artículo con Wilson Likert y Beckhard, en el que confirma que el comportamiento de los empleados y los cambios en el lugar de trabajo deben ser vistos como ideales, y luego examina los resultados. Planificación del desarrollo y las organizaciones y la teoría de la interrelación de grupos personales, institucionales y ambientales (Vargas et al., 2022).

Bases Teóricas

La teoría de la enfermería de Faye Glenn Abdellah es la que guía la investigación por lo planteado que el cuidado es un proceso que se centra en el paciente y se inicia con la identificación de necesidades fisiológicas, psicológicas y sociales. La autora plantea los 21 problemas en los cuales el cuidado enfermero debe abordar no solo la enfermedad sino también todos los problemas de la persona que requieran ayuda profesional. La teoría establece pertinencia por lo anterior porque orienta a entender que el entorno laboral, entorno social y organización del servicio pueden influir en las necesidades de las enfermeras. Aunado a esto, se interpretan los metaparadigmas de la siguiente manera: Persona, ser humano con necesidades biológicas, psicológicas y sociales. Salud, estado total de satisfacción de necesidades totales; salud es estado saludable, mente sana y cuerpo sano. Entorno, hogar, comunidad, condiciones que rodean y afectan el cuidado. Enfermería, servicio sustantivo basado en el arte de ayudar y en la ciencia para ayudar a las personas a satisfacer sus necesidades básicas de salud.

Definición de Términos

Clima organizacional: Es la calidad o cantidad de peculiaridades ambientales que se han observado o experimentado por los miembros de una organización y que tienen un efecto significativo en su comportamiento.(Pinedo y Delgado, 2020).

Satisfacción laboral: Es el grado en el que está satisfecho o insatisfecho con las funciones que realiza y la medida en que el trabajo lo motiva.

Liderazgo: La capacidad de una persona para ser líder, influenciar e inspirar a un grupo de personas a lograr un objetivo común. En general, esto significa que la persona que lidera o coordina las actividades que realiza el equipo toma decisiones, asume la responsabilidad y tiene la capacidad de inspirar a otros.

Motivación laboral: Es una condición importante para el éxito de cualquier organización. Son las fuerzas o elementos que alientan a los empleados a realizar sus funciones y tareas con entusiasmo. Como resultado, la empresa alcanza sus metas.

Metodología

Descripción Lugar de Ejecución

La investigación se realizará en un hospital de alta complejidad de nivel III-2 ubicado en Lima, considerado centro de referencia a nivel local y nacional por la atención especializada que brinda. Esta institución cuenta con diversos servicios, entre ellos consultorios externos, emergencia, centro quirúrgico, hospitalización especializada en pediatría y diferentes unidades de cuidados intensivos, como UCI de quemados, cardiovascular, neurológica, neonatal, neuroquirúrgica y pediátrica. De manera específica, el estudio se desarrollará en el servicio de UCI neuroquirúrgico y pediátrico, ubicado en el tercer piso del hospital. Esta unidad tiene una capacidad de 22 camas y atiende a pacientes crónicos con ventilación mecánica prolongada, así como a pacientes agudos que rotan de acuerdo con las altas y admisiones. Además, el servicio se encuentra equipado con monitores, camas quirúrgicas, ventiladores mecánicos e insumos biomédicos necesarios para la atención especializada. El período de ejecución del estudio comprenderá el año 2026.

Población y Muestra

Población

Serán las 80 profesionales de enfermería que trabajan en las áreas del servicio de UCI Neuroquirúrgico y Pediátrico de un instituto de Lima durante el año 2026 (N=80) que conforman la población.

Muestra

El muestreo será tipo censal significa que se considerarán todas las unidades de investigación disponibles como parte de la muestra.(Hernández González, 2021), Asimismo, las muestras seleccionadas dependerán de los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios Inclusión y Exclusión.

Criterios Inclusión.

- ✓ Profesionales de enfermería asistenciales que trabajan en los servicios de UCI Neuroquirúrgico y Pediátrico.
- ✓ Profesional de enfermería que desea participar en el estudio.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Profesionales de enfermería que trabajen menos de un año en el servicio.
- ✓ Profesionales de enfermería asistenciales que, por cualquier motivo, no se encuentran laborando.

Tipo y Diseño de Investigación

Será una investigación con enfoque cuantitativo, porque prevé recolectar y analizar datos numéricos relacionados con las variables de estudio. El diseño será no experimental, ya que las variables no serán manipuladas y se observarán en su contexto natural; además, será transversal, porque la observación y la recopilación de datos se realizarán en un solo momento. Finalmente, el nivel será correlacional, puesto que permitirá establecer la relación entre las variables (Hernández González, 2021).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

H_G: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la tarea en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

H₂: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones de trabajo en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

H₃: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento personal y/o social en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

H₄: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios económicos en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

Identificación de Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

Operacionalización de la Variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
El clima organizacional	Son características medibles que son percibidas por los trabajadores. El entorno laboral influye en ello, ya sea en forma indirecta o directa. Es significativo con la satisfacción y motivación con el entorno del trabajo. Las sensaciones que experimentan los trabajadores es sus centros de labor es conjuntamente con los elementos de la organización.	Los factores se miden a través de un cuestionario que contempla las características funciones estructurales, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad, serán respondidas mediante la escala de Likert que varía desde el 1 al 5, en la siguiente escala: deficiente, deficiente regular, muy buena y excelente. excelente y muy buena 4 a 5 puntos. Regular: de 3 puntos. Deficiente (deficiente y muy deficiente): 1 a 2 puntos.	FUNCIONES ESTRUCTURALES	Tareas definidas Tareas estructuradas Quiénes toman las decisiones Conocer las políticas Conocer la estructura organizativa Falta de papeles Reglas impiden las nuevas ideas Productividad afectada No hay a quién reportar Interés en que se cumplan las normas	Ordinal
			RESPONSABILIDAD	Confiamos en juicios individuales Hacer bien mi trabajo Responsable por el trabajo realizado Tomo la iniciativa Al cometer error hay excusas Falta de responsabilidades Existe buena promoción Las recompensas son mayores que las amenazas Recompensadas según su desempeño Hay muchísima crítica No existe recompensa ni reconocimiento	
			Recompensa	Existe buena promoción Las recompensas son mayores que las amenazas Recompensadas según su desempeño Hay muchísima crítica No existe recompensa ni reconocimiento	
			RIESGO	Si hay error me sancionan Progresaremos haciendo las cosas Tomar riesgos oportunamente Tomar riesgos ocasionalmente Toma de decisiones con preocupación	

CALOR	Atmósfera amistosa Clima de trabajo agradable Difícil conocer a las personas Personas son reservadas Trabajadores agradables.
Estándares de desempeño	Rendimiento alto Trabajo por mejorar Mejorar rendimiento Personas contentas producirán bien Llevarse bien para buen desempeño Sentirse orgulloso del desempeño.
APOYO	Equivocación afectan a los superiores Hablan de mis aspiraciones No confían una en el otro Recibo ayuda en labores difíciles Enfatizan el factor humano Enfatiza el factor humano
CONFLICTO	El conflicto entre unidades debe ser saludable. Estimular las discusiones abiertas Decir lo que pienso Tomar decisiones fáciles y rápidas
IDENTIDAD	Orgullosa de pertenecer a esta institución Soy miembro de un equipo Falta de lealtad hacia la institución Preocupación por sus propios intereses.

La satisfacción laboral	Está definida como una variable actitudinal, constituye un diagnóstico que mide las reacciones emocionales frente a las condiciones concretas del trabajo en la que existe predominio del resultado de las experiencias, expectativas, necesidades y valores profesionales en una organización es el producto o resultado dentro del entorno laboral (Rojas Yeren,2023).	Los factores se miden a través de un cuestionario que contemplan condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la Autoridad. Serán respondidas mediante una escala de Likert que varía desde el 1 al 5, en la siguiente respuesta laboral Muy buena es de 4-5 puntos. Regular: es 3 puntos. Deficiente: respectivamente 1 a 2 puntos	Satisfacción con la tarea	Ambiente laboral adecuado. Efectividad durante el desempeño laboral. Comodidad y seguridad dentro del ambiente laboral. Expectativas económicas. Distribución adecuada de labores en relación con paciente y enfermero. Concordancia entre lo que se recibe (sueldo), con las actividades designadas. Expectativas con el horario de trabajo La disponibilidad de la jefatura es idónea Los jefes valoran el trabajo desempeñado Práctica de cooperación, solidaridad y empatía del equipo. El ambiente de trabajo es idóneo para desarrollar diversas actividades. Desarrollo personal obtenido por la labor realizada. Conocimiento de políticas de la institución donde labora. Resolver problemas y surgir el empoderamiento del enfermero. La adecuada relación con la jefatura para las funciones designadas.	Ordinal
			Condiciones de trabajo		
			Reconocimiento personal y/o social		
			Beneficios económicos		

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La técnica que se utilizará será la encuesta. Esta radica en recopilar información mediante un cuestionario, con el objetivo de obtener información clave para verificar la hipótesis, y el cuestionario permitirá recopilar los datos de manera rápida y efectiva. (Díaz Noci, 2020). Para este estudio se han considerado dos instrumentos para medir las variables, que se mencionan a continuación.

El instrumento de Clima organizacional fue elaborado por Litwin y Stringer en 1968 y transformado por Romero y Dávila en 2008. Este último autor reportó un valor de confiabilidad de 0,8384 de alfa de Cronbach y se utilizó en Perú en 2012. El instrumento consta de 53 ítems detallados de la siguiente manera: 10 ítems de la dimensión estructura; responsabilidad 7 ítems; recompensa 6 ítems, estándares de rendimiento 6 ítems; conflicto 5 ítems; riesgo 5 ítems; calidez 5 ítem; apoyo 5 ítems e identidad 4 ítems. Las interrogaciones están formuladas en positivo y negativo, y los encuestados responden utilizando una escala de Likert del 1 al 5, con respuestas que son excelente, muy buena, justa, mala y muy mala. Lo que significa que cuanto mayor sea la puntuación obtenida en el cuestionario, más favorable será la percepción del clima organizacional (ver apéndice A). Para la interpretación de los resultados se considerará el siguiente baremo: nivel deficiente, de 53 a 123 puntos; nivel regular, de 124 a 194 puntos; y nivel favorable, de 195 a 265 puntos.

El instrumento de satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma C: instrumento con un grado de confiabilidad de 0,79 y validez de 0,05, aplicado en Perú en 2012.

Posee un total de 35 ítems, distribuidos de la siguiente manera: factores beneficios laborales y/o remunerativos 4 ítems, relación con las autoridades 5 ítems, políticas

administrativas 5 ítems, desarrollo personal 6 ítems, relaciones sociales 5 ítems y condiciones físicas 5 ítems. Para la evaluación de cada uno de ellos, se usó la escala de Likert, la cual comprende las categorías de: excelente, muy buena, regular, deficiente y muy deficiente (ver apéndice A). A mayor puntaje obtenido, mayor será el nivel de satisfacción laboral. Para la interpretación de los resultados se considerará el siguiente baremo: satisfacción laboral baja, de 35 a 81 puntos; satisfacción laboral media, de 82 a 128 puntos; y satisfacción laboral alta, de 129 a 175 puntos.

Validez y Confiabilidad

Validez. Los instrumentos seleccionados de investigaciones previas fueron sometidos nuevamente a juicio de expertos para un proceso de validez de contenido. Para el presente estudio, la validez fue realizada por 5 jueces expertos, que eran enfermeras profesionales especialistas, magíster y doctoradas en sus tesis, quienes analizaron los ítems según claridad, pertinencia y coherencia.

El instrumento I, que mide el clima organizacional, obtuvo un coeficiente V de Aiken de 0,99; además, la concordancia global por ítems también alcanzó 0,99.

Respecto al instrumento II, que mide la satisfacción laboral, la valoración de los expertos fue sometida al coeficiente V de Aiken y obtuvo un valor de 0,99; además, la concordancia global por ítems alcanzó 0,99 (ver apéndice B).

Confiabilidad. La confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Para el instrumento I se obtuvo un valor de 0,963 y para el instrumento II un valor de 0,895; por lo tanto, ambos instrumentos pueden clasificarse como altamente confiables para su aplicación en la presente investigación (ver apéndice C).

Proceso de Recolección de Datos

Al iniciar la recolección de datos, será procedente gestionar los permisos mediante la solicitud enviada a la gerencia correspondiente; posteriormente se les explicará a los interesados durante una reunión virtual la finalidad del estudio y los beneficios que les traerá ser parte de la investigación dentro de un hospital ubicado en Lima. Del mismo modo, se les invitará a manifestar su aceptación en el consentimiento informado. Asimismo, se contemplará que cada enfermero(a) de UCI acceda a los cuestionarios a través de encuestas virtuales mediante la herramienta de Google Formulario, y cada cuestionario tomará un promedio de 10 a 15 minutos.

Procesamiento y Análisis de Datos

Los datos serán analizados mediante el paquete estadístico para ciencias sociales IBM SPSS Statistics versión 22. Posteriormente al análisis, los datos serán consolidados e ingresados al software luego de presentar las variables y proceder a relevantemente titular las dos escalas, donde también se llevará a cabo la limpieza de datos. Después, se utilizarán preguntas estructurales sobre estadísticas descriptivas, la verificación de las suposiciones de normalidad de las evaluaciones obtenidas por la variable y las estadísticas inferenciales para probar las hipótesis planteadas, la afirmación de la hipótesis es una afirmación acerca de cómo se distribuye la probabilidad de una variable aleatoria, involucrando uno o más parámetros de dicha distribución.

La prueba de hipótesis será el coeficiente rho de Spearman. Según Hernández Sampieri et al. (2014), el coeficiente rho de Spearman es una medición específica de correlación para variables de nivel de medición ordinal, donde los sujetos de una muestra son discretizados por rangos. Los investigadores emplean esta herramienta para determinar una relación estadística entre escalas tipo Likert que manejan como variables ordinales.

Las premisas del análisis no paramétrico serán las siguientes:

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

Ha: 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 $p < 0,05$, rechaza la hipótesis nula, y se acepta H_a

Consideraciones Éticas

El presente estudio responderá siguiendo los 4 principios éticos utilizados.

Beneficencia. Los beneficios se acumularán para la comunidad y el avance del conocimiento científico en su conjunto.

No maleficencia. No se revelará la información de los participantes y los resultados del estudio serán usados solo para el presente trabajo académico.

Autonomía. Se utilizará el consentimiento informado, además, los participantes dirán sus opiniones y percepciones de forma voluntaria.

Justicia. Habrá un compromiso de que los participantes serán tratados de la misma manera, sin distinción por credo religioso, estatus profesional, rasgos étnicos, condición socioeconómica, entre otros.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

N°	Actividades	Año 2025			Año 2026		
		Marzo	Abril	Octubre	Noviembre	Enero	Febrero
1	Elecciones del tema de investigación						
2	Desarrollo del planteamiento de problema						
3	Elaboración de los antecedentes de la investigación						
4	Realización de los materiales y métodos del proyecto						
5	Aplicación de prueba piloto						
6	Desarrollo de la validación del contenido						
7	Análisis de fiabilidad						
8	Avances de la validación del instrumento						
9	Recolección de dato						
10	Recolección de datos						
11	Avances de la confiabilidad						
12	Estructuración del proyecto final						
13	Corrección de los dictaminadores						
14	Dictaminación del proyecto						
15	Presentación final						

Presupuesto

Concepto	Unidades	Precio unitario.	Precio total
Recursos Humanos			
· Investigador	1	200.00	200.00
· Asesor	1	250.00	250.00
· Estadístico	1	800.00	800.00
· Asesor Metodología	1	500.00	500.00
· Revisor de redacción.	1	500.00	500.00
· Trabajadores de campo	1	200.00	200.00
· Capacitación.	3	250.00	750.00
· Toma de datos	5	100.00	500.00
Útiles de escritorio:			
· Útiles	Varios	250.00	250.00
Servicios			
· Uso de web (por hora)	100	1.00	100.00
· Impresión de proyecto (por hoja)	70	1.50	105.00
· Fotocopias	100	0.10	10.00
· Movilidad (por viaje)	20	30.00	600.00
· Refrigerio (por persona y viaje)	30	25.00	750.00
· Inscripción del proyecto	1	300.00	300.00
· Derecho de sustentación	1	3 200	3200.00
· Publicación	1	250.00	250.00
		Total	9265.00

Referencias Bibliográficas

- Alata Astuquillca, S. M., & Hernández Angulo, M. B. (2022). *Ansiedad y satisfacción laboral en enfermeros que atienden a pacientes covid-19 en un hospital del departamento de Ica-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. . Repositorio institucional.
<Http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1872>
- Alqarni, A. S., Estadilla, L., Gonzales, F., Pasay-an, E., Alotaibi, A., Alkouri, O., El-Sayed, S. H., Bassuni, E. M., Ahmed, K. E., Al-Solais, A. B. M., & Al-Metyazidy, H. A. (2025). Quantifying the magnitude of stress among new graduate nurses working in intensive care units. *Scientific Reports*, 15(1). <https://doi.org/10.1038/S41598-025-05253-0>
- Arroyo Solís, H., Ramírez Otori, C., Elisa Meneses La Riva, M., Charming Morales García, W., & Teresa Cabanillas Chávez, M. (2023). *Motivación y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en enfermeras peruanas*. <https://orcid.org/0000-0001-8631-7225>
- Azabache Otiniano, B. G., Sevillano Franco, C., Castillo Contreras, G. A., & Silva de Bracamonte, I. I. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial en Trujillo, 2025. *Journal of Neuroscience and Public Health*, 5(2), 36–55. <https://doi.org/10.46363/JNPH.V5I2.3>
- Betzabeth, L., Cruzado, L., César, U., Perú, V., Dafve, K., Rojas, N., Fabiola, J., Menacho, L., Nacional, U., Perú, T., Martin, J., Girón, P., Jesús, F., Lirio, R., Marina, L., & Tapia, L. (2026). El compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. *Revista InveCom / ISSN En Línea: 2739-0063*, 6(3), 1–11.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.18226167>
- Blum Alvarado, M. E. (2021). *Clima laboral del personal UCI-HECAM y su influencia en el desempeño en pandemia* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Empresarial de

- Guayaquil]. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1589>
- Cañarte Colombo, C. (2020). Satisfacción laboral de enfermeros de un servicio de cuidados intensivos pediátricos y neonatales. *Rev. Uruguay de Enfermería*, 15(1), 1–19.
<https://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/289/312>
- Carcausto Mamani, A. L., & Ccami Bolivar, M. S. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Enfermeros de Emergencia de los Hospitales de ESSALUD* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cf3a6f97-e597-4c78-a70f-3ded3c962c26/content>
- Carhuancho Mendoza, I. M., Caverro Egúsqiza Vargas, L. L., & Munsibay Muñoa, M. A. (2019, May). Metodología para la investigación holística. *Repositorio Digital UIDE*, 1, 1–123.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Chávez Patilongo, M. L., Placencia Medina, M. D., Muñoz Zambrano, M. E., Quintana Salinas, M., & Olortegui Moncada, A. (2023). Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 23(2), 101–109. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v23i2.5646>
- Contreras Gómez, R. M. (2023). Clima organizacional y engagement de las enfermeras que laboran en áreas críticas de un hospital del MINSA-2020 [Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Marcos]. In *Repositorio de Tesis - UNMSM*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/19473>
- De Posgrado, E., Albertina, J., & Cabezudo, A. (n.d.). *UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN*.
- Díaz Noci, J. (2020). *Guía de métodos de investigación aplicados al entorno digital*. 4–19.

<https://doi.org/10.31009/METHODOS.2020.I01.02>

Espíritu Martínez, A. P., & Castro Llaja, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del hospital Daniel Alcides. *Revista Conrado*, 16(76), 157–168.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-157.pdf>

Fabiola, V., & Huaman, S. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de 2.ª UCI neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins* [Universidad nacional del callao].

<https://repositorio.unac.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/5c31523a-bc1f-45b5-9d20-1d45fd461fb6/content>

George, J. B. (2022). *Pearson New International Edition Nursing Theories: The Base for Professional Nursing Practice*.

Gonzáles Feijoo, M. (2023, March 1). *Faye Glenn, la revolución enfermera*. Enfermería Tv.

<https://enfermeriatv.es/es/faye-glenn-investigacion-enfermera/>

Guillen Ramos, M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay, 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97043>

Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Hernández Sampieri, R., Feránadez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. P. (2014). Metodología de la investigación. *Dialnet Plus*, 91.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008&info=resumen&idioma=SPA>

Herrera Amaya, G., & 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>

Juan Carlos Huallpa La Rosa. (2023). *Clima laboral y satisfacción personal en los colaboradores del área de mantenimiento del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. <https://orcid.org/0000-0001-7765-0042>

Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2023).

What makes nurses flourish at work? How the perceived clinical work environment relates to nurse motivation and well-being: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 148. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104567>

Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-Minister*, (26), 5–15. <https://doi.org/10.17230/AD-MINISTER.26.1>

Meléndez Santillan, R. E., & Tejada Muñoz, S. (2020). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.569>

Nahum de Jesús, J., & Sainz Barajas, M. de la L. (2022). Factores motivacionales y su impacto en los indicadores educativos de una IEMS pública. *Vinculatégica EFAN*, 8(5), 14–27.

<https://doi.org/10.29105/VTGA8.5-187>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020, June 12). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*.

<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent->

investment-in-nurses

Ortega, C. (2020, April 2). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia.*

Cuestionpro. https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/#Que_es_el_clima_organizacional

Padilla Montes, F. M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal*

profesional de enfermería en hospital san José del callao [UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO].

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESIS%20DOCTORA%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palma Carrillo, S. (2005). *Manual escala de satisfacción laboral*. Indocpub.

<https://idoc.pub/documents/186070052-manual-escala-de-satisfaccion-laboraldoc-546jrjqj5qn8>

Pérez Mirabal, N. F. (2020). Gerencia educativa: Transformación e innovación. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(2), 273–292.

<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i2.1330>

Pinedo Dávila, C. J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 7(2), 213–226.

<https://doi.org/10.26495/RCE.V7I2.1486>

Rejano, A., & Isabel, E. (2025). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Vitarte Lima*

2024. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/14970>

Resolución Directoral N.º 0179-2025-OGGRH-MINSA - Normas y documentos legales -

- Ministerio de Salud - Plataforma del Estado Peruano. (n.d.). Retrieved April 17, 2026, from <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/6491085-0179-2025-oggrh-minsa>
- Rodrigo Peralta, W. (2020). *El clima organizacional, definiciones, características y escalas Gestipolis*. Gestión Polis. https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/#google_vignette
- Rodríguez, H. (2023). *¿Qué es el clima organizacional y cómo impacta en empresas?* Gestión Polis . <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/que-es-clima-organizacional/>
- Rojas Yeren, A. C. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal enfermero de la unidad de cuidados intensivos del hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023* [Título de especialista, Universidad María Auxiliadora]. <https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>
- Ruiz Hernández, M., Carson, F., Tchounwou, P. B., Fuensanta, M., Gil, H., Ruiz Hernández, A. J., López Francisco, J. I., Myriam, A., Llor, S., Dolores, M., Valcárcel, R., Mikla, M., José, M., & Montesinos, L. (2022). Relación entre satisfacción laboral y carga de trabajo de enfermeras en unidades de internación de adultos. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 11701, 19(18), 11701. <https://doi.org/10.3390/IJERPH191811701>
- Salazar, Á., Acosta, F. C., Bastián Santes, M. C., Sánchez, F. H., Hernández, Z. D., & Salazar, Á. E. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/ENEO.23958421E.2020.3.789>
- Salazar, Á. E., Acosta, F. C., Bastián, S. M., Sánchez, F. H., & Hernández, Z. (2020). Clima

- organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Rev. Enfermería Universitaria*, 17(3), 1–24. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Solís Magaña, I., Mapén Franco, F. de J., & Méndez Magaña, W. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 4–21. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1087>
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Toshio Yamasaki, R., Pavan Baptista, P. C., Albuquerque Vinicius, A., & Chennyfer Dobbins, A. R. (2021). Satisfacción laboral vs clima organizacional: estudio transversal en profesionales de enfermería brasileños. *Rev. Enfermería UERJ*, 29(212), 1–7. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/enfermagemuerj/article/view/62718/41303>
- Vargas Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría Rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994–1018. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I1.1558
- Wong, F. M. F. (2024). Job satisfaction in nursing: A qualitative inquiry into novice and experienced nurses' perspectives. *Nurse Education in Practice*, 78, 104018. <https://doi.org/10.1016/J.NEPR.2024.104018>
- Zapata Carranza, A. C. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

Estimada Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral de su unidad.

Datos generales

Edad: _____

Sexo: F () M ()

Tiempo en la institución: _____

Tiempo en el servicio: _____

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Datos específicos

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Escala de clima organizacional

N°	Enunciados	Muy en Desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	DA De Acuerdo	Muy de Acuerdo
	FUNCIONES ESTRUCTURALES					
1	En esta institución, las tareas están claramente definidas					
2	En esta institución, las tareas están lógicamente estructuradas.					
3	En esta institución, se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					

4	Conozco claramente las políticas de esta institución.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.					
6	6 En esta institución, no existe muchos papeleos para hacer las cosas.					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.					
9	En esta institución, a veces no se tiene claro a quien reportar.					
10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
	RESPONSABILIDAD					
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces.					
12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma.					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
16	En esta institución, cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad					

	de excusas.					
17	En esta institución, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.					
	RECOMPENSA					
18	En esta institución, existe un buen sistema de promoción.					
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas.					
20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
21	En esta institución hay muchísima crítica.					
22	En esta institución, no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
23	Cuando cometo un error me sancionan.					
	RIESGO					
24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo. progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.					
25	Esta institución, ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
26	En esta institución, tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.					
27	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.					
28	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.					
	CALOR					
29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.					

30	Esta institución, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución					
32	Las personas en esta institución tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
33	Las relaciones alta dirección-trabajador tienden a ser agradables.					
	ESTÁNDAR de DESEMPEÑO					
34	En esta institución, se exige un rendimiento bastante alto.					
35	La gerencia, piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
36	En esta institución, siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
37	La alta dirección, piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.					
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.					
	APOYO					
40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis Superiores.					
41	En esta institución, la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución.					
42	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro.					
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
44	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.					
	CONFLICTO					

45	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.					
46	La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.					
47	La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
49	Lo más importante en la institución es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
	IDENTIDAD					
50	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución.					
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.					
53	En esta institución, cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

Escala de satisfacción laboral

Nº	ENUNCIADOS	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
2	El sueldo es bajo en relación con la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.					
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.					
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Su jefatura es comprensiva.					
7	Se siente mal con lo que gana.					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.					
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.					
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente					
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.					
12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación etc.)					
13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.					
14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.					
15	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.					
16	Le disgusta su horario.					
17	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.					
18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.					
19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.					
20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.					
21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
22	El horario de su trabajo le resulta					

	incómodo					
23	La solidaridad es una virtud, característica en su grupo de trabajo.					
24	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
25	Su trabajo lo aburre.					
26	La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
27	En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.					
28	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente.					
29	Le gusta el trabajo que realiza.					
30	No se siente a gusto con la jefatura					
31	Existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias. (Materiales y/o inmuebles)					
32	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.					
33	Haciendo su trabajo, se siente bien conmigo mismo.					
34	Se siente complacido con la actividad que realiza.					
35	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Validación V de Aiken para Instrumento I

Escala de valoración									
Apreciación positiva						1			
Apreciación negativa						0			

ÍT									
EMS	J	J	J	J	J	J	S	V de	
	uez 1	uez 2	uez 3	uez 4	uez 5	uma	Aiken		
1	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
2	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
3	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
4	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
5	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
6	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
7	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
8	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
9	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
10	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
11	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
12	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
13	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
14	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
15	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
16	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
17	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
18	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
19	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
20	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
21	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
22	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
23	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
24	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
25	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
26	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
27	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
28	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
29	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
30	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
31	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
32	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
33	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
34	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
35	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
36	1	1	1	1	1	1	5	0,99	
37	1	1	1	1	1	1	5	0,99	

38	1	1	1	1	1	5	0,99
39	1	1	1	1	1	5	0,99
40	1	1	1	1	1	5	0,99
41	1	1	1	1	1	5	0,99
42	1	1	1	1	1	5	0,99
43	1	1	1	1	1	5	0,99
44	1	1	1	1	1	5	0,99
45	1	1	1	1	1	5	0,99
46	1	1	1	1	1	5	0,99
47	1	1	1	1	1	5	0,99
48	1	1	1	1	1	5	0,99
49	1	1	1	1	1	5	0,99
50	1	1	1	1	1	5	0,99
51	1	1	1	1	1	5	0,99
52	1	1	1	1	1	5	0,99
53	1	1	1	1	1	5	0,99
						T	0,99
						total	

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				

MS	ÍTE	J uez 1	J uez 2	J uez 3	J uez 4	J uez 5	J ma	Su	V de Aiken
1		1	1	1	1	1		5,99	0
2		1	1	1	1	1		5,99	0
3		1	1	1	1	1		5,99	0
4		1	1	1	1	1		5,99	0
5		1	1	1	1	1		5,99	0
6		1	1	1	1	1		5,99	0
7		1	1	1	1	1		5,99	0
8		1	1	1	1	1		5,99	0
9		1	1	1	1	1		5,99	0
10		1	1	1	1	1		5,99	0
11		1	1	1	1	1		5,99	0
12		1	1	1	1	1		5,99	0
13		1	1	1	1	1		5,99	0
14		1	1	1	1	1		5,99	0
15		1	1	1	1	1		5,99	0
16		1	1	1	1	1		5,99	0
17		1	1	1	1	1		5,99	0
18		1	1	1	1	1		5,99	0
19		1	1	1	1	1		5,99	0

20	1	1	1	1	1	5	,99	0
21	1	1	1	1	1	5	,99	0
22	1	1	1	1	1	5	,99	0
23	1	1	1	1	1	5	,99	0
24	1	1	1	1	1	5	,99	0
25	1	1	1	1	1	5	,99	0
26	1	1	1	1	1	5	,99	0
27	1	1	1	1	1	5	,99	0
28	1	1	1	1	1	5	,99	0
29	1	1	1	1	1	5	,99	0
30	1	1	1	1	1	5	,99	0
31	1	1	1	1	1	5	,99	0
32	1	1	1	1	1	5	,99	0
33	1	1	1	1	1	5	,99	0
34	1	1	1	1	1	5	,99	0
35	1	1	1	1	1	5	,99	0
						To		0
						tal	,99	0

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

**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, 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 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:..... 21-10-2024

Nombres y Apellidos del Juez:

MG. ALEJANDRA MAYANTUPA ECHEVARRIA

Institución donde labora:

INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO SAN BORJA

Años de experiencia profesional o científica:

10 años



 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
 SAN BORJA
 LIC. ENF. ALEJANDRA MAYANTUPA ECHEVARRIA
 C.E.P. 50045 D.N.I. 72999

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?

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias:

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

SI ☒

NO ☐

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

Si ☒

NO ☐

Observaciones.....

.....

Sugerencias:

.....

FECHA: 21-10-2024

Valido por: MG. ALEXANDRA MAYUNTURA ECHEVARRIA

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. EMILIA ROSA RIVERA MAYUNTURA ECHEVARRIA
Calle Huancabamba 1000
CEP: 00000

VALIDACION DE INSTRUMENTO

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

¿Considera usted, que este instrumento cumple el objetivo propuesto?

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

¿Considera usted, que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

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

¿Estima usted, 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 usted que si aplicará este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

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

¿Estima usted, 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 usted que se podría agregar?

.....
.....

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

.....
.....

Fecha: 21-10-2024

Valido por: MG. ALEJANDRA MAYUNTURA ECHEVARRIA

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. ENF. ALEJANDRA MAYUNTURA ECHEVARRIA
Especialista en Epidemiología
CEP: 50038

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Enunciados estructurales	1	En esta institución, las tareas están claramente definidas.	X		X		X		X		
	2	En esta institución, las tareas están lógicamente estructuradas.	X		X		X		X		
	3	En esta institución, se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	X		X		X		X		
	4	Conozco claramente las políticas de esta institución.	X		X		X		X		
	5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.	X		X		X		X		
	6	En esta institución, no existe muchos papeleos para hacer las cosas.	X		X		X		X		
	7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	X		X		X		X		
	8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.	X		X		X		X		

	9	En esta institución, a veces no se tiene claro a quien reportar.	X		X		X		X		
	10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	X		X		X		X		
	11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces.	X		X		X		X		
RESPONSABILIDAD	12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.	X		X		X		X		
	13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	X		X		X		X		
	14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma.	X		X		X		X		
	15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	X		X		X		X		
	16	En esta institución, cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	X		X		X		X		
	17	En esta institución, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	X		X		X		X		
RECOMPENSA	18	En esta institución, existe un buen sistema de promoción.	X		X		X		X		
	19	Las recompensas e incentivos que se reciben	X		X		X		X		

		en esta institución son mayores que las amenazas críticas.	X		X		X		X		
	20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	X		X		X		X		
	21	En esta institución hay muchísima crítica.	X		X		X		X		
	22	En esta institución, no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	X		X		X		X		
	23	Cuando cometo un error me sancionan.	X		X		X		X		
RIESGO	24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo, progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	X		X		X		X		
	25	Esta institución, ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	X		X		X		X		
	26	En esta institución, tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	X		X		X		X		
	27	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	X		X		X		X		
	28	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	X		X		X		X		
CALOR	29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.	X		X		X		X		
	30	Esta institución, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable	X		X		X		X		

		y sin tensiones.	X		X		X		X		
	31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución	X		X		X		X		
	32	Las personas en esta institución, tienden a ser frías y reservadas entre sí.	X		X		X		X		
	33	Las relaciones alta dirección- trabajador tienden a ser agradables.	X		X		X		X		
ESTANDAR DE DESEMPEÑO	34	En esta institución, se exige un rendimiento bastante alto.	X		X		X		X		
	35	La gerencia, piensa que todo trabajo se puede mejorar.	X		X		X		X		
	36	En esta institución, siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	X		X		X		X		
	37	La alta dirección, piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	X		X		X		X		
	38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	X		X		X		X		
	39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	X		X		X		X		
APOYO	40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis Superiores.	X		X		X		X		
	41	En esta institución, la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución.	X		X		X		X		
	42	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro	X		X		X		X		

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción con la tarea	3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.	X		X		X		X		
	4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.	X		X		X		X		
	11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	X		X		X		X		
	17	Disfruta de cada valor que realiza en su trabajo.	X		X		X		X		
	20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	X		X		X		X		
	21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	X		X		X		X		
	24	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		X		
	29	Le gusta el trabajo que realiza.	X		X		X		X		

Reconocimiento personal y/o social	6	Su jefatura es comprensiva.	X		X		X		X		
	12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación).	X		X		X		X		
	18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.	X		X		X		X		
	23	La solidaridad es una virtud, característica en su grupo de trabajo.	X		X		X		X		
	27	En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.	X		X		X		X		
	28	Su trabajo lo hace sentir realizando profesionalmente.	X		X		X		X		
	30	No se siente a gusto con la jefatura.	X		X		X		X		
	31	Existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diaria. (materiales y/o inmuebles).	X		X		X		X		
	32	El esfuerzo de trabajar mas horas reglamentarias no es reconocido.	X		X		X		X		
	34	Se siente complacido con la actividad que realiza.	X		X		X		X		

Condiciones de trabajo	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	X		X		X		X		
	7	Se siente mal con lo que gana.	X		X		X		X		
	8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.	X		X		X		X		
	13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.	X		X		X		X		
	14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.	X		X		X		X		
	16	Le disgusta su horario.	X		X		X		X		
	19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		X		
	22	El horario de su trabajo le resulta incómodo.	X		X		X		X		
	26	La relación que tiene con sus superiores es cordial.	X		X		X		X		
	35	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.	X		X		X		X		

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, 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 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: 15/10/25

Nombres y Apellidos del Juez:

Judith Guerra Turco

Institución donde labora:

Instituto Nacional Salud del Niño - San Borja

Años de experiencia profesional o científica:

8 años

INSN INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. ENF. JUDITH GUERRA TURCO
Enfermería Especialista
CEP: 94331 PNC: 12286

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?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

SI (X) NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

SI (X) NO ()

Observaciones.....

Sugerencias:

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

SI (✓)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

Si (✓)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias:

.....

FECHA: 15/10/25

Valido por: Judith Guerra Turco

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA

LIC. ENP. JUDITH GUERRA TURCO
Especialista en Epidemiología
CEP: 54331 RNEC: 2208

VALIDACION DE INSTRUMENTO

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

¿Considera usted, que este instrumento cumple el objetivo propuesto?

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

¿Considera usted, que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

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

¿Estima usted, 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 usted que si aplicará este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

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

¿Estima usted, 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 usted que se podría agregar?

.....
.....

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

.....
.....

Fecha: 15/10/25

Valido por: Judith Guerra Turco

insni INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA

LIC. ENF. JUDITH GUERRA TURCO
Enfermera Especialista
CEP: 34321 RNE: 12208

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Enunciados estructurales	1	En esta institución, las tareas están claramente definidas.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	2	En esta institución, las tareas están lógicamente estructuradas.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	3	En esta institución, se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	4	Conozco claramente las políticas de esta institución.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	6	En esta institución, no existe muchos papeleos para hacer las cosas.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	

	7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	/		/		/		/		
	8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.	/		/		/		/		
	9	En esta institución, a veces no se tiene claro a quien reportar.	/		/		/		/		
	10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	/		/		/		/		
RESPONSABILIDAD	11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces.	/		/		/		/		
	12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.	/		/		/		/		
	13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	/		/		/		/		

	14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma.	/	/	/	/		
	15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	/	/	/	/		
	16	En esta institución, cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	/	/	/	/		
	17	En esta institución, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	/	/	/	/		
RECOMPENSA	18	En esta institución, existe un buen sistema de promoción.	/	/	/	/		
	19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas.	/	/	/	/		
	20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	/	/	/	/		
	21	En esta institución hay muchísima crítica.	/	/	/	/		
	22	En esta institución, no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	/	/	/	/		
	23	Cuando cometo un error me sancionan.	/	/	/	/		

RIESGO	24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo, progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.									
	25	Esta institución, ha tomado riesgos en los momentos oportunos.									
	26	En esta institución, tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.									
	27	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.									
	28	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.									
CALOR	29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.									
	30	Esta institución, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.									
	31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución									
	32	Las personas en esta institución, tienden a ser frías y reservadas entre sí.									

		labor difícil.									
	44	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	/	/	/	/					
CONFLICTO	45	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	/	/	/	/					
	46	La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	/	/	/	/					
	47	La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.	/	/	/	/					
	48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	/	/	/	/					
	49	Lo más importante en la institución es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	/	/	/	/					
IDENTIDAD	50	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución.	/	/	/	/					
	51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	/	/	/	/					
	52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.	/	/	/	/					
	53	En esta institución, cada cual se preocupa por sus	/	/	/	/					

		propios intereses.									
--	--	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción con la tarea	3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	17	Disfruta de cada valor que realiza en su trabajo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	

	21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.									
	24	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.									
	29	Le gusta el trabajo que realiza.									
Condiciones de trabajo	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.									
	7	Se siente mal con lo que gana.									
	8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.									
	13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.									
	14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.									

	16	Le disgusta su horario.									
	19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.									
	22	El horario de su trabajo le resulta incómodo.									
	26	La relación que tiene con sus superiores es cordial.									
	35	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.									
Reconocimiento personal y/o social	6	Su jefatura es comprensiva.									
	12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación).									
	18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.									
	23	La solidaridad es una virtud, característica en su grupo de trabajo.									
	27	En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.									

		procedimientos estén claros y se cumplan.									
	15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	/		/		/		/		
	33	Las relaciones alta dirección. Trabajador tienden a ser agradables.	/		/		/		/		

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
 SAN BORJA
 DR. ENC. JUAN CARLOS SANTOPALCO
 Encargado del Centro
 CEP: 34431 RNE: 12208

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, 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 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: 3-11-2025.

Nombres y Apellidos del Juez:

JOHN DAVID PAUCAR ORREGO

Institución donde labora:

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO SAN BORJA,

Años de experiencia profesional o científica:

25 años.

insni INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. ENF. JOHN DAVID PAUCAR ORREGO
Enfermero Especialista
CEP: 30093 RNE: 5042

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?

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias..... Ninguna

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

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias..... Ninguna

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias..... Ninguna

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

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias..... Ninguna

VALIDACION DE INSTRUMENTO

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

¿Considera usted, que este instrumento cumple el objetivo propuesto?

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

¿Considera usted, que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

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

¿Estima usted, 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 usted que si aplicará este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

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

¿Estima usted, 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 usted que se podría agregar?

.....
.....

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

.....
.....

Fecha: 3-11-2025

Valido por: JOHN DAVID PAUCAN ORRIGO

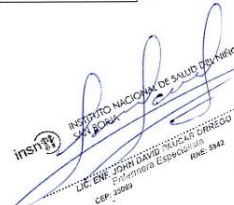
insn  MINISTERIO DE EDUCACIÓN
LIC. JOSE DAVID PAUCAN ORRIGO
Especialista Experto
SEP 2024

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Enunciados estructurales	1	En esta institución, las tareas están claramente definidas.	/		/		/		/		
	2	En esta institución, las tareas están lógicamente estructuradas.	/		/		/		/		
	3	En esta institución, se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	/		/		/		/		
	4	Conozco claramente las políticas de esta institución.	/		/		/		/		
	5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.	/		/		/		/		
	6	En esta institución, no existe muchos papeleos para hacer las cosas.	/		/		/		/		


 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
 LIC. ENG. JOHN DAVID TRUCAR GARCIA
 Psicóloga Especialista
 CIP-2089 RNE-2042

	7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	/		/		/		/		
	8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.	/		/		/		/		
	9	En esta institución, a veces no se tiene claro a quien reportar.	/		/		/		/		
	10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	/		/		/		/		
RESPONSABILIDAD	11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces.	/		/		/		/		
	12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.	/		/		/		/		
	13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	/		/		/		/		

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
 SAN BORJA

 L.C. ENF. JORGE DAVID SALDARIA ORRIGO
 Enfermera Especialista
 CEP: 25029 RNE: 5842

	14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma.	/		/		/		/		
	15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	/		/		/		/		
	16	En esta institución, cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	/		/		/		/		
	17	En esta institución, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	/		/		/		/		
RECOMPENSA	18	En esta institución, existe un buen sistema de promoción.	/		/		/		/		
	19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas.	/		/		/		/		
	20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	/		/		/		/		
	21	En esta institución hay muchísima crítica.	/		/		/		/		
	22	En esta institución, no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	/		/		/		/		
	23	Cuando cometo un error me sancionan.	/		/		/		/		

INSTITUTO NACIONAL DE SANATORIA
 DR. ENF. JUAN CARLOS DE VILLOTA
 Coordinador General
 San José, Costa Rica

RIESGO	24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo, progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	/		/		/		/	
	25	Esta institución, ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	/		/		/		/	
	26	En esta institución, tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	/		/		/		/	
	27	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	/		/		/		/	
	28	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	/		/		/		/	
CALOR	29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.	/		/		/		/	
	30	Esta institución, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	/		/		/		/	
	31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución	/		/		/		/	
	32	Las personas en esta institución, tienden a ser frías y reservadas entre sí.	/		/		/		/	

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
 SAN BORDA
 LIC. EMP. PED. D. M. T. SUAREZ ORREGO
 C.E.P. 35069 R.N.E. 8542

	21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	/	/	/	/			
	24	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	/	/	/	/			
	29	Le gusta el trabajo que realiza.	/	/	/	/			
Condiciones de trabajo	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	/	/	/	/			
	7	Se siente mal con lo que gana.	/	/	/	/			
	8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.	/	/	/	/			
	13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.	/	/	/	/			
	14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.	/	/	/	/			

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL PERÚ
 LUIS CARLOS ALBERTO PALACAR ORTEGA
 Enfermero Especialista
 RNE 1842

	16	Le disgusta su horario.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
	19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
	22	El horario de su trabajo le resulta incómodo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
	26	La relación que tiene con sus superiores es cordial.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
	35	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
Reconocimiento personal y/o social	6	Su jefatura es comprensiva.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
	12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación).	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
	18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
	23	La solidaridad es una virtud, característica en su grupo de trabajo.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
	27	En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐

insp

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJACC. EMP. JORGE DAVID VILLALBA ORREGO
F. Medico Epidemiologo
CER. 35609
RNE: 5842

		procedimientos estén claros y se cumplan.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	
	33	Las relaciones alta dirección. Trabajador tienden a ser agradables.	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☒	☐	


 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
 SAN BORJA

 LIC. ENF. PIEDAD DAVID PAUCAR OBREGÓN
 Enfermera Especialista
 CEP: 13099 RNE: 5442

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, 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 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:.....21-10-2024.....

Nombres y Apellidos del Juez:

MG. LIZZET LARA LEVANO.....

Institución donde labora:

INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO SAN BORJA.....

Años de experiencia profesional o científica:

15 años.....

insnti INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. ENF. LIZZET MAYQUE LARA LEVANO
Jefa de Enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos Neurológicas
CEP: 40700

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?

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

Si (X)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias:

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

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

Si (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias:

.....

FECHA: 21-10-2024

Valido por: MG. LIZZET LARA LEVANO

insnti INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. ENP. LIZZET HAYDÉE LARA LEVANO
Jefe de Enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos Neurológico
C.E.P. 40700

VALIDACION DE INSTRUMENTO

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

¿Considera usted, que este instrumento cumple el objetivo propuesto?

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

¿Considera usted, que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

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

¿Estima usted, 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 usted que si aplicará este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

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

¿Estima usted, 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 usted que se podría agregar?

.....
.....

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

.....
.....

Fecha: 21-10-2024

Valido por: MG. LIZBET LARA LEVANO

INSN  INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. ENF. LIZBET LARA LEVANO
Jefa de Enfermería de Unidad de Consultas Especializadas Neuroquirúrgicas
CEP: 40190

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Enunciados estructurales	1	En esta institución, las tareas están claramente definidas.	/		/		/		/		
	2	En esta institución, las tareas están lógicamente estructuradas.	/		/		/		/		
	3	En esta institución, se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	/		/		/		/		
	4	Conozco claramente las políticas de esta institución.	/		/		/		/		
	5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.	/		/		/		/		
	6	En esta institución, no existe muchos papeleos para hacer las cosas.	/		/		/		/		
	7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	/		/		/		/		
	8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.	/		/		/		/		

		en esta institución son mayores que las amenazas críticas.	/		/		/		/		
	20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	/		/		/		/		
	21	En esta institución hay muchísima crítica.	/		/		/		/		
	22	En esta institución, no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	/		/		/		/		
	23	Cuando cometo un error me sancionan.	/		/		/		/		
RIESGO	24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo, progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	/		/		/		/		
	25	Esta institución, ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	/		/		/		/		
	26	En esta institución, tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	/		/		/		/		
	27	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	/		/		/		/		
	28	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	/		/		/		/		
CALOR	29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.	/		/		/		/		
	30	Esta institución, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable	/		/		/		/		

		y sin tensiones.	/		/		/		/		
	31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución	/		/		/		/		
	32	Las personas en esta institución, tienden a ser frías y reservadas entre sí.	/		/		/		/		
	33	Las relaciones alta dirección- trabajador tienden a ser agradables.	/		/		/		/		
ESTANDAR DE DESEMPEÑO	34	En esta institución, se exige un rendimiento bastante alto.	/		/		/		/		
	35	La gerencia, piensa que todo trabajo se puede mejorar.	/		/		/		/		
	36	En esta institución, siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	/		/		/		/		
	37	La alta dirección, piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	/		/		/		/		
	38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	/		/		/		/		
	39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	/		/		/		/		
APOYO	40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis Superiores.	/		/		/		/		
	41	En esta institución, la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución.	/		/		/		/		
	42	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro	/		/		/		/		

	43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	/		/		/		/	
	44	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	/		/		/		/	
CONFLICTO	45	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	/		/		/		/	
	46	La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	/		/		/		/	
	47	La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.	/		/		/		/	
	48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	/		/		/		/	
	49	Lo más importante en la institución es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	/		/		/		/	
IDENTIDAD	50	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución.	/		/		/		/	
	51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	/		/		/		/	
	52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.	/		/		/		/	
	53	En esta institución, cada cual se preocupa por sus propios intereses.	/		/		/		/	

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
 SAN BORJA
 LIC. ENRIQUE RAYOR LARA LEVANO
 Jefe de Enfermería del Hospital de Especialidades Neurológicas
 CERP: 40790

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción con la tarea	3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.	/		/		/		/		
	4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.	/		/		/		/		
	11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	/		/		/		/		
	17	Disfruta de cada valor que realiza en su trabajo.	/		/		/		/		
	20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	/		/		/		/		
	21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	/		/		/		/		
	24	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	/		/		/		/		
	29	Le gusta el trabajo que realiza.	/		/		/		/		

Condiciones de trabajo	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
	7	Se siente mal con lo que gana.					
	8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.					
	13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.					
	14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.					
	16	Le disgusta su horario.					
	19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.					
	22	El horario de su trabajo le resulta incómodo.					
	26	La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
	35	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.					

**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, 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 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: 21-10-2024

Nombres y Apellidos del Juez:

MG. LIZBET LARA LEVANO

Institución donde labora:

INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO SAN BORJA

Años de experiencia profesional o científica:

15 años

insnti INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
Lic. Mg. Lizbet Haydee Lara Levano
Jefa de Enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos Neurológicos
CER- 40700

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?

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

Si (X)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias:

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

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

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

Si (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias:

.....

FECHA: 21-10-2024

Valido por: MG. LIZZET LARA LEVANO

insnti INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. ENK. LIZZET MAYORÉ LARA LEVANO
Jefa de Enfermería Unidad de Cuidados Intensivos Neonatológicos
CEP. 42700

VALIDACION DE INSTRUMENTO

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

¿Considera usted, que este instrumento cumple el objetivo propuesto?

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

¿Considera usted, que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

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

¿Estima usted, 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 usted que si aplicará este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

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

¿Estima usted, 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 usted que se podría agregar?

.....
.....

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

.....
.....

Fecha: 21-10-2024

Valido por: MG. LIZBET LARA LEVANO

insnt INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. ENF. LIZBET LARA LEVANO
Jefa de Enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos Neuroquirúrgica
CEP: 40700

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Enunciados estructurales	1	En esta institución, las tareas están claramente definidas.	/		/		/		/		
	2	En esta institución, las tareas están lógicamente estructuradas.	/		/		/		/		
	3	En esta institución, se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	/		/		/		/		
	4	Conozco claramente las políticas de esta institución.	/		/		/		/		
	5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.	/		/		/		/		
	6	En esta institución, no existe muchos papeleos para hacer las cosas.	/		/		/		/		
	7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	/		/		/		/		
	8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.	/		/		/		/		

	9	En esta institución, a veces no se tiene claro a quien reportar.	/		/		/		/		
	10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	/		/		/		/		
	11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces.	/		/		/		/		
RESPONSABILIDAD	12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.	/		/		/		/		
	13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	/		/		/		/		
	14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma.	/		/		/		/		
	15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	/		/		/		/		
	16	En esta institución, cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	/		/		/		/		
	17	En esta institución, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	/		/		/		/		
RECOMPENSA	18	En esta institución, existe un buen sistema de promoción.	/		/		/		/		
	19	Las recompensas e incentivos que se reciben	/		/		/		/		

		en esta institución son mayores que las amenazas críticas.	/		/		/		/		
	20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	/		/		/		/		
	21	En esta institución hay muchísima crítica.	/		/		/		/		
	22	En esta institución, no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	/		/		/		/		
	23	Cuando cometo un error me sancionan.	/		/		/		/		
RIESGO	24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo, progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	/		/		/		/		
	25	Esta institución, ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	/		/		/		/		
	26	En esta institución, tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	/		/		/		/		
	27	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	/		/		/		/		
	28	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	/		/		/		/		
CALOR	29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.	/		/		/		/		
	30	Esta institución, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable	/		/		/		/		

		y sin tensiones.	/	/	/	/	/	/		
	31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución	/	/	/	/	/	/		
	32	Las personas en esta institución, tienden a ser frías y reservadas entre sí.	/	/	/	/	/	/		
	33	Las relaciones alta dirección- trabajador tienden a ser agradables.	/	/	/	/	/	/		
ESTANDAR DE DESEMPEÑO	34	En esta institución, se exige un rendimiento bastante alto.	/	/	/	/	/	/		
	35	La gerencia, piensa que todo trabajo se puede mejorar.	/	/	/	/	/	/		
	36	En esta institución, siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	/	/	/	/	/	/		
	37	La alta dirección, piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	/	/	/	/	/	/		
	38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	/	/	/	/	/	/		
	39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	/	/	/	/	/	/		
APOYO	40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis Superiores.	/	/	/	/	/	/		
	41	En esta institución, la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución.	/	/	/	/	/	/		
	42	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro	/	/	/	/	/	/		

	43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	/	/	/	/				
	44	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	/	/	/	/				
CONFLICTO	45	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	/	/	/	/				
	46	La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	/	/	/	/				
	47	La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.	/	/	/	/				
	48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	/	/	/	/				
	49	Lo más importante en la institución es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	/	/	/	/				
IDENTIDAD	50	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución.	/	/	/	/				
	51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	/	/	/	/				
	52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.	/	/	/	/				
	53	En esta institución, cada cual se preocupa por sus propios intereses.	/	/	/	/				

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
 SAN BORJA
 LIC. ENFERMERA MAYOR LARA LEVANO
 Jefa de Enfermería
 C.E.P. 40790

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción con la tarea	3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.	/		/		/		/		
	4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.	/		/		/		/		
	11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	/		/		/		/		
	17	Disfruta de cada valor que realiza en su trabajo.	/		/		/		/		
	20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	/		/		/		/		
	21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	/		/		/		/		
	24	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	/		/		/		/		
	29	Le gusta el trabajo que realiza.	/		/		/		/		

Condiciones de trabajo	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.						
	7	Se siente mal con lo que gana.						
	8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.						
	13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.						
	14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.						
	16	Le disgusta su horario.						
	19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.						
	22	El horario de su trabajo le resulta incómodo.						
	26	La relación que tiene con sus superiores es cordial.						
	35	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.						

Reconocimiento personal y/o social	6	Su jefatura es comprensiva.	/		/		/		/		
	12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación).	/		/		/		/		
	18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.	/		/		/		/		
	23	La solidaridad es una virtud, característica en su grupo de trabajo.	/		/		/		/		
	27	En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.	/		/		/		/		
	28	Su trabajo lo hace sentir realizando profesionalmente.	/		/		/		/		
	30	No se siente a gusto con la jefatura.	/		/		/		/		
	31	Existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diaria. (materiales y/o inmuebles).	/		/		/		/		
	32	El esfuerzo de trabajar mas horas reglamentarias no es reconocido.	/		/		/		/		
	34	Se siente complacido con la actividad que realiza.	/		/		/		/		

Beneficios económicos	2	En esta institución, las tareas están lógicamente definidas.	/		/		/		/	
	5	Conozco claramente las políticas de esta institución.	/		/		/		/	
	9	En esta institución, a veces no se tiene claro a quien reportar.	/		/		/		/	
	10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	/		/		/		/	
	15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	/		/		/		/	
	33	Las relaciones alta dirección. Trabajador tienden a ser agradables.	/		/		/		/	

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
 SAN BORJA
 LIC. ENF. LIZET NAVARRETE LARA LEVINO
 Área de Enfermería Unidad de Cuidados Intensivos Neurológicos
 CIP: 40760

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, 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 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°: 6

Fecha actual: 17/10/2024

Nombres y Apellidos del Juez:

Nathal Cabuana Melqui

Institución donde labora:

"Instituto Nacional de Salud San José"

Años de experiencia profesional o científica:

14 años

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?

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

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

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

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

SI ☒

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias:

VALIDACION DE INSTRUMENTO

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

¿Considera usted, que este instrumento cumple el objetivo propuesto?

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

¿Considera usted, que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

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

¿Estima usted, 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 usted que si aplicará este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

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

¿Estima usted, 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 usted que se podría agregar?

.....
.....

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

.....
.....

Fecha: 17/10/2024

Valido por: Nathali Cahuana Mallqui

INSN INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
SAN BORJA
LIC. ENF. NATHALI CAHUANA MALLQUI
Especialista en Epidemiología
CPE: 8143 RNE: 10443

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Enunciados estructurales	1	En esta institución, las tareas están claramente definidas.	✓		✓		✓		✓		
	2	En esta institución, las tareas están lógicamente estructuradas.	✓		✓		✓		✓		
	3	En esta institución, se tiene claro quién manda y toma las decisiones.	✓		✓		✓		✓		
	4	Conozco claramente las políticas de esta institución.	✓		✓		✓		✓		
	5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.	✓		✓		✓		✓		
	6	En esta institución, no existe muchos papeleos para hacer las cosas.	✓		✓		✓		✓		

	7	El exceso de reglas, detalles administrativos trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	✓		✓		✓		✓		
	8	Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.	✓		✓		✓		✓		
	9	En esta institución, a veces no se tiene claro a quien reportar.	✓		✓		✓		✓		
	10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	✓		✓		✓		✓		
RESPONSABILIDAD	11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces.	✓		✓		✓		✓		
	12	A los de la alta dirección le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos.	✓		✓		✓		✓		
	13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	✓		✓		✓		✓		
	14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la	✓		✓		✓		✓		

		iniciativa y trato de hacer las cosas por mí misma.	✓		✓		✓		✓		
	15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	✓		✓		✓		✓		
	16	En esta institución, cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	✓		✓		✓		✓		
	17	En esta institución, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	✓		✓		✓		✓		
RECOMPENSA	18	En esta institución, existe un buen sistema de promoción.	✓		✓		✓		✓		
	19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mayores que las amenazas críticas.	✓		✓		✓		✓		
	20	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	21	En esta institución hay muchísima crítica.	✓		✓		✓		✓		
	22	En esta institución, no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	23	Cuando cometo un error me sancionan.	✓		✓		✓		✓		
RIESGO	24	La filosofía de la alta dirección es que a largo plazo, progresaremos más	✓		✓		✓		✓		

		si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	✓	✓	✓	✓	✓		
	25	Esta institución, ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓	✓	✓	✓	✓		
	26	En esta institución, tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.	✓	✓	✓	✓	✓		
	27	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	✓	✓	✓	✓	✓		
	28	La toma de decisiones en esta institución, se hace con demasiada preocupación para logra la máxima efectividad.	✓	✓	✓	✓	✓		
CALOR	29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.	✓	✓	✓	✓	✓		
	30	Esta institución, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	✓	✓	✓	✓	✓		
	31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas de esta institución	✓	✓	✓	✓	✓		
	32	Las personas en esta institución, tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓	✓	✓	✓	✓		
	33	Las relaciones alta dirección- trabajador tienden a ser agradables.	✓	✓	✓	✓	✓		

ESTANDAR DE DESEMPEÑO	34	En esta institución, se exige un rendimiento bastante alto.	✓		✓		✓		✓		
	35	La gerencia, piensa que todo trabajo se puede mejorar.	✓		✓		✓		✓		
	36	En esta institución, siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓		✓		
	37	La alta dirección, piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien.	✓		✓		✓		✓		
	38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	✓		✓		✓		✓		
	39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	✓		✓		✓		✓		
APOYO	40	Si me equivoco, las cosas van mal para mis Superiores.	✓		✓		✓		✓		
	41	En esta institución, la alta dirección habla acerca de mis aspiraciones dentro de la institución.	✓		✓		✓		✓		
	42	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en el otro	✓		✓		✓		✓		
	43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	✓		✓		✓		✓		
	44	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓		✓		

CONFLICTO	45	La filosofía de la alta dirección enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓	✓
	46	La actitud de los de alta dirección es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	✓		✓		✓	✓
	47	La alta dirección siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.	✓		✓		✓	✓
	48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓	✓
	49	Lo más importante en la institución es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	✓		✓		✓	✓
IDENTIDAD	50	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓	✓
	51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓	✓
	52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.	✓		✓		✓	✓
	53	En esta institución, cada cual se preocupa por sus propios intereses.	✓		✓		✓	✓

LISTA DE EVALUACION SOBRE CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

(Versión 1.1)

INSTRUMENTOS PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

DIMENSION	N°	ITEMS	Claridad		Congruencia		Contexto		Dominio del Constructo		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción con la tarea	3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.	✓		✓		✓		✓		
	4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.	✓		✓		✓		✓		
	11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	✓		✓		✓		✓		
	17	Disfruta de cada valor que realiza en su trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		✓		
	21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	✓		✓		✓		✓		

Condiciones de trabajo	24	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	29	Le gusta el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		✓		
	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	✓		✓		✓		✓		
	7	Se siente mal con lo que gana.	✓		✓		✓		✓		
	8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.	✓		✓		✓		✓		
	13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.	✓		✓		✓		✓		
	14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.	✓		✓		✓		✓		
	16	Le disgusta su horario.	✓		✓		✓		✓		

Reconocimiento personal y/o social	19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	22	El horario de su trabajo le resulta incómodo.	✓		✓		✓		✓		
	26	La relación que tiene con sus superiores es cordial.	✓		✓		✓		✓		
	35	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	6	Su jefatura es comprensiva.	✓		✓		✓		✓		
	12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación).	✓		✓		✓		✓		
	18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.	✓		✓		✓		✓		
	23	La solidaridad es una virtud, característica en su grupo de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	27	En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.	✓		✓		✓		✓		

	28	Su trabajo lo hace sentir realizando profesionalmente.	✓		✓		✓		✓		
	30	No se siente a gusto con la jefatura.	✓		✓		✓		✓		
	31	Existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diaria. (materiales y/o inmuebles).	✓		✓		✓		✓		
	32	El esfuerzo de trabajar mas horas reglamentarias no es reconocido.	✓		✓		✓		✓		
	34	Se siente complacido con la actividad que realiza.	✓		✓		✓		✓		
Beneficios económicos	2	En esta institución, las tareas están lógicamente definidas.	✓		✓		✓		✓		
	5	Conozco claramente las políticas de esta institución.	✓		✓		✓		✓		
	9	En esta institución, a veces no se tiene claro a quien reportar.	✓		✓		✓		✓		
	10	La alta dirección muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	✓		✓		✓		✓		

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad para el instrumento “Clima organizacional”

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	10	100.00

Cronbach	N° de ítems
,963	53

Confiabilidad para el instrumento “Satisfacción laboral”

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	10	100.00

Cronbach	N° de ítems
,895	35

Como 0,895 es un valor de confiabilidad aceptable, el instrumento puede considerarse confiable.

Base de datos de clima organizacional

*SATISFACION LABORAL.sav [Conjunto de datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ArchivoEdiciónVerDatosTransformarAnalizarMarketing directoGráficosUtilidadesVentanaAyuda

Visible: 35 de 35 variables

	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...	VAR000...
1	5	6	6	5	5	3	4	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5
2	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	2	4	3	5	2	1	4	1	
3	6	6	5	3	3	2	2	2	2	2	5	4	4	3	5	5	5	3	
4	7	7	7	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	6	7	6	5	
6	4	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	
7	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	3	3	4	4	4	5	3	2	2	4	6	6	7	6	5	5	6	
10	3	1	1	7	7	7	5	5	5	4	1	3	4	4	3	2	4	4	
11	5	5	4	1	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	
12	5	5	3	2	2	2	5	3	5	4	6	5	3	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	1	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	
14	3	7	7	1	1	1	3	3	3	6	7	7	3	5	5	7	5	4	
15	4	4	6	3	3	2	6	2	3	6	7	6	7	4	7	6	6	5	
16	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	4	4	6	6	5	5	5	4	4	4	5	5	4	6	4	6	6	6	
19	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	5	
20	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	
21	7	7	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	

1

Base de datos de satisfacción laboral

[illegible]

Apéndice D: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Yo,con DNI....., como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades mentales, libre y voluntariamente, expongo: Que he sido debidamente informado por el responsable del proyecto de investigación, titulado: “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026”, y reconociendo la importancia de la participación de mi persona en este proyecto, manifiesto: Que he sido informado y estoy satisfecho con todas las instrucciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación.

Por lo tanto, otorgo mi consentimiento para que se aplique la guía de observación a mi persona.

Firma

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.	Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	HIPÓTESIS GENERAL H ₁ : Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.	Enfoque: Cuantitativo Diseño: no experimental Tipo: descriptivo Corte: transversal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción con la tarea en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones de trabajo en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento personal y/o social en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la tarea en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026. Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones de trabajo en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026. Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento personal	Variable 2 SATISFACCIÓN LABORAL	Hipótesis específicas HE1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la tarea en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026. HE2: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones de trabajo en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026. HE3: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento personal y/o social en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.	Población: 80 profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima. Muestra: tipo censal Técnica: Encuesta Instrumento: 2 cuestionarios, para cada variable

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios económicos en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?	y/o social en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026. Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios económicos en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.	HE ₄ : Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios económicos en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.
---	---	--
