

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**Escuela Profesional de Enfermería**



**Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital de la zona altoandina de Puno, 2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

**Autor:**

Yoselyn Angy Pari Huahuacondori

Hulda Rosio Carrizales Capia

Elodyth Guadalupe Villacrez Macedo

**Asesor:**

Mg. Elba Villasante Román

**Juliaca, julio de 2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Elba Villasante Román, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LA ZONA ALTOANDINA DE PUNO, 2024”** los autores **Yoselyn Angy Pari Huahuacondori, Hulda Rosio Carrizales Capia y Elodyth Guadalupe Villacrez Macedo** tienen un índice de similitud de 17% 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 Juliaca, a los 06 días del mes de agosto del año 2024.



Mg. Elba Villasante Román

Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunkurani, a treinta y uno día(s) del mes de Julio del año 2024, siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (do la) presidente(a):

Dra. Rut Ester Mamani Limachi, el (la) secretario(a): Mg. Ruth Yenny Chura Muñico y los demás miembros: Mg. Marleny Montes Salcedo y el (la) asesor(a) Mg. Elba Villasante Román

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital de la zona albandina de Puno, 2024

- de los (las) bachilleres:
- a) Yoselyn Angy Pari Huahuacondori
  - b) Hulda Rosio Carrizales Capia
  - c) Elodyth Guadalupe Villacrez Macedo

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciada en enfermería  
(Designación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Yoselyn Angy Pari Huahuacondori

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Muy bueno	Sobresaliente

Bachiller (b): Hulda Rosio Carrizales Capia

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Bachiller (c): Elodyth Guadalupe Villacrez Macedo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]  
Presidentera

[Firma]  
Secretaria/a

[Firma]  
Asesor/a

[Firma]  
Miembro

[Firma]  
Miembro

[Firma]  
Bachiller (a)

[Firma]  
Bachiller (b)

[Firma]  
Bachiller (c)

## **Agradecimientos**

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a Dios por la culminación de esta investigación. También queremos extender nuestro sincero reconocimiento a nuestra asesora, quien no solo desempeñó el papel asignado por la institución académica, sino que también brindó un apoyo invaluable a nuestro trabajo a pesar de los obstáculos que enfrentamos. Además, agradecemos a nuestra institución educativa por fomentar la investigación y contribuir al avance del conocimiento. Por último, reconocemos y agradecemos al Hospital por facilitar el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

## **Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital de la zona altoandina de Puno, 2024**

### **Resumen**

**Objetivo:** Identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno 2024.

**Metodología:** Enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, corte transversal y con un diseño no experimental. Colaboraron un total de 71 profesionales. En cuanto al análisis, se exhibieron los resultados descriptivos mediante una tabla que muestra la frecuencia de los datos mientras que en el análisis inferencial se utilizó la prueba de Chi cuadrado y Prueba Exacta de Fisher. **Resultados:** Se obtuvo un P valor de 0.015 al asociar el clima organizacional con la satisfacción laboral, encontrando que predomina el clima organizacional inadecuado (81.7%) y la satisfacción laboral insatisfecha (70.4%).

**Conclusiones:** Las variables como, el clima organizacional y la satisfacción laboral se relaciona significativamente.

**Palabras clave:** *Clima organizacional, satisfacción laboral, profesional de enfermería.*

## **Organizational climate and job satisfaction among nursing professionals in a hospital in the high andean area of Puno, 2024**

### **Abstract**

**Objective:** To identify the relationship between organizational climate and job satisfaction in nursing professionals at a Hospital in the Altoandina Zone of Puno 2024. **Methodology:** Quantitative approach, correlational descriptive type, cross-sectional and with a non-experimental design. A total of 71 professionals collaborated. Regarding the analysis, descriptive results were presented through a table showing the frequency of the data, while inferential analysis used the Chi-square test and Fisher's Exact Test. **Results:** A p-value of 0.015 was obtained when associating organizational climate with job satisfaction, finding that inadequate organizational climate (81.7%) and unsatisfied job satisfaction (70.4%) prevail. **Conclusions:** Variables such as organizational climate and job satisfaction are significantly related.

**Keywords:** *Organizational climate, job satisfaction, nursing professional.*

## Introducción

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos componentes prioritarios a medir en una institución del sector de la salud, dado que ambas son criterios a tomar muy en cuenta, ya que puede contribuir para el logro de metas y objetivos. En cualquier entidad, es esencial garantizar un ambiente laboral justo y equitativo para fomentar un entorno saludable y amigable. El término utilizado para describir este ambiente y cómo se percibe se conoce como clima organizacional. Cuando los empleados experimentan conflictos, falta de cohesión, ausencia de liderazgo, falta de motivación y otros problemas similares, puede generar descontento y desmotivación, lo que a su vez puede afectar la productividad (1). En otra perspectiva, la satisfacción laboral abarca las actitudes de un empleado hacia sus tareas a lo largo del día. Un trabajador satisfecho exhibe actitudes positivas, mientras que la insatisfacción se refleja en actitudes negativas, como respuestas tensas y una atención deficiente al público (2)

En la actualidad, los hospitales, así como los Centros de Salud los profesionales de la salud son esenciales en el sistema de atención médica y necesitan ajustarse y responder a los nuevos requisitos y demandas para seguir siendo efectivos en el campo de la salud. Un aspecto importante a considerar es el recurso humano en las instituciones, centrándose especialmente en el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral (3)

Chávez(4) menciona que según la Organización Mundial de la Salud (OMS), a nivel global hay 59,2 millones de profesionales sanitarios remunerados. También señala que para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), según la densidad mínima de personal sanitario necesaria, 57 países enfrentan un déficit de 2,4 millones de médicos y enfermeras. Organismos internacionales como el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevan a cabo evaluaciones periódicas de la situación del personal de salud en cada país, con el fin de facilitar decisiones que mejoren la gestión de recursos humanos en el sistema de salud. Además, la Organización Mundial de la Salud(5) sugiere garantizar el rendimiento y la productividad óptimos de los empleados en las instituciones de salud al satisfacer sus necesidades y proporcionar condiciones de trabajo adecuadas de manera imparcial y equitativa. Esto promoverá el desarrollo personal, laboral y organizacional, contribuyendo así a mejorar la eficacia y la productividad tanto a nivel individual, como sectorial y regional.

La OMS(6) expone que para el 2030 se presentará una carencia con un promedio de 18 millones

de profesionales sanitarios a nivel global, en el cual aproximadamente 13 millones serán profesionales de enfermería, por lo que se busca estrategias innovadoras para cubrir la necesidad que se avecina. En el Perú, el ambiente de trabajo de las enfermeras(os) pareciera no ser el más propicio a causa del complejo sistema de rotación, el cansancio físico que provocan prolongadas jornadas laborales, la iniciativa de incorporar más personal para atender la creciente demanda de pacientes, por los escasos recursos, políticas administrativas, entre otros, cuya consecuencia es la fatiga, pocas oportunidades y pocas posibilidades de capacitación, así como el estrés laboral y la desmoralización entre otros problemas, Por ellos los servicios brindados por el profesional enfermero que asumen de conocedores que desempeñen el papel de atención al paciente con un elevado nivel de responsabilidad y ética, mostrando un fuerte liderazgo que inspire cambios significativos según su área de competencia, para la obtención del máximo compromiso de las actividades que realicen (7). Por lo que se incentiva a que los países puedan anticiparse ante los desafíos con el personal de enfermería para mejorar el clima organizacional, pudiendo ser una gran solución una mentoría periódica para los nuevos graduados que se inserten al sector de la salud, esto para mejorar su mejor desempeño laboral, como la relación interpersonal, desempeño asistencial y satisfacción laboral(8)

A razón del estudio, se toma en cuenta los modelos teóricos de enfermería de Raile (9) menciona sobre la importancia de utilizar una teórica como base, porque encamina al profesional enfermero a poder hablar un lenguaje y pensamiento similar de lo que se quiere estudiar. Por lo expuesto, las variables de clima organización y satisfacción laboral se relacionan con la teoría de Callista Roy, quien estableció el Modelo de Adaptación, la teoría menciona que las dos variables mencionadas se convierten en un proceso dinámico mediante el cual los profesionales de enfermería buscan adaptarse a la cultura, estructura y políticas de la organización; así mismo, la teoría indica sobre la importancia de los estímulos y las respuestas, con relación al entorno laboral, todos los estímulos pueden ser elementos como la carga laboral, colaboración entre las colegas y otros profesionales de salud, así como también el liderazgo. La buena gestión de lo mencionado contribuye a que exista un clima organizacional saludable y como consecuencia la satisfacción laboral.

Es así que surgió la idea de realizar el presente estudio, la cual se basó en la experiencia adquirida durante las prácticas preprofesionales e internado en el Hospital Nacional de la Zona Altoandina de Puno, ya que en la rutina diaria, se ha notado que algunos empleados expresan sentir un ambiente laboral poco adecuado y una insatisfacción en sus tareas, lo que puede afectar la calidad del servicio y la atención al paciente, especialmente en situaciones donde el bienestar físico y la

vulnerabilidad de los pacientes son predominantes.

En este contexto, resulta crucial examinar el clima laboral y la satisfacción del personal de salud, ya que al comprender sus áreas de mejora facilitará la identificación de oportunidades para el avance en la institución médica. Esto, a su vez, permitirá mejorar su operatividad y la eficacia de los trabajadores al desempeñar sus labores, lo que contribuirá a ofrecer servicios de salud de alta calidad a la población (10); conociendo que, la OMS (11) menciona que el profesional enfermero es la columna vertebral de todo tipo de sistema sanitario.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional enfermero de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno 2024.

### **Objetivos específicos**

Identificar el clima organizacional en el profesional de enfermería de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno 2024.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en el profesional enfermero de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno 2024.

## **Metodología**

### **Recolección de datos y Consideraciones éticas**

El permiso para que la investigación se haya ejecutado fue solicitado al director del Hospital, siendo en dicha institución la máxima autoridad. La información y datos obtenidos de los participantes fueron utilizados con la finalidad establecida en la presente investigación, se tomó como base los principios éticos que son: la autonomía, al poder participar voluntariamente cualquier personal enfermero que goce de los ítems de criterios e inclusión; la beneficencia,

porque se quiere lograr un avance y saber la situación de las variables de estudio; la justicia, porque todos tienen la misma probabilidad de participar sin ningún tipo de discriminación o preferencia y la no maleficencia al no divulgar los resultados o juzgar por lo que respondan.

Sanchez et al., (2021) menciona que es necesario poder cumplir los criterios mencionados para lograr la máxima calidad relacionado a lo moral.

## **Diseño del estudio**

Este estudio es de enfoque cuantitativo, ya que empleó información numérica procedente de un análisis estadístico para reunir todos los datos necesarios referente a la problemática en estudio(12) .

Además, es de tipo descriptivo, debido a que se basa en la caracterización sobre un sujeto o grupo, obteniendo como finalidad evaluar su comportamiento, por medio de indicadores establecidos(13)

El presente estudio fue correlacional, puesto que, se verificó el tipo de asociación entre las variables, clima organizacional y satisfacción laboral; además fue de diseño no experimental, puesto que no existió manipulación en las variables por parte de las autoras; y de corte transversal porque la recopilación de información fue efectuada en un determinado momento (13)

## **Población y muestra**

La población es la agrupación de elementos establecidos para un análisis. En el estudio la población está constituida por 80 profesionales de enfermería de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno.

La muestra es un subconjunto de la población, la cual es seleccionada por cumplir criterios ya establecidos y posterior a ello ser analizada(12)

El muestreo es un conjunto de características semejantes, representativas del grupo al cual pertenecen. Por ello, se ejecutará un tipo de muestreo no probabilístico intencional, puesto que las autoras seleccionarán los elementos para la muestra según su criterio.(13)

El tamaño de la muestra es resultado de la fórmula de poblaciones finitas; registrando que utilizando una confiabilidad del 96% del profesional enfermero de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno, llegando así a la cantidad de 71 profesionales participantes en la presente investigación.

## Resultados

Se presentan los resultados inicialmente descriptivos seguidos de inferenciales.:

**Tabla 1.** Datos sociodemográficos de los profesionales en enfermería

Variable	n	%
<b>Edad</b>		
25 a 35 años	23	32.4
36 a 45 años	16	22.5
46 a 55 años	18	25.4
56 a 68 años	14	19.7
<b>Género</b>		
Masculino	6	8.5
Femenino	65	91.5
<b>Estado civil</b>		
Casada	43	60.6
Conviviente	14	19.7
Divorciada	5	7
Soltera	6	8.5
Viuda	3	4.2
<b>Condición laboral</b>		

Contratada	12	16.9
Nombrada	59	83.1
<b>Años de servicio</b>		
Menos de 5 años	23	32.4
De 6 - 15 años	38	53.3
De 16 - 25 años	0	0
Más de 26 años	10	14.1

Fuente: Elaboración propia con información del instrumento.

La tabla 1 muestra las características sociodemográficas de la población encuestada, encontrando en relación a la edad que la mayoría tiene entre 25 a 35 años, teniendo a (23) 32.4% profesionales. Respecto al género, predominan (65) 91.5% féminas. Respecto al estado civil, predominan (43) 60.6% casadas. Sobre su condición laboral, predominan (59) 83.1% nombradas. Finalmente, respecto a los años de servicio, predominan de (38) 53.3% profesionales con 6 a 15 años de servicio.

### Objetivo específico 1

**Tabla 2.** Distribución de los datos para la variable clima organizacional

<b>Nivel</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Adecuado	13	18.3
Inadecuado	58	81.7
Total	71	100

Fuente: Elaboración propia con información del instrumento.

La tabla 2, pone en evidencia que la categoría “Inadecuado” clima organizacional predomina en la presente investigación con (58) 81.7% profesionales de enfermería, mientras que los profesionales con una percepción de adecuado clima organizacional solo son (13) 18.3%. Lo que permite generar la inferencia que en el presente hospital de una zona altoandina no se tiene un buen clima organizacional.

## Objetivo específico 2

**Tabla 3.** Distribución de los datos para la variable satisfacción laboral

Nivel	n	%
Satisfecho	21	29.6
Insatisfecho	50	70.4
Total	71	100

Fuente: Elaboración propia con información del instrumento

En la tabla 3 se pone en evidencia que predominan (50) 70.4% profesionales de enfermería que se perciben como insatisfechos respecto a su satisfacción laboral, mientras que (21) 29.6% de ellos se perciben como satisfechos. Infiriendo que en el hospital en mención no se dispone de una satisfacción laboral adecuada.

**Tabla 4.** Prueba de normalidad para identificar la distribución de los datos

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig
Clima organizacional	0.365	71	0.000
Satisfacción laboral	0.175	71	0.000

Con la prueba de Kolmogorov-smirnov se evidencia que ambas variables poseen un P valor de 0.000, siendo menor al 0.05, por lo que se toma la decisión de afirmar que ambas variables no

poseen una distribución normal, por lo que se usarán pruebas no paramétricas como la Rho de Spearman para alcanzar el objetivo general.

## Objetivo General

**Tabla 5.** Análisis de correlaciones entre variables clima organizacional y satisfacción laboral

Variables	Satisfacción laboral		
	Coefficiente estadístico	Valor	P valor
Clima organizacional	Chi cuadrado	7.804	0.005
	Prueba exacta de Fisher	-	<b>0.015</b>

\* 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5.

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta.

En la tabla 5, mediante la comprobación de hipótesis para variables categóricas se hizo uso del coeficiente Chi cuadrado, arrojando un valor de 0.005, pero se obtuvo un recuento menor que 5 mayor del 20%, por lo que se consideró necesario hacer uso de la Prueba exacta de Fisher, obteniendo finalmente un P valor de 0.015, permitiendo tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y como consecuencia, aceptar la hipótesis del investigador, concluyendo que existe una relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno 2024.

## Discusión

La presente investigación logra analizar la asociación entre las variables en mención, la cual analiza la relación entre estas variables, contrastándola con investigaciones previas realizadas en otros contextos geográficos, culturales y cronológicos. Siendo los resultados justificados y explicados finalmente por la literatura científica encontrada.

Es así que se dispone del objetivo general, siendo el de identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional enfermero de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno 2024. Encontrando así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna ( $p=0.015$ ), y que a su vez permite inferir que si existe asociación entre las variables.

En esta misma línea, se encontró diversas investigaciones que guardan similitud con la presente, como la de Salazar y otros (15) realizada en México con el propósito de identificar la asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral, encontrando que existe relación y además es positiva ( $p=0.000$ ,  $r=0.205$ ). Asimismo, se cuenta con la investigación de Peralta(16) realizada en Bolivia con el propósito de asociar el clima organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería, encontrando que existe relación positiva entre las variables ( $p=0.000$ ,  $r=0.766$ ). Finalmente, se dispone de la investigación de Seminario y Suarez(17) con el propósito de asociar el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería, encontrando que también existe relación de las variables y a su vez es una relación positiva ( $p=0.000$ ,  $r=0.777$ ).

De esta manera se evidencia que en diversos contextos se replica la misma realidad, que existe relación o asociación entre las variables, además tiene una dirección positiva, entendiéndose que mientras el clima organizacional sea mayor, la satisfacción laboral también será mayor, como también mientras menor sea el clima organizacional, menor también será la satisfacción laboral. Este consenso de resultados podría deberse a que ya se tiene un sustento científico robusto con que el clima organizacional favorable es resultado de una satisfacción laboral favorable.

Chuquillanqui(1) afirma que el clima organizacional como la satisfacción laboral son componentes prioritarios en una institución, por lo que va a permitir un logro de objetivos y metas laborales. Asimismo, Zevallos(2) afirma que la satisfacción laboral va de la mano con el clima organizacional, ya que la satisfacción en el trabajador ocasionará que tenga actitudes positivas hacia el cumplimiento de sus funciones.

Respecto al primer objetivo específico sobre identificar el clima organizacional en el profesional enfermero de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno 2024. Se encontró que predomina un clima organizacional inadecuado con 81.7% (58) profesionales de enfermería, seguido de 18.3% (13) profesionales que perciben un clima adecuado.

Como investigaciones que guardan similitud, se tiene la de Campos(18) realizada en Lima con el propósito de asociar clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros, encontrando que predomina la categoría por mejorar con el 65%. En la misma línea, la investigación de Seminario y Suarez (17) encontró que predomina la categoría de desfavorable en el 53% de la población. Como investigaciones que difieren de la presente se encontró la de

Salazar y otros(15) realizada en Mexico, encontrando que predomina un clima organizacional saludable en el 72% de su población, Así como también la de Peralta(16) realizada en Bolivia, encontrando que predomina un clima organizacional positivo con el 84% de población.

Estas diferencias podrían explicarse con la diferencia sociodemográfica en las investigaciones, ya que en las realizadas en Perú se encontraron que el clima organizacional es desfavorable en su mayoría, mientras que el clima organizacional en otros países como México y Bolivia es favorable mayormente; esto denotaría la necesidad de abordar el clima laboral en las instituciones públicas y privadas, buscando experiencias y herramientas de otros países para instaurarlos en el Perú.

Lo mencionado por Carrión(7) resulta ser de interés, ya que afirma que en Perú el clima organizacional de los enfermeros no es el mejor, teniendo diversas carencias causadas mayormente por la sobre exigencia que se les pide y los constantes turnos que deben realizar, lo que va a ocasionar que se agoten física y mentalmente, llegando a tener un clima organizacional deficiente.

Respecto a la segunda hipótesis de identificar el nivel de satisfacción laboral en el profesional enfermero de un Hospital de la Zona Altoandina de Puno 2024. Se encontró que predominan 70.4% (50) profesionales de enfermería que se perciben como insatisfechos en su satisfacción laboral, seguidos de 29.6% (21) profesionales que se perciben como satisfechos.

Como investigación similar, la de Seminario y Suarez (17) guarda relación al encontrar que predomina un nivel medio bajo de satisfacción con un 49%, siendo la única que guarda similitud con el presente trabajo. Mientras que la investigación de Salazar(15) se encontró que predomina la categoría muy satisfecho con 48.9%. Igualmente, con la investigación de Bautista(19) realizada en México con el propósito de identificar la satisfacción laboral del profesional enfermero de un hospital, encontrando que predominan los trabajadores satisfechos con un 84%.

De esta manera se evidencia que el común denominador es encontrar instituciones con sus trabajadores relativamente satisfechos, pero también existen algunas donde los trabajadores pueden no sentirse a gusto con sus funciones debido a distintos motivos, como los que pueden ser alta presión laboral, altas jornadas de trabajo, relaciones interpersonales conflictivas, etc.

Ante ello, la OMS(11) afirma que en Perú el ambiente laboral de los enfermeros no se percibe como el más satisfactorio ya que existen largas jornadas de trabajo, limitación en personal, agotamiento físico y pocas oportunidades de capacitación y crecimiento; esto guarda relación con la presente investigación, suponiendo ser un posible causal de este estado de

satisfacción, necesitando contrastarse en futuras investigaciones.

Finalmente, Raile(9) afirma que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral convergen para poder tener a un trabajador que se sienta en bienestar con su trabajo, permitiéndose adaptar a su cultura, estructura y políticas de trabajo, siendo esto mayormente producto de una adecuada gestión por parte de los directivos.

Ante ello, diversos autores convergen en lo mismo, ya que Zapata(20), Muñoz y otros (21), Albán (22) y Padilla (23) afirman que el clima organizacional y la satisfacción laboral están relacionadas estrechamente y de forma positiva, lo que refuerza la conclusión a la que se llega que mientras mayor sea el clima organizacional, la satisfacción laboral será también mayor de los empleados de cualquier institución pública o privada, pero también mientras menor sea el clima organizacional, la satisfacción laboral será menor.

### **Conclusiones**

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $p=0.015$ ).

Predomina el clima organizacional inadecuado en 81.7% (58) profesionales de enfermería.

Predomina la satisfacción laboral insatisfecho en 70.4% (50) profesionales de enfermería.

Los objetivos planteados en el presente estudio con el contraste de estudios parecidos ejecutados en diferentes lugares, se encontró que no en todos se tiene relación con los datos obtenidos, rescatando diferentes motivos, entre los cuales tenemos, las características únicas que tiene el entorno cultural, socioeconómico y geográfico que pueden influir en las variables estudiadas.

Añadiendo, a que los instrumentos de medición y criterios de análisis utilizados en este estudio en comparación con los antecedentes pueden haber resultado dispares.

### **Financiamiento**

Deseamos enfatizar que no hay ningún conflicto de intereses, ya sea visible, aparente o potencial, relacionado con la ejecución de este proyecto. La investigación ha sido financiada internamente, siendo el investigador responsable de todos los costos asociados con la redacción, planificación, ejecución y análisis del estudio.

## Referencias bibliográficas

1. Chuquillanqui Taipe G. Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud de farmacia del Hospital Dos de Mayo - 2024 . [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2024.
2. Zevallos Gallardo S. Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III Lima 2024. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2024.
3. Correa Romero E., Samudio M. Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. . Revista Científica En Ciencias Sociales. 2024;5(1):9–23.
4. Chávez Patilongo M, Placencia Medina M, Muñoz Zambrano M, Quintana Salinas M, Olortegui Moncada A. ). Clima y Satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un Servicio de Emergencia. Reviste de La Facultad de Medicina Humana. 2024;23(2):101–9.
5. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>. 2018. Atención de enfermería y partería. Organización Mundial de La Salud.
6. Organización Mundial de la Salud. Atención de enfermería y partería. Organización Mundial de La Salud. 2018. Atención de enfermería y partería. Organización Mundial de La Salud.
7. Carrión Córdova B, Loli Ponce R, Espinoza Moreno T. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. Revista Científica TecnoHumanismo. 2022;2(3):182–92.
8. Organización Mundial de la Salud. Las directrices sobre el autocuidado de la OMS y el papel de la Profesión Enfermera. Gaceta Médica. 2022. ). Las directrices sobre el autocuidado de

la OMS y el papel de la Profesión Enfermera.

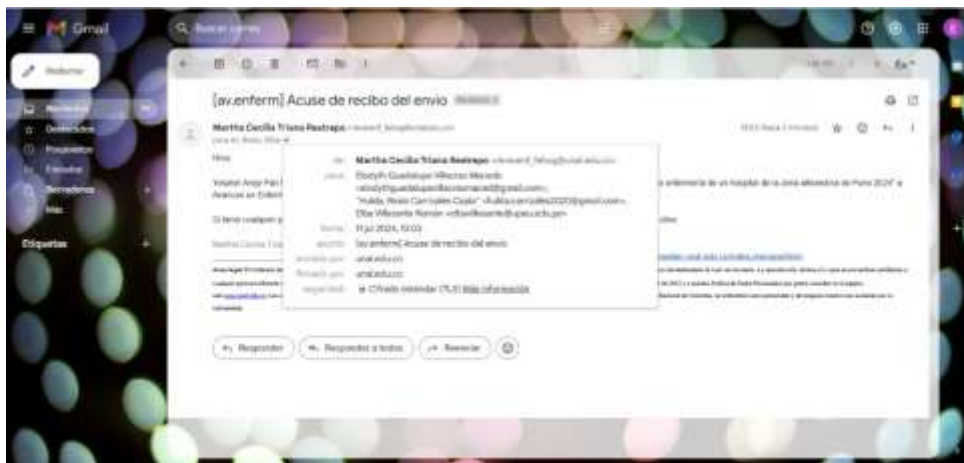
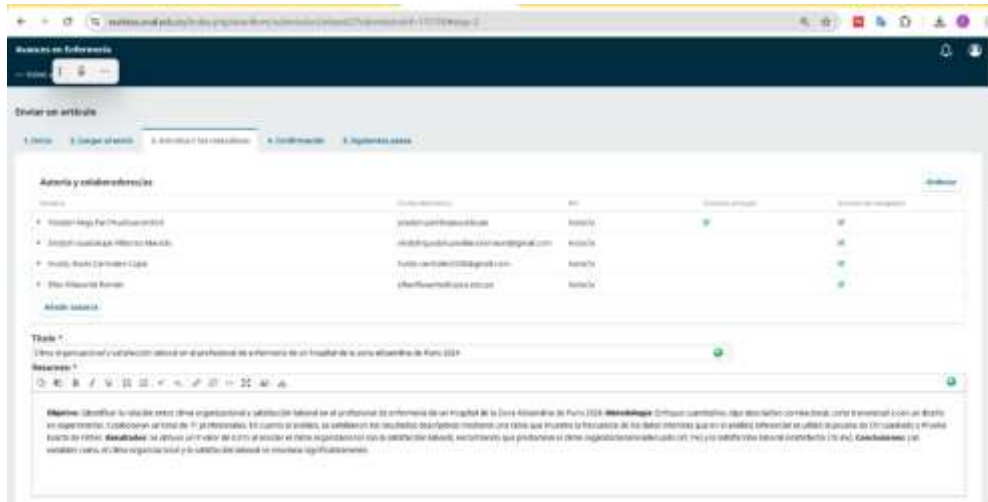
9. Raile Alligood M. Modelos y teorías en Enfermería. 9a ed. Vol. 10. 2018. 68–76 p.
10. Huamán Intussca A, & Zegarra Tasayco S. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, 2022 . [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2024.
11. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 2020.
12. Arias Gonzáles J, Covinos Gallardo M. Diseño y metodología de la investigación. 2021.
13. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres C. Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta . 3a ed. Vol. 1. 2018. 106–116 p.
14. Canevaro Alva M. Clima organizacional y satisfacción laboral del Personal Profesional en Enfermería. [Lima]: Universidad San Martín de Porres; 2022.
15. Salazar E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Revista Enfermería Universitaria. 2020;17(3):273–83.
16. Peralta H. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de la Caja de la Banca Privada . [Bolivia]: Universidad Mayor de San Andrés; 2017.
17. Seminario Flores L, Suarez Luna L. ). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano Chiclayo,2022 . [Lima]: Universidad Señor de Sipán; 2024.
18. Campos Truyenque G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018 . [Lima]: Universidad Mayor de San Marcos; 2018.
19. Bautista Perera A, López-Cocotle J, Reyes Lázaro M, Silva Ramos M, Rodríguez de los Santos R, González-Angulo P. Satisfacción laboral en el Personal de Enfermería de un

Hospital de Segundo Nivel. Revista Horizonte de Enfermería. 2024;34(2):190–202.

20. Zapata Carranza A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de un Hospital Público . [Bolivia]: Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2022.
21. Muñoz Palomar D, Vazquez de la Cruz P, Roque Martínez K, Aguilar Ramírez M, Cajero Dimas A, Delgado Prado J, et al. ). Satisfacción Laboral en relación a Compromiso Organizacional en suplentes de Enfermería de un Hospital General. Revista de Enfermería. 2022;16(2):1–13.
22. Albán Velásquez R. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao-2018 . [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
23. Padilla Montes F. Clima Organizacional y Satisfacción laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del Callao . [Lima]: Universidad San José del Callao; 2020.

# ANEXOS

## EVIDENCIA DE SUMISIÓN



## REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**Elodyth Guadalupe y equipo.docx**

AUTOR

**Equipo Elodyth, Hulda, Angy**

RECUENTO DE PALABRAS

**5157 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**29296 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**22 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**36.6KB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 6, 2024 3:48 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 6, 2024 3:48 PM GMT-5**

### ● 17% de similitud general

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

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

## INSTRUMENTOS UTILIZADOS

### INSTRUMENTO 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>R</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
Nunca <b>= 1</b>	A veces <b>= 2</b>	Regularmente <b>= 3</b>	Casi Siempre <b>= 4</b>	Siempre <b>= 5</b>

N°	ÍTEMS	N	AV	R	CS	S
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA</b>					
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?					
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?					
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?					
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?					
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?					
	<b>DIMENSIÓN: AUTONOMÍA</b>					
6	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de sus desempeño?					
7	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?					
8	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?					
9	Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea					
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?					
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?					
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?					
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es ideal para desempeñar sus funciones?					
14	¿Usted tiene confianza en sus trabajo?					
15	¿Su jefe le pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?					
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?					
	<b>DIMENSIÓN: RECOMPENSA</b>					
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?					
18	¿Recibe usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?					
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?					
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?					
	<b>DIMENSIÓN: IDENTIDAD</b>					
22	¿Se siente parte de esta institución?					
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?					
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?					
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?					
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?					

**INSTRUMENTO 2: SATISFACCIÓN LABORAL**

<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>R</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
Nunca <b>= 1</b>	A veces <b>= 2</b>	Regularmente <b>= 3</b>	Casi Siempre <b>= 4</b>	Siempre <b>= 5</b>

N°	ÍTEMS	N	AV	R	CS	S
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNSECOS</b>					
1	¿Usted cree que las reglas y procedimiento contribuyen hacer bien el trabajo?					
2	¿Está usted de acuerdo con el salario que recibe?					
3	¿Cree usted que le están pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?					
4	Los ingresos que recibe por su trabajo ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?					
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?					
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?					
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con usted?					
8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?					
	<b>DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNSECOS</b>					
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?					
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?					
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?					
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?					
13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibe algún tipo de reconocimiento?					
14	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?					
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?					
16	¿Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo?					