

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO

**Clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería
que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital
Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024**

Línea de investigación:

Enfermería y Gestión en Salud

Autoras:

Goicochea Rioja, Ana Melva

Palacios Aguilar, Miria

Jurado Evaluador:

Presidente: Castillo Rivera Cecilia Evelyn

Secretario: Torres De Gonzales Gloria Odilia

Vocal: Ñique Miranda María Isabel

Asesora:

Chu Campos, Luisa Bertha

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2204-5886>

TRUJILLO – PERÚ 2024

Fecha de sustentación: 2024/11/08

Clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unj.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	1%

9

1library.co

Fuente de Internet

1 %

10

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

11

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

1 %

12

repositorio.ucsg.edu.ec

Fuente de Internet

1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Declaración de originalidad

Yo, Luisa Bertha Chu Campos, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Cuidados Intensivos Adulto, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada "**Clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024**", autor (a) (es)(as) Ana Melva Goicochea Rioja y Miria Palacios Aguilar, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/11/2024
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 13 de noviembre del 2024

Chu Campos Luisa Bertha

DNI: 17912860

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2204-5886>

FIRMA



Goicochea Rioja Ana Melva

DNI: 42652481

FIRMA



Palacios Aguilar Miria

DNI: 42192650

FIRMA



RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0221-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 04 de abril de 2024

VISTO: el Oficio electrónico N° 0282-2024-DASE-UPAO, cursado por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio electrónico N° 0282-2024-DASE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis presentado por las Licenciadas en Enfermería **GOICOCHEA RIOJA, ANA MELVA y PALACIOS AGUILAR, MIRIA**, alumnas de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO, con Proyecto de Tesis titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LA UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA DEL HOSPITAL SANTIAGO – APÓSTOL, 2024**, así como el nombramiento de su asesora **DRA. LUISA BERTHA CHU CAMPOS**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis referido en el primer considerando, el mismo que tendrá una vigencia de un (01) año durante el cual las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido.


Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

- PRIMERO:** **AUTORIZAR** la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LA UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA DEL HOSPITAL SANTIAGO – APÓSTOL, 2024**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, con el **N° 031-2024**, y con fecha 04 de abril del 2024.
- SEGUNDO:** **DECLARAR** expeditas a las Licenciadas **GOICOCHEA RIOJA, ANA MELVA y PALACIOS AGUILAR, MIRIA**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el período de un (01) año.
- TERCERO:** **DESIGNAR** como asesora del Proyecto de Tesis a la **DRA. LUISA BERTHA CHU CAMPOS**, quien está obligada a presentar a la Dirección Académica de la Segunda Especialidad Profesional, los informes mensuales del avance respectivo.
- CUARTO:** **DISPONER** que el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las Licenciadas y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Dr. Carlos Augusto Diez Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: (+51) (044) 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por darme la vida, a mi madre por guiarme por un buen camino y por su apoyo moral e incondicional, a mis hermanos que es lo más valioso que dios me ha dado y a mi padre que está en el cielo quien es mi inspiración y mi guía.

Miria Palacios Aguilar

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño. A ti mi Dios que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia, a mi madre que está en el cielo por su amor y paciencia, a mi compañero de vida por su apoyo incondicional, a mis hijos por ser mi motor y motivo.

Ana melva Goicochea Rioja

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta etapa maravillosa de nuestras vidas queremos extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a nosotros caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. esta mención en especial para dios, a mi madre y nuestros padres que están en el cielo.

Agradecemos también a nuestra asesora de tesis Dra. Luisa Chu Campos por habernos brindado toda su paciencia para guiarnos durante todo el desarrollo de nuestra tesis.

Las autoras.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la asociación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024. El estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, método inductivo–deductivo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, se aplicó a una muestra de 40 profesionales y manejó como instrumento el cuestionario. Resultado encontró que la mayoría los profesionales indican que el clima organizacional es nivel medio con 57,5%, seguido de un nivel alto en 32,5% y nivel bajo en 10%, mientras que la satisfacción profesional es de nivel medio en 65%, seguido de un nivel alto en 25% y un nivel bajo en 10%, además, existe asociación significativa entre el clima organizacional con las categorías de la satisfacción profesional ($p < 0,05$). Se llegó a concluir que existe asociación significativa, alta y directa entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas ($p < 0,05$) y una correlación de Pearson de 0,858.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción, profesional de enfermería

ABSTRACT

The present study aims to determine the association between the organizational climate and the satisfaction of nursing professionals working in the Intensive Care Unit of the Santiago-Apostol Hospital, Amazonas, 2024. The study of quantitative approach, basic type, inductive-deductive method, non-experimental cross-sectional design, descriptive-correlational level, was applied to a sample of 40 professionals and used the questionnaire as an instrument. The results showed that the majority of professionals indicate that the organizational climate is medium level with 57.5%, followed by a high level in 32.5% and low level in 10%, while professional satisfaction is medium level in 65%, followed by a high level in 25% and a low level in 10%, in addition, there is a significant association between the organizational climate with the dimensions of professional satisfaction ($p < 0.05$). It was concluded that there is a significant, high and direct association between the organizational climate and the satisfaction of the nursing professional working in the Intensive Care Unit of the Santiago-Apostol Hospital, Amazonas ($p < 0.05$) and a Pearson correlation of 0.858.

Key words: Organizational climate, satisfaction, nursing professional

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De acuerdo con las directrices establecidas en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antenor Orrego, tenemos el honor de presentar a vuestra disposición y criterio la investigación denominada: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LA UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA DEL HOSPITAL SANTIAGO – APÓSTOL, AMAZONAS, 2024”, este estudio se realizó con la finalidad de satisfacer uno de los requisitos necesarios para la obtención del título de segunda especialidad en Enfermería con Mención en Cuidados Intensivos Adulto.

Cabe resaltar que esta investigación es producto de la perseverancia, dedicación y esfuerzo, guiados por las orientaciones precisas de nuestra asesora, sin sus aportes no se habría alcanzado culminar este estudio con éxito, gracias infinitas a ella y a todos los que nos apoyaron el desarrollo.

Por lo expuesto, distinguidos miembros del jurado, ponemos a disposición el presente informe de tesis de nuestra investigación para su respectivo análisis y evaluación, no sin antes agradecer vuestra gentil atención al mismo.

Presidenta

Secretaria

Vocal

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Problema de investigación.....	1
1.2. Objetivos.....	5
1.3. Justificación de la investigación.....	6
II. MARCO DE REFERENCIA.....	7
2.1. Marco teórico.....	7
2.2. Antecedentes de estudio.....	14
2.3. Marco conceptual.....	17
2.4. Sistema de hipótesis.....	18
2.5. Variables e indicadores (operacionalización de variables).....	18
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	21
3.2. Población y muestra.....	22
3.3. Diseño de investigación.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	23
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	25
3.6. Consideraciones éticas.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	32
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla IV-1. Asociación entre el clima organizacional y satisfacción profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.....	27
Tabla IV-2. Asociación entre el clima organizacional y condiciones laborales del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.	28
Tabla IV-3. Asociación entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.	29
Tabla IV-4. Asociación entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.	30
Tabla IV-5. Asociación entre el clima organizacional y aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.	31

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

a. Descripción de la realidad

A nivel mundial en las instituciones de salud se desarrollan diferentes funciones, las que pueden generar impactos en el desempeño, actitud y comportamiento de cada uno de sus integrantes, como también influye el nivel de las atenciones que ofrecen los cuales pueden estar vinculados con el trato directo y su calidad de atención, así como en las interacciones con compañeros y su asociación con equipos multidisciplinarios que van a intervenir en sus percepciones, actitudes y conductas que van a generar ambientes laborales, formándose y reforzándose así el clima organizacional (1).

Sin embargo, los avances continuos y desarrollo de la ciencia y tecnología en el mundo están originando cambios constantes en los sectores económicos, administrativos y sociales, los cuales exigen a funcionarios a administrar al potencial humano y proporcionar colaboradores, provisión de instrumentos necesarios para enfrentar cambios tecnológicos y sociales a la altura de las competencias que exigen los servicios de salud. Es necesario que se cuente con un clima organizacional constructivo y positivo, siendo pilares fundamentales a todos aquellos establecimientos que requieren ser competitivos, asimismo, favorece la disminución del estrés, tasa de agotamiento y mejoramiento de la satisfacción (2).

Por su parte la satisfacción profesional mantiene impactos directos en la vida, autoestima y desarrollo personal, las cuales poseen relación estrecha con aspectos determinados del desempeño, puesto que no es factible conseguir que los profesionales desarrollen su trabajo con eficiencia y calidad si no se encuentra satisfechos laboralmente (3). Sin embargo, la falta de satisfacción laboral origina efectos negativos y causa problemas socioemocionales en los profesionales de salud, lo que conllevaría a una baja productividad, déficit de trabajo en equipo, falta de compañerismo, rotación de

personal y deficiente clima organizacional (4).

Las institucionales internacionales consideran que, se descuida la calidad del clima organizacional, está generando insatisfacción entre los colaboradores, que están relacionados con pérdidas y negativos resultados, como deficiencias de los procesos y productividad baja. Además, en países de Latinoamérica, se evidenció una baja fuerza laboral en el ámbito de salud, existiendo disconformidad en las condiciones laborales, falta de reconocimiento, bajos sueldos y sobrecarga laboral, donde las autoridades y las políticas no ofrecen óptimas condiciones para el desarrollo correcto del sistema de salud (5).

Sin embargo, la insatisfacción profesional afecta la productividad institucional y el rendimiento de los colaboradores, por ende, las entidades deben mantener a sus empleados satisfechos. Para ello, se mantenga entornos físicos apropiados y condiciones favorables. Otras consecuencias es la falta de interés por su trabajo, desmotivación, que ocasionará apatía en el colaborador, que no cumplan sus funciones de manera habitual. Asimismo, este contexto, sea por las causas que sean, produce estrés o ansiedad, y en los casos extremos desarrollará depresión (6).

En Ecuador, en la gestión de las instituciones de salud se percibe muchas debilidades, lo que no ayuda a los usuarios que cuenten con un servicio de calidad que satisfaga sus necesidades. Debido a la poca importancia que se le da al clima organizacional y la satisfacción, cuando en realidad debería ser lo más valorado, para que los profesionales se desenvuelvan dentro de un entorno laboral saludable, sean capaces de conseguir los objetivos y el éxito a la institución (7).

También, es significativo que se desarrolle un adecuado clima organizacional donde se requiere eficientes sistemas de comunicación, prácticas motivadoras de liderazgo, trabajo en equipo, entornos laborales adecuados, mejora significativamente en la complacencia laboral y

disminución de situaciones de estrés (8).

En Colombia, más del 50% de los profesionales de salud consideraron un inadecuado clima organizacional, como también efectos perjudiciales en la salud mental de los mismos, donde evidenciaron trastornos generalizados de ansiedad; por ende, resulta de gran importancia que se reconozca dichos problemas en las instituciones (9). De la misma manera, en México más del 70% de profesionales del Instituto de Salud de Chiapas evidenciaron infructuoso clima organizacional, lo que está afectando la satisfacción profesional y los sentidos de pertenencia de la institución, asimismo, a pérdida de seguridad y confianza entre los mismos (10).

En el Perú, a pesar de los problemas que están enfrentado los profesionales de los hospitales en la última década, frente al contexto de la pandemia, remuneraciones y atenciones de seguros por riesgos altos a los que están sometidos, han aumentado. El clima organizacional, es un aspecto concluyente en el compromiso y satisfacción que consigan; cuadros de cansancio, estrés justificables y frecuentes por la sobre carga laboral al momento de cubrir los requerimientos altos que enfrentan actualmente las instituciones de salud por la escasez de profesionales capacitados (11).

Asimismo, Ojeda et al. (12), evidenciaron que el 70% de profesionales de enfermería del Instituto de Salud Materno Perinatal percibieron un clima organizacional no saludable; debido a las debilidades del clima organizacional como son la remuneración, entorno a las recompensas, liderazgo e innovación, fueron compensadas por una cultura de seguridad óptima, con aprendizajes organizacionales favorables y trabajo en equipo.

Por otro lado, la satisfacción laboral es un componente transcendental en la vida de los profesionales de enfermería ya que afecta la seguridad de los usuarios, desempeño y productividad, moral del personal, calidad en la atención, rotación y retención, compromiso con la institución; sin duda, el clima organizacional se ve afectado cuando los profesionales no están

satisfechas con su trabajo, dependiendo de diversos factores como satisfacción con el salario, beneficios complementarios, oportunidades de promoción, relación con supervisores y compañeros, lo que lleva a disminuir ausencias, errores de tareas, conflictos en el trabajo y rotación (13).

Por su parte Felipe Bravo et al. (14), consideraron que actualmente a nivel institucional no sólo se encuentran preocupados por la calidad y cantidad de su producción, sino por el interés de los colaboradores para que se mantenga un ambiente laboral y estímulos suficientes para el incremento de su productividad. Asimismo, el clima organizacional en el Servicio de Emergencia del Hospital docente de la ciudad de Trujillo fue del 71%, la satisfacción laboral del personal fue de 57% y demostró que existió asociación significativa y relevante entre las variables en estudio.

Después de la contextualización de la problemática se puede decir que la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, en el objeto de estudio son muy similares, donde se observa un entorno tenso entre profesionales de enfermería, además, se queja por falta de insumos, inadecuado ambiente y sobrecarga laboral, bajas remuneraciones, falta de reconocimiento y poca comunicación.

Por otro lado, no existe un adecuado clima organizacional entre los profesionales de enfermería, existiendo muchas discrepancias entre los contratados recientemente y los que vienen laborando, además existe delegación de funciones que no corresponden al servicio designado, tratamientos fuera de horario por la falta de insumos o porque los médicos no pasan visitas a horas indicada, dejando pendiente para el fin del turno o cambio de turno. Todo esto viene generando un hostil clima organizacional que está reflejando en la insatisfacción de los profesionales por lo que surgió el interés por parte de las autoras a desarrollar dicho estudio que tiene como finalidad analizar la situación existente.

b. Formulación del problema

¿Qué asociación existe entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024?, y como problemas secundarios se tiene a ¿Cuál es la asociación que existe entre el clima organizacional y las condiciones laborales del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024?, ¿Cuál es la asociación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024?, ¿Cuál es el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024?, y ¿Cuál es el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024?

1.2. Objetivos

Objetivo general

Determinar la asociación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024.

Objetivos Específicos

- Analizar la asociación entre el clima organizacional y las condiciones laborales del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024.
- Analizar la asociación entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024.
- Establecer el grado de asociación entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de

Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024.

- Establecer el grado de asociación entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, 2024.

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica, debido a que contribuyó con el aumento del conocimiento científico establecido por la información científica de la importancia del clima organizacional y como se asocia con la satisfacción del profesional, donde se revisaron teorías y repositorios actualizados, asimismo, sirvió de consulta y como antecedente ayudando a explicar y describir la asociación de los fenómenos organizacionales y profesionales del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas, para que surjan soluciones a los inconvenientes que se encuentren presentando. También, sirvió como soporte para futuras investigaciones, donde fueron presentados los fundamentos como aportaciones teóricas esenciales de las variantes.

Asimismo, la Teoría de Herzberg, sirvió de base para esta investigación. Ya que sostiene que el agrado o desagrado en el área laboral son dos vertientes de un mismo camino que se dirigen a un mismo sentido, a su vez dos ideas distintas y en ocasiones no relacionadas, que están en constante presencia dentro del entorno laboral del personal sanitario.

Justificación metodológica, debido a que los instrumentos de medición a emplear fueron elaborados, validados y confiables, sirviendo para otros estudios similares que se desarrollen. Además, el clima organizacional y la satisfacción profesional proceden de realidades empíricas, donde la información fue recolectada de manera directa del campo, dichos resultados pueden ser aplicadas y contrastados por diversas entidades, siendo un aporte para una línea de estudio y dejando elementos siendo el principio a futuros estudios.

Justificación práctica, debido a que la investigación presentó resultados

donde demuestre la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción profesional, siendo influyentes y determinantes en el óptimo desempeño de los profesionales de enfermería y consecuentemente favoreció que los usuarios también reciban una atención de calidad con eficacia y eficiencia, al finalizar este reflejado en la satisfacción por la calidad de servicio recibida. Además, servirá para que los funcionarios y/o directivos de las instituciones públicas de salud implementen actividades con la finalidad de propiciar un óptimo clima organizacional y como consecuencia se vea reflejado en la satisfacción del personal.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

El clima organizacional, es una percepción compartida por los miembros de una institución, con respecto al entorno físico de su trabajo, relaciones interpersonales que mantiene en su entorno de él y diferentes regulaciones informales y formales que afectan al trabajo (15). Asimismo, son cualidades casi permanentes del entorno interno de la entidad que experimenta cada miembro, influenciada sobre la conducta, describiendo bajo términos de valores, específicamente una serie de características y actitudes en la entidad (16).

Por su parte, Pilligua y Arteaga (17), afirman que el clima organizacional es cómo los individuos perciben su trabajo, el desempeño, productividad y satisfacción, contemplado en un ambiente donde se desarrollan actividades diarias, influyendo así en la satisfacción del personal y de su productividad.

De la misma manera, Chiavenato (18), refiere que es un rasgo donde los integrantes de las instituciones experimentan e intervienen en su comportamiento. Afirmó también, que es la pertenencia de los contextos organizacionales, ambientes y sociales que distinguen los órganos institucionales en la intervención del comportamiento organizacional; asimismo, son características psicológicas que mantienen las organizaciones

y que está estrechamente ligado al nivel de satisfacción de sus necesidades.

Con respecto a la importancia del clima organizacional son las actitudes, valores y creencias que mantienen los sujetos en la institución, transformándose en elementos del clima. También, ayuda a conocer de forma sistemática y científica. Por ende, las opiniones de los individuos acerca de las condiciones y su entorno laboral, con el propósito de elaborar planes y/o proyectos que contribuyan a la superación de forma priorizada de los factores negativos que afectan a la productividad y compromiso potencial humano (19).

Entre las características del clima organizacional, es un conjunto del entorno profesional, percibido por los profesionales de las organizaciones y al igual que la satisfacción profesional. Cabe indicar que un deterioro del clima organizacional conlleva a los profesionales a que pierdan su entusiasmo por el trabajo desarrollado y en consecuencia disminuye su productividad; además, el desgano, la lentitud e indiferencia en los colaboradores (20).

Por otro lado, el clima organizacional ha mostrado a lo largo del tiempo un interés en estudiar este fenómeno complejo en tres niveles de valoración. El analítico hasta las características institucionales o percepciones del entorno laboral. Asimismo, el esquema cognitivo, donde los individuos construyen información de la institución a través de mapas mentales tal cómo funcionan las cosas, lo que les favorece la deducción para su mejor comportamiento en una situación determinada. Finalmente, las percepciones interactivas que son el producto de las interacciones entre personas y el contexto organizacional (21).

En relación a las dimensiones del clima organizacional abarcan aspectos específicos que pueden ser evaluados para llevar a cabo un diagnóstico efectivo y asegurar un entorno organizacional apropiado en las organizaciones. Según el MINSA (15), establece los indicadores del clima organizacional que incluyen el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional. La evaluación de estas áreas clave es fundamental

para optimizar el entorno laboral y potenciar el desempeño de la organización.

Sobre la dimensión potencial humano está compuesto por grupos e individuos; a su vez, son seres vivientes con emociones y capacidades cognitivas que conforman las instituciones. Este indicador se considera una herramienta valiosa para mantener un clima organizacional saludable en las organizaciones, ya que estos individuos buscan alcanzar las metas u objetivos de la organización (22).

Por su parte, Peláez (23), considera que las instituciones comienzan a funcionar a velocidades que antes nunca se ha visto en nuestro entorno, como respuestas a ambientes que exigen acciones inmediatas en cada instante de lo contrario se vuelven obsoletas, con ello de salir del mercado y definitivamente desaparecer. Es por ello muy importante el correcto desarrollo del potencial humano en las instituciones.

Sobre la dimensión diseño organizacional, se considera a las fuerzas o actividades coordinadas conscientemente por dos o más sujetos. Estas coordinaciones conscientes se integran en las instituciones mediante la coordinación de esfuerzos, objetivos comunes, división del trabajo y Jerarquía en la autoridad, lo que generalmente se conoce como estructura organizacional (24). Además, es la principal responsabilidad de la gerencia para determinar los objetivos, metas, estrategias y diseños institucionales que adapten a un ambiente cambiante. Asimismo, es empleada para implementar los objetivos, estrategias y logros institucionales (25).

Sobre la dimensión cultura organizacional se entiende como los procesos que implican la combinación de los factores como hábitos, costumbres, reglas, normas, comunicación formal e informal y todo aquello que se diferencie, haciéndole única a cada entidad (26). Asimismo, la cultura institucional es un instrumento estratégico para el éxito de las mismas, porque se encuentran influenciadas en la forma en que las organizaciones están conduciendo los negocios y ayudando a controlar, regular y modelar el comportamiento organizacional (27).

Estos elementos también, son importantes para impulsar la productividad y competitividad institucional, ya que éstas se reconocen como capacidades intelectuales, trabajo en equipo e intercambio de ideas entre los diferentes grupos (28). Asimismo, la cultura organizacional es de mucha importancia, ya que busca el funcionamiento de los integrantes de las instituciones. En este sentido, Carrillo (29), refiere la importancia de que la alta gerencia cuente con adecuadas herramientas para recopilar información y datos de las expresiones culturales dentro de la institución.

Por otro lado, la satisfacción profesional, según Solano (30), refiere a las actitudes que los sujetos tienen hacia su centro laboral, incluyendo el reconocimiento que los colaboradores sienten hacia su trabajo, establecido en sus creencias y valores, determinado por sus particularidades específicas de sus puestos laborales y sus perspectivas. Además, está asociado con los niveles del bienestar que experimentan los colaboradores, teniendo en consideración su entorno y factores profesionales. Por ende, es un tema crucial, ya que mantiene impactos directos en el funcionamiento de las instituciones, calidad de trabajo y afecta los niveles de rentabilidad y productividad (31).

Además, en el ámbito de los servicios de la salud, la satisfacción laboral es un punto trascendental, ya que está estrechamente relacionado con la rotación laboral, renuncias y ausencias de los colaboradores. Por ende, es significativo comprender y entender que la satisfacción es la percepción que el colaborador tiene sobre las condiciones que le ofrece su organización en cuanto al desarrollo y bienestar profesional (32). En este sentido, Rojas (33), considera que las principales causas de la insatisfacción laboral, son una serie de factores que inciden de forma negativa en el profesional y origina una profunda insatisfacción y deseos de renunciar o cambiar de centro de trabajo.

Según Uribe (34), la satisfacción profesional es importante, ya que los sujetos están frecuentemente en proceso de adaptación a diversos contextos, buscando la satisfacción de sus perspectivas y mantener un equilibrio

individual. Dicha adaptación no solamente está limitada a la satisfacción de sus necesidades fisiológicas, sino que también incluye necesidades sociales como la autorrealización y autoestima.

Las dimensiones de la satisfacción profesional son aspectos importantes que están asociados con el bienestar y el desempeño de los individuos en el entorno laboral. Asimismo, abarcan diversos aspectos, como las condiciones laborales, desarrollo profesional, reconocimiento y aspectos salariales.

Sobre la dimensión condiciones laborales, abarca las actividades y esfuerzos realizados por las instituciones para otorgarles a los colaboradores condiciones apropiadas para el desarrollo de sus funciones de manera oportuna y recibir retribuciones acordes con el esfuerzo y el nivel laboral. Para ello, las instituciones deben proporcionarles y suministrarles elementos económicos, psicosociales y materiales que sean necesarios para que los colaboradores realicen su trabajo en óptimas condiciones (35).

Asimismo, los trabajadores están preocupados por su entorno laboral y su bienestar personal, ya que esto influye en su capacidad para desempeñarse bien. Los empleados prefieren entornos físicos inofensivos y libres de irritantes. Las temperaturas extremas, iluminación, ruido u otras condiciones ambientales desfavorables. Además, están interesados en su entorno de trabajo que promueva el bienestar personal y facilite el desempeño laboral, un agradable ambiente físico y un diseño apropiado del entorno contribuyen a mejorar el desempeño y favorecer la satisfacción de los colaboradores (36).

Sobre la dimensión desarrollo profesional, refiere a la seguridad que sienten los colaboradores al desempeñar sus actividades, al sentirse preparados y realizados en los aspectos personales e institucionales, puesto que se encuentran calificados para ello (37). También, engloba las habilidades de los colaboradores para alcanzar su máximo potencial. Asimismo, implica un conjunto de capacidades que presentan los colaboradores para influir de manera individual o en determinados grupos específicos, motivados a que

dichos equipos a trabajar con entusiasmo y lograr los objetivos estipulados (38).

Sobre la dimensión reconocimiento, que se refiere al grado en que los colaboradores perciben, ser premiados y reconocidos por ejecutar bien su trabajo y que este reconocimiento esté directamente asociado con el desempeño. Estos actos protocolares refuerzan y fortalecen a los colaboradores, elevando su autoestima laboral incentivando a la mejora en su trabajo (39). Además, dichos aspectos son de gran relevancia para el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, ya que son reconocidos por su alcance de sus logros y actividades, todo ello motivará para que cada día contribuyan al reconocimiento del clima organizacional (40).

Sobre la dimensión aspectos salariales, según Robbins y Judge (37), incluyen a las gratificaciones, incentivos y compensaciones que los colaboradores reciben a cambio de su trabajo. La administración del área de recursos humanos, a través de dichas actividades, garantiza que los colaboradores estén satisfechos, el cual favorecerá a las instituciones a mantener, retener, obtener una fuerza laboral productiva. Por otro lado, Solomon (41), enfatiza la importancia de los puestos de trabajo que estén bien diseñados, de acuerdo a los perfiles y capacidades de los empleados, para facilitar el desarrollo de sus actividades laborales.

La comprensión de estos indicadores es primordial para diseñar estrategias efectivas que promuevan la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, lo que a su vez puede contribuir a una mayor productividad, retención del talento y éxito organizacional. En resumen, las categorías de la satisfacción profesional son pilares clave para crear un entorno laboral saludable y motivador.

Sin embargo, las principales causas de la insatisfacción laboral son bajas remuneraciones, malas relaciones con colegas de trabajo y jefes; actitudes autoritarias de los jefes y pocas posibilidades para ascender. Los

profesionales insatisfechos mantienen escasa seguridad; también, presentan dificultades para su adaptación al entorno laboral, por ende, los profesionales se encuentren constantemente en cambios de trabajo, puesto que se aburren o se cansan; las condiciones laborales inadecuadas a causa del ambiente físico y situaciones personales (42).

Este trabajo estuvo orientado por la teoría de la satisfacción según Brunet (43), el cual abordó dos grandes contextos teóricos del clima organizacional: La escuela de la Gestalt se centra en la percepción de la organización, considerándola más que la simple suma de las partes individuales. Indicando que las percepciones del entorno laboral influyen en el comportamiento, y argumenta que los individuos se adaptan a su entorno porque no tiene otras opciones. La Escuela Funcionalista postula que el comportamiento y pensamiento de los individuos dependen de los entornos que los rodean y las diferencias individuales juegan un rol significativo en su adaptación de los individuos a su entorno. Es decir, las personas que laboran interactúan con su entorno y contribuyen a determinar el clima organizacional.

Según lo propuesto por Avedis Donabedian (44), pionero de hablar sobre satisfacción personal y la calidad en la atención de los servicios de salud. Considera que la satisfacción percibe aspectos relacionados con las percepciones y expectativas de los clientes. Se enfoca en la subjetividad y valoración de los servicios brindados por las entidades de salud. En esencia, Donabedian reconoce la importancia de la percepción individual y la evaluación subjetiva en la experiencia de atención sanitaria, lo que influye directamente en la calidad percibida de los servicios de salud.

Finalmente, para lograr un clima organizacional satisfactorio dentro de una institución, es crucial trabajar en el mantenimiento de una cultura organizacional sólida. Esto implica apoyar las cualidades y expectativas que se establecen en la fe de los colaboradores. Ya sea que la institución opere de manera disfuncional o funcional, el grupo debe adaptarse a su entorno y comunicar efectivamente estas dinámicas a los nuevos integrantes. El

propósito es que estos últimos puedan asimilar los métodos correctos para abordar los desafíos, tanto en términos de pensamiento, como de sentimiento y visión (45).

2.2. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales se tiene a: Carrión (46), en su estudio en Ecuador evaluó la correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral; el estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional y transversal, empleó una muestra de 112 colaboradores. Los resultados revelaron que el 35% manifestaron un nivel bajo de satisfacción, mientras que el clima organizacional no es el idóneo, concluyó que encontró relación significativa y positivamente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad hospitalaria.

En otro estudio llevado a cabo por Campos (47), en México en el 2022, determinó el nivel de satisfacción de los usuarios atendidos en la consulta externa de Medicina Familiar No 2, el estudio se caracterizó por un diseño descriptivo, transversal y observacional, empleó una muestra de 384 usuarios. Los resultados revelaron que el 63% manifestaron un nivel de satisfacción bueno, mientras que un 22% lo calificaron como excelente, 40% como de excelencia; como conclusión se destacó que la orientación recibida por parte de los médicos y los conocimientos transmitidos resultaron satisfactorios para los usuarios.

Asimismo, en un estudio realizado en Ecuador por Moran (48), en el 2022, determinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; el estudio adoptó un método inductivo – deductivo, científico y estadístico, con enfoque cuantitativo y un diseño de campo descriptivo y correlacional de tipo transversal y no experimental, aplicó un cuestionario a una muestra de 45 trabajadores, concluyó que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables que se correlacionan entre sí.

De igual manera, en el estudio llevado a cabo en México por Del Ángel (49),

en el 2021, analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal; el estudio adoptó un enfoque transversal analítico de correlación y aplicó un cuestionario a una muestra de 182 trabajadores. Los resultados mostraron un clima organizacional por mejorar y un nivel muy satisfactorio, donde reflejan la necesidad que la entidad optimice la disponibilidad de recursos, remuneración, equidad en los beneficios derivados del trabajo; concluyó que se determinó que existió una moderada correlación entre ambas variables en estudio.

Antecedentes nacionales se tiene a: Cayo (50), en el 2022, en su estudio llevado a cabo en el Callao, determinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; el estudio se clasificó como aplicativo, con un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, se empleó un diseño transversal y no experimental, aplicó un cuestionario a una muestra de 75 trabajadores. Los resultados revelaron que el clima organizacional necesita mejorar en 62.6%, se consideró no saludable en 20.1% y saludable en 17.3%, en cuanto a la satisfacción laboral muy satisfecho en 61.3%, satisfecho en 37.3%; concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.

En un estudio desarrollado en el norte del Perú en el 2023, los autores Bustamante y otros (51), determinaron la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería; dicho estudio se caracterizó por un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y transversal, aplicaron un cuestionario a una muestra de 51 trabajadores, concluyeron que existió relación significativa y moderada entre ambas variables en estudio.

Asimismo, en un estudio realizado en Lima por Huamán (52), en el 2023, se determinó la correlación entre la satisfacción laboral y clima organizacional del personal de salud; el estudio se basó en un método hipotético – deductivo, con un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, alcance correlacional y se caracterizó por un diseño observacional y corte transversal, aplicó un

cuestionario a una muestra de 114 profesionales. Los resultados revelaron que el 35.1% mantuvieron un clima organizacional medio, al igual que la satisfacción laboral; concluyó que existió relación significativa y directa entre las variables estudiadas.

Igualmente, en el estudio desarrollado en Tumbes en el 2023 por Risco (53), se determinó la correlación entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, aplicó un cuestionario a una muestra de 25 profesionales de enfermería; los resultados revelaron un clima organizacional medianamente favorable en 96%, así como una alta satisfacción laboral con 96%; concluyó que existió correlación significativa y directa entre ambas variables en estudio, es decir, que ambos valores son dependientes y proporcionales.

Además, en el estudio desarrollado en Apurímac en el 2022, por Tinoco (54), se determinó la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral; el estudio se caracterizó por ser básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, aplicó un cuestionario a una muestra de 170 profesionales. Los resultados revelaron un adecuado clima organizacional en 87%, mientras que el nivel de satisfacción laboral regular en 66%; concluyó que existió relación altamente significativa, directa y fuerte entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.767 y una significancia de 0.00.

Los autores De la Cruz y Ramírez (55), llevaron a cabo un estudio en Lima, donde determinaron la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeras; el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, diseño correlacional y transversal, aplicó un cuestionario a una muestra de 75 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que el clima organizacional fue calificado como regular en 56%, bueno en 24% y deteriorado en 20%, mientras que el nivel de satisfacción medianamente satisfecho en 57.3%, satisfecho en 22.7% e insatisfecho en 20%; concluyeron

que existió relación entre ambas variables en estudio, con un $p < 0.05$ y coeficiente de correlación de 0.708.

Igualmente, en un estudio realizado en San Martín por los autores Arévalo y otros (56), en el 2021, determinaron la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, tipo básico descriptivo y con un diseño no experimental, aplicaron un cuestionario a una muestra de 119 profesionales. Los resultados manifestaron que el nivel del clima organizacional fue medio en 50.4%, mientras que la satisfacción laboral se situó en un nivel medio en 49.6%; concluyeron que existió una correlación significativa, positiva y moderada entre las variables estudiadas, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.460.

Finalmente, en un estudio llevado a cabo en el Callao en el 2020 por Padilla (57), estableció la correlación que existe entre el clima organizacional y satisfacción del profesional de enfermería; el diseño del estudio fue correlacional y corte transversal, con un enfoque cuantitativo y aplicó un cuestionario a una muestra de 80 profesionales de enfermería. Los resultados revelaron que el nivel del clima organizacional fue favorable en 91.3%, mientras que el nivel de satisfacción del profesional de enfermería alcanzó un nivel satisfecho en 96.3%; concluyó que existió relación significativa, positiva y baja entre ambas variables estudiadas ($p < 0.05$)

2.3. Marco conceptual

El clima organizacional viene hacer la relación entre los colaboradores y las instituciones, revelando que este es óptimo cuando se cumplen con la necesidad moral e individual de los colaboradores. Asimismo, se conocen como las expectativas y percepciones que mantienen los colaboradores con respecto a su institución, además, estos ambientes influyen en la productividad, desempeño y satisfacción del colaborador (58).

Satisfacción profesional: Es la conducta y comportamiento de los

profesionales, que brindan la oportunidad para el fortalecimiento a las organizaciones y existen factores de satisfacción como las responsabilidades, los estilos de mando, la carga laboral, la condición de salud y seguridad. También son las actitudes que resaltan cuando las personas mediante el cual desarrollan sus actividades laborales logrando el cumplimiento de sus expectativas (18).

2.4. Sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis de trabajo o de investigación (Hi)

Existe asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas.

1.4.2. Hipótesis nula (Ho)

No existe asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, Amazonas.

2.5. Variables e indicadores (operacionalización de variables).

2.5.1. Tipos de variables

Variable independiente: Clima organizacional

Definición operacional

Para la medición de la variable se tuvo en cuenta tres dimensiones (indicadores) y para la selección de los datos se empleó la encuesta.

Escala de medición de la variable: Ordinal

Indicador

- Potencial humano
- Diseño organizacional
- Cultura organizacional

Categorías de la variable

- Alto
- Medio
- Bajo

Índice

- Alto (132 – 180 puntos)
- Medio(84 – 132 puntos)
- Bajo (36 – 84 puntos).

En una escala ordinal, los valores de los indicadores a tener en cuenta en un orden lógico. El clima organizacional: Alto (132 – 180 puntos), medio (84 – 132 puntos) y bajo (36 – 84 puntos). Para los indicadores Alto (44 – 60 puntos), medio (28 – 44 puntos) y bajo (12 – 28 puntos).

Variable dependiente: Satisfacción profesional

Definición operacional

Para la medición de la variable se tuvo en cuenta cuatro indicadores y para la selección de los datos se utilizó la encuesta.

Indicadores

- Condiciones laborales
- Desarrollo personal
- Reconocimiento
- Aspecto salarial

Escala de medición de la variable: Ordinal

Categorías

- Alto
- Medio
- Bajo

Índice

- Alto Alto (88 – 120 puntos)
- Medio (56 – 88 puntos)
- Bajo (56 – 88 puntos)

En una escala ordinal, los valores de los indicadores a tener en cuenta en un orden lógico. Satisfacción profesional: Alto (88 – 120 puntos), medio (56 – 88 puntos) y bajo (56 – 88 puntos). Para los indicadores condiciones laborales y desarrollo profesional: Alto (27 – 35 puntos), medio (17 – 26 puntos) y bajo (7 – 16 puntos). Para reconocimiento: Alto (22 – 30 puntos), medio (14 – 22 puntos) y bajo (6 – 14 puntos). Finalmente, para aspecto salarial: Alto (16 – 20 puntos), medio (10 – 15 puntos) y bajo (4 – 9 puntos).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Este estudio fue de enfoque cuantitativo, puesto que permitió la medición de las variables de acuerdo a valores numéricos, procesamiento y análisis estadístico descriptivo e inferencial. Asimismo, se derivó de la observación directa y el empirismo para la recolección de los datos (59).

Tipo básica: Es un estudio que ayudo a la construcción de nuevas fronteras de conocimientos y, además, buscó la expansión de los conocimientos existentes y crear predicciones. Proporcionando una visión profunda y sistemática de una dificultad facilitando la extracción de sus explicaciones y conclusiones lógicas y científicas. Asimismo, producirá conocimiento y teorías (59).

Método: se empleó el método inductivo - deductivo puesto que se observaron las características a estudiar, también se revisaron de manera exhaustiva las teorías, se formularon las hipótesis, se constató la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional, luego se evidenciaron los enunciados deducidos formulados (60).

Descriptivo o investigación diagnostica ya que las investigadoras deben tener la capacidad de visualizar los conceptos y variables que serán medibles entre qué personas o grupos, que se recopilará la información. Además, el estudio comprende la obtención de la información, y de esta forma responder a las preguntas relativas de los sujetos en investigación (61).

Correlacional: En este diseño se planteó hipótesis correlacionales; además, dicho diseño fue el encargado de la medición de la relación o asociación entre ambas variables, no determinar causas. Existiendo dos tipos de relación: Positiva cuando ambas variables mantienen una misma dirección y negativa cuando ambas variables mantienen diferente dirección, pero en las mismas proporciones (62).

3.2. Población y muestra

Población

La población, ya que es un conjunto formado por elementos a investigar. Estos mantienen características, particularidades y similitudes en función de problemática imaginada por las investigadoras (63). La población de estudio estuvo compuesta por 40 profesionales de Enfermería que Trabajan en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago - Apóstol.

Criterios de selección

Criterio de inclusión:

- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesionales de enfermería que participaron de forma voluntaria.
- Profesionales de enfermería con mínimo 2 meses de contrato.

Criterios de Exclusión:

- Profesionales de enfermería que estuvieron con descanso médico o de vacaciones durante el periodo de estudio.
- Profesionales de enfermería que desarrollan labores administrativas.

Muestra

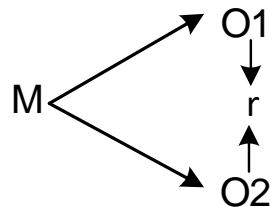
La muestra: Siendo considerado un subgrupo o parte representativa del universo u población de donde los datos fueron obtenidos (64). El tamaño de la muestra fue la misma de la población por tratarse de una pequeña población. Siendo 40 profesionales de enfermería.

3.3. Diseño de investigación

Diseño para la contratación del estudio fue no experimental, corte transversal, nivel descriptivo correlacional. Diseño no experimental: El estudio fue evaluado en su contexto natural sin ninguna alteración de las situaciones; además, no existió manipulación ni control de las ambas variables en estudio. Corte transversal: En dicho estudio los datos se recogieron en un sólo

momento y única vez. Es como obtener una fotografía o radiografía para posteriormente describirlas en el estudio, teniendo alcances descriptivos y correlaciones (61).

En este sentido la investigación respondió al siguiente Esquema:



Donde:

M: Muestra de profesionales de enfermería.

O1: Clima organizacional

O2: Satisfacción profesional

r: Relación entre variables

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica: La técnica que se empleó en el estudio fue la encuesta, ya que es una técnica que se empleó para la recopilación de información de una muestra. También, es una herramienta accesible, versátil, eficiente y económica que ayudó a las investigadoras a recopilar información sobre el comportamiento, opiniones, actitudes, y demografía de una población objetivo. Además, valiosa y confiable para el estudio (65).

Instrumento: El instrumento utilizado fue el cuestionario, puesto que es una herramienta valiosa para la recopilación de información y opiniones, pero debe ser empleado de manera cuidadosa y responsable. Además, proporcionó información confiable y valiosa (65). Para el presente estudio se empleó dos cuestionarios: El primer cuestionario sobre el clima organizacional se estructuró con 36 ítems y fue adoptado de la norma técnica del MINSA (19) y el cuestionario sobre satisfacción profesional se estructuró con 24 ítems y fue adoptado del estudio realizado por Huamán (66).

Ficha técnica

Nombre del instrumento

Cuestionario para medir el clima organizacional.

Autor(a):

Adaptado del MINSA (2011).

Procedencia: Perú

Aplicación: Individual

Tiempo: 20 minutos

Muestra: 40 participantes

Escala valorativa: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Ficha técnica

Nombre del instrumento

Cuestionario para evaluar la satisfacción profesional

Autor(a):

Adaptado de Huamán (2023).

Procedencia: Perú

Aplicación: Individual

Tiempo: 15 minutos

Muestra: 40 usuarios

Escala valorativa: Totalmente en desacuerdo (1), pocas veces de acuerdo (2), indiferente (3), mayormente de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Validez: Puesto que es transcendental para la obtención de la validez de los instrumentos de ambas variables; asimismo, facilitará la medición y verificación de las mismas (63). Para este estudio se validó los instrumentos a través del juicio de expertos que estuvieron compuestos por tres profesionales con amplia experiencia en investigación y en el tema (Anexo, 4). Donde se obtuvo una opinión favorable de aplicabilidad.

Confiabilidad: Para calcular la fiabilidad de los instrumentos se empleó el

coeficiente del Alfa de Cronbach, que dichos rangos deben estar de cerca a la unidad, mientras el coeficiente de aproxime a la unidad los instrumentos de excelentemente confiables y mientras se acerquen a la cero los instrumentos no serán confiables. Para esto se empleó el paquete estadístico SPSS versión 27. En el estudio se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,956 para la variable clima organizacional y un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,934 para la variable satisfacción personal, dichos coeficientes son fiables y excelentes para que dichos cuestionarios puedan ser empleados en otros estudios (Anexo 05).

3.5. Procesamiento y análisis de datos.

Se llevaron los procedimientos necesarios para la obtención del respectivo permiso al director del hospital, lo que permitió tener acceso a la información y llevar a cabo las encuestas dirigidas a los profesionales de enfermería. Antes de la aplicación de las encuestas, se explicó de manera clara y precisa el propósito del estudio, obteniéndose el consentimiento informado de los participantes. Además, se aclararon las dudas sobre los cuestionarios y se abordó a los participantes al finalizar su turno, momento más adecuado, para que respondieran las encuestas con calma y sin presiones. Al concluir se agradeció su participación en el estudio, asegurándoles que los resultados de emplearían para mejorar el servicio. También, se garantizó el compromiso de entregar los hallazgos al área de investigación del hospital.

Una vez conseguidos los datos se procedió con procesamiento y el análisis respectivo se tuvo en cuenta las siguientes etapas: Codificación: Se organizó la información obtenida, donde asignaron sus respectivos códigos a cada sujeto muestral. Calificación: Se asignó puntajes respectivos de acuerdo a los criterios señalados en la matriz del instrumento utilizado en la obtención de los datos.

Posteriormente se procedió a la elaboración de una base de datos donde se utilizaron códigos y en la calificación se emplearon estadígrafos que ayudaron al conocimiento de las características o fenómenos de cómo están distribuidos los datos. Además, los resultados fueron presentados en tablas para mejor

entendimiento; asimismo fueron interpretados en función de los objetivos.

Comprobación de hipótesis: Las hipótesis de trabajo fueron procesadas haciendo uso de la estadística inferencial, donde se empleó la prueba de normalidad que demostró que los elementos presentaron distribución normal, para el estudio se empleó la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson, posteriormente se medió el grado de asociación entre las dos variables.

3.6. Consideraciones éticas

Se tuvo en cuenta los aspectos que mantengan y que vea con la protección de los profesionales de enfermería que decidieran participar en la investigación presente, donde se respetaron los principios bioéticos (67):

Autonomía: Se respetó las decisiones de los profesionales de enfermería en la participación o no en la investigación; el grado de confidencialidad sobre la información ofrecida, fueron respetados y en señal de su conformidad y compromiso, aceptaron de forma voluntaria dicha participación, en señal de ello participantes llenaron y firmaron el consentimiento informado.

No maleficencia: En cada momento que duro la recolección de datos no se generó daños o perjuicios a los profesionales de enfermería que se participaron, mediante su protección de sus datos personales ya que fueron aplicados de forma anónima, asimismo, fueron codificados y solamente tuvo acceso a dicha información las investigadoras.

Justicia: Todos los profesionales de enfermería participantes fueron tratados con el mismo respeto y consideración, sin causar ningún perjuicio, donde se respetó en cada momento su privacidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla IV-1. Asociación entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Variables	Nivel	Satisfacción profesional						Total		Significancia	Correlación de Pearson
		Bajo		Medio		Alto		N	%		
		N	%	N	%	N	%				
Clima organizacional	Bajo	3	7,5	1	2,5	0	0	4	10	,000	,858**
	Medio	1	2,5	20	50	2	5	23	57,5		
	Alto	0	0	5	12,5	8	20	13	32,5		
Total		4	10	26	65	10	25	40	100		

Fuente: *Aplicación de las encuestas a los profesionales de Enfermería*

En la tabla IV-1, se evidencia los resultados obtenidos de los profesionales de enfermería, donde la mayoría de los participantes revelaron que el nivel del clima organizacional es medio con 57,5%, seguido de un nivel alto con 32,5% y un nivel bajo con 10%. Respecto al nivel de satisfacción profesional, la mayoría clasificó como medio en 65%, seguido de un nivel alto con 25% y un nivel medio con 10%. Además, el 50% de ellos consideran que tanto el clima organizacional como la satisfacción profesional se encuentra en un nivel medio, mientras que un 20% muestran que ambos aspectos se sitúan en un nivel alto. Asimismo, se evidencia que el valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y una correlación de Pearson de 0,858 indica que el clima organizacional y la satisfacción profesional se relacionan significativamente, alta y directa. Por lo que, existe asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Tabla IV-2. Asociación entre el clima organizacional y condiciones laborales del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Indicador / Variable	Nivel	Condiciones laborales						Total		Significancia	Correlación de Pearson
		Bajo		Medio		Alto		N	%		
		N	%	N	%	N	%				
Clima organizacional	Bajo	4	10	0	0	0	0	4	10	,000	,845**
	Medio	3	7,5	14	35	6	15	23	58		
	Alto	0	0	1	2,5	12	30	13	33		
Total		7	18	15	38	18	45	40	100		

Fuente: *Aplicación de las encuestas a los profesionales de Enfermería*

En la tabla IV-2, se evidencia los resultados de los profesionales de enfermería, donde el 35% de ellos indican que el clima organizacional y las condiciones laborales en un nivel medio, mientras que el 30% consideran que el clima organizacional y las condiciones laborales en un nivel alto.

Asimismo, se demuestra que el valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y una correlación de Pearson de 0,845 indica que el clima organizacional y las condiciones laborales se relacionan significativamente, alta y directa. Por lo que, existe asociación significativa entre el clima organizacional y las condiciones laborales del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Tabla IV-3. Asociación entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Indicador / Variable	Nivel	Desarrollo profesional						Total		Significancia	Correlación de Pearson
		Bajo		Medio		Alto		N	%		
		N	%	N	%	N	%				
Clima organizacional	Bajo	4	10	0	0	0	0	4	10	,000	,631**
	Medio	6	15	13	32,5	4	10	23	57,5		
	Alto	1	2,5	4	10	8	20	13	32,5		
Total		11	27,5	17	42,5	12	30	40	100		

Fuente: *Aplicación de las encuestas a los profesionales de Enfermería*

En la tabla IV-3, se muestra los resultados de los profesionales de enfermería, donde el 32,5% de ellos mencionan que el clima organizacional y el desarrollo personal en un nivel medio, mientras que el 20% consideran que el clima organizacional y el desarrollo personal en un nivel alto.

Asimismo, se evidencia que el valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y una correlación de Pearson de 0,631 indica que el clima organizacional y el desarrollo personal se relacionan significativamente, moderada y directa. Por lo que, existe asociación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Tabla IV-4. Asociación entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Indicador / Variable	Nivel	Reconocimiento						Total		Significancia	Correlación de Pearson
		Bajo		Medio		Alto		N	%		
		N	%	N	%	N	%				
Clima organizacional	Bajo	1	2,5	3	7,5	0	0	4	10	,000	,677**
	Medio	3	7,5	19	47,5	1	2,5	23	57,5		
	Alto	0	0	9	22,5	4	10	13	32,5		
Total		4	10	31	77,5	5	12,5	40	100		

Fuente: *Aplicación de las encuestas a los profesionales de Enfermería*

En la tabla IV-4, se evidencia los resultados de una muestra de 40 profesionales de enfermería, donde el 47,5% indican que el clima organizacional y el reconocimiento en un nivel medio, mientras que el 22,5% mencionan que el clima organizacional es alto y el reconocimiento en un nivel medio.

Asimismo, se evidencia que el valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y una correlación de Pearson de 0,677 indica que el clima organizacional y el reconocimiento se relacionan significativamente, moderada y directa. Por lo que, existe grado de asociación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Tabla IV-5. Asociación entre el clima organizacional y aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Indicador / Variable	Nivel	Aspecto salarial						Total		Significancia	Correlación de Pearson
		Bajo		Medio		Alto		N	%		
		N	%	N	%	N	%				
Clima organizacional	Bajo	4	10	0	0	0	0	4	10	,000	,705**
	Medio	2	5	21	52,5	0	0	23	57,5		
	Alto	0	0	4	10	9	22,5	13	32,5		
Total		6	15	25	62,5	9	22,5	40	100		

Fuente: *Aplicación de las encuestas a los profesionales de Enfermería*

En la tabla IV-5, se presentan los resultados de los profesionales de enfermería, donde el 52,5% de ellos consideran que el clima organizacional y el aspecto salarial en un nivel medio, el 22,5% indican que el clima organizacional y el aspecto salarial en un nivel alto.

Asimismo, se evidencia que el valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y una correlación de Pearson de 0,705 indica que el clima organizacional y el aspecto salarial se relacionan significativamente, alta y directa. Por lo que, existe grado de asociación significativa entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

V. DISCUSIÓN

En el estudio se desarrolló con 40 profesionales de enfermería que trabajan en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, donde la mayoría de los participantes fueron de género femenino (80%) y con edades entre 30 a 40 años (50%). Los hallazgos encontrados demuestran la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de enfermería. Dichas variables se someten a discusión y análisis en un nivel descriptivo y correlacional, empleando un diseño no experimental. Este enfoque permite una comprensión más profunda de la dinámica entre el entorno laboral y el bienestar del personal de enfermería, destacando la importancia de abordar el clima organizacional para promover la satisfacción laboral en este grupo profesional.

En relación al objetivo general, al *determinar la asociación entre el clima organizacional y satisfacción del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol* (Tabla IV-1), encontró que la mayoría de los participantes revelaron que el clima organizacional se situaba en un nivel medio con 57,5%, mientras que el nivel de satisfacción profesional, la mayoría clasificó como medio en 65%. Además, el 50% de los participantes respondieron que tanto el clima organizacional como la satisfacción profesional se encontraba en un nivel medio, además, empleando la prueba estadística correlación de Pearson, se demostró una correlación de Pearson de 0,858 y un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), indica que existe asociación significativa, alta y directa entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería.

Respecto a esto, Bustamante et al. (51), en su estudio realizado con el objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, evidenciaron que existe correlación significativa, moderada y positiva entre las variables en estudio, con un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,760.

De igual manera, en su estudio, Huamán (52), propuso determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y clima Organizacional del Profesional de salud,

encontró que el clima organizacional se situaba en un nivel medio en 35,1%, al igual que la satisfacción laboral. Además, un 27,2% indicaron que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral se encontraba en un nivel medio. Asimismo, se demostró que el valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y la correlación de 0,715, indicando que existe relación significativa, alta y positiva entre las variables estudiadas.

Asimismo, Tinoco (53), en su estudio realizado con el propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud, encontró un valor de significancia de 0,00 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,767, donde asumió que existe relación altamente significativa, fuerte y directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud.

Por su parte, De la Cruz y Ramírez (54) en su estudio desarrollado con objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras, evidenciaron un valor de significancia de 0,00 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,708, indicando que existe correlación significativa, moderada y positiva entre clima organizacional y la satisfacción laboral.

Igualmente, Arévalo et al. (56), en su estudio realizado con el objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, encontraron que el clima organizacional fue medio en 50,4% y la satisfacción laboral media en 49,6%. Además, demostró que existe relación significativa, moderada y positiva entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del hospital II-E Banda de Shilcayo ($p < 0,05$) y correlación de Pearson de 0,460.

Finalmente, Del Ángel (49), en su estudio encontró un clima organizacional por mejorar y satisfacción laboral en niveles muy satisfactorios, refleja la necesidad de que la institución mejore la disponibilidad de recursos, la equidad de beneficios y en remuneración, derivados del trabajo; pues fueron las dimensiones con más clima por mejorar. También se identificó una correlación moderada en el clima

organizacional y satisfacción laboral lo que implica que existen otros factores que influyen tanto en la percepción del clima organizacional, como en la satisfacción laboral.

El presente estudio está fundamentado teóricamente para que el clima organizacional sea satisfactorio dentro de la institución, deben laborar para mantener una cultura organizacional, por ende, ayudar las cualidades y expectativas establecidas en la fe de los profesionales que mantienen una institución (45). Asimismo, la satisfacción profesional es importante ya que las personas están frecuentemente en proceso de adaptación a diversos contextos, buscando la satisfacción de sus perspectivas y mantener un equilibrio individual. Dicha adaptación no solamente se limita a la satisfacción de sus necesidades fisiológicas y sociales (34).

Los resultados obtenidos en el estudio sobre la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción profesional en profesionales de enfermería, donde la mayoría de los estudios señalan una correlación significativa y positiva entre las variables estudiadas. Sin embargo, hay algunas discrepancias, como el estudio de Moran, que no encontró una relación significativa. Esto destaca la importancia de considerar diferentes contextos y variables al interpretar estos resultados. Asimismo, mientras mejor sea el clima organizacional, mejor sería la satisfacción profesional o viceversa.

En relación al primer objetivo específico, que consiste en *analizar la asociación entre el clima organizacional y las condiciones laborales del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol* (Tabla IV-2), se destaca que el 35% los participantes indicaron que tanto el clima organizacional y las condiciones laborales se encontraban en un nivel medio. Además, se evidenció una relación significativa, alta y directa entre el clima organizacional y las condiciones laborales, con una significancia ($p=0,000<0,05$) y correlación de Pearson de 0,845.

Similar resultado al encontró por Huamán (52), en su estudio sobre la relación

entre la satisfacción y clima organizacional del profesional de salud, puesto que sus resultados presentaron que el 26,3% de los participantes indicaron que el clima organizacional y las condiciones de trabajo fue alto y el valor de significancia de 0,00 ($p < 0,05$) y la correlación de Spearman de 0,754, indicando que existió correlación significativa, estadística y positiva entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo.

De igual manera, Cayo (50), en su estudio acerca del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería, encontró que el valor de significancia de 0,18 ($p > 0,05$), afirmando que no existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones laborales en los profesionales del Hospital Regional del Cusco, por lo que, se acepta la hipótesis planteada.

Por otro lado, De la Cruz y Ramírez (55), en su estudio acerca del clima organizacional y satisfacción laboral en las enfermeras, evidenciaron resultados contrapuestos al presentar que el valor de significancia de 0,913 ($p > 0,05$). Por lo que, no existe correlación significativa entre el clima organizacional y las condiciones laborales en las enfermeras de un Centro Quirúrgico de Essalud.

Por lo que, su abordaje del problema del estudio está fundamentado teóricamente, ya que argumenta que las opiniones de los sujetos acerca de las condiciones y su entorno laboral, con el propósito de la elaboración de planes y/o proyectos que contribuyan a la superación de forma priorizada a factores negativos que afectan a la productividad y compromiso potencial humano (19). Además, los profesionales se preocupan por su entorno de trabajo para su propio bienestar, así como para ayudarlos a desempeñarse bien. Los profesionales de enfermería se inclinan por un entorno físico inofensivo y no irritante. Las temperaturas extremas, la iluminación, ruido u otras condiciones ambientales no son aceptables (33).

No obstante, en algunos estudios se han identificado una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y las condiciones laborales en enfermería, mientras que en otros estudios se han encontrado que no existe correlación. Esta relación positiva y significativa implica que un clima organizacional saludable,

caracterizado por una comunicación efectiva, un liderazgo sólido, el respaldo del equipo y la satisfacción laboral, está intrínsecamente ligado a unas condiciones laborales adecuadas. Estas condiciones incluyen aspectos como de la carga de trabajo, el ambiente físico y políticas del recurso humano. Los resultados encontrados demuestran que a mejores condiciones laborales contribuiría a mejorar el clima organizacional de los profesionales de enfermería, resaltando la necesidad de abordar ambas áreas para mejorar la calidad de trabajo y la satisfacción laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico, fue *analizar la asociación entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol* (Tabla IV-3), se evidenció que el 32,5% mencionan que el clima organizacional y el desarrollo personal es medio, mientras que el valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y una correlación de Pearson de 0,641, indica que existe asociación significativa, moderada y directa entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de Enfermería.

En este contexto, los resultados son similares al encontrado por Huamán (56) en su estudio sobre satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud. Encontró que el 26,3% participantes reportaron un bajo clima organizacional y el desarrollo profesional fue bajo. El valor de significancia de 0,00 ($p < 0,05$) y su correlación de Spearman de 0,635, indicando que existe influencia significativa, estadísticamente moderada, entre el clima organizacional y el desarrollo profesional. Estos resultados refuerzan la importancia de considerar el impacto del clima organizacional en el desarrollo y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

De igual manera, De la Cruz y Ramírez (55) en su estudio sobre el clima organizacional y satisfacción laboral, evidenciaron que el valor de significancia de 0,045 ($p < 0,05$). Por lo que, existe correlación significativa, baja y positiva entre el clima organizacional y el desarrollo personal en las enfermeras de un Centro Quirúrgico de Essalud.

Al respecto el estudio está fundamentado teóricamente, siendo una percepción compartida por los miembros de una institución con respecto a su trabajo, el entorno físico en que éste; asimismo, la relación interpersonal que mantienen en su entorno a él y las diferentes regulaciones informales y formales que afectan dicho trabajo (15).

Asimismo, engloba las habilidades de los colaboradores para el desarrollo de su máximo potencial; también, son las posibilidades de los asalariados para el logro de autorrealización. Además, es un conjunto de capacidades que presentan los colaboradores para influir en la manera individual o en grupos, haciendo que dichos equipos trabajen con entusiasmo, alcanzado así, los objetivos organizacionales planteados (38).

Los resultados encontrados demuestran que a mayor clima organizacional mejor sería el desarrollo profesional, ya que existe un margen significativo para mejorar y fortalecer estos aspectos en la unidad. Es crucial, ya que un clima organizacional saludable brinda oportunidades para el desarrollo profesional, siendo fundamentales en el crecimiento y satisfacción de los profesionales de enfermería, así como para mejorar la calidad de atención que se brinda a los pacientes. Un entorno laboral positivo, caracterizado por la confianza, el apoyo del equipo, la comunicación efectiva y el reconocimiento del trabajo, puede impulsar el desarrollo profesional al brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

En relación al tercer objetivo específico, al *determinar la asociación entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol* (Tabla IV-4), se encontró que el 47,5% indican que el clima organizacional y el reconocimiento es medio, además demostró que existe asociación significativa, moderada y directa entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de Enfermería ($p=0,000<0,05$) y una correlación de Pearson de 0,677.

Los resultados obtenidos son similares con los reportados por Huamán (52), en

su estudio sobre la satisfacción y el clima organizacional del profesional de salud. Encontró que el 25,4% de los participantes reportaron un bajo nivel de clima organizacional y reconocimiento. Además, se observó un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,641, indicando que existe relación significativa, moderada y directa entre el clima organizacional con el reconocimiento y beneficios laborales. Dichos hallazgos refuerzan la importancia de considerar el impacto del reconocimiento en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud.

De igual manera, Cayo (50), sobre el clima organizacional y satisfacción del personal de enfermería, encontró un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), afirmando que existe relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento de los profesionales del Hospital Regional del Cusco, por lo que, se acepta la hipótesis planteada.

Al respecto, el estudio está fundamentado teóricamente porque argumenta que el clima organizacional es cómo los individuos perciben su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando un ambiente donde desarrollan su trabajo diario, influyendo así en la satisfacción del personal y en su productividad (17). Asimismo, el reconocimiento dichos aspectos son de gran relevancia para el desarrollo profesional, por ser reconocidos por su alcance de sus logros, todo ello motivará para que cada día sean mejores para su reconocimiento que influirá en el reconocimiento del personal (40).

En conjunto, estos estudios refuerzan la idea de que existe una relación importante entre el clima organizacional y el reconocimiento en el ámbito de la enfermería. Los hallazgos son consistentes en diferentes contextos, lo que respalda la relevancia de considerar el reconocimiento como un componente clave del clima organizacional para los enfermeros, asimismo, se demuestra que, a mejor clima organizacional, será mejor el reconocimiento del profesional de enfermería y viceversa.

Finalmente, al cuarto objetivo específico, que consistió en *determinar la*

asociación entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol (Tabla IV-5), se evidenció que el 52,5% de los participantes consideraron que el clima organizacional y el aspecto salarial se encontraba en un nivel medio. Además, se encontró que un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y una correlación de Pearson de 0,705, indicando que existe asociación significativamente, alta y directa entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

Dichos resultados guardan similitud al encontrado por Huamán (52), en su estudio sobre la satisfacción y el clima organizacional del profesional de salud, puesto que los resultados presentan que el 26,3% los participantes indican que el clima organizacional y los aspectos salariales fue alto, mientras que el valor de significancia de 0,00 ($p < 0,05$) y su correlación de Spearman de 0,743, indicando que existe correlación significativa, estadística, alta y directamente proporcional entre el clima organizacional y los aspectos salariales.

De igual manera, Cayo (50), en su estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción del personal de enfermería, encontró un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), afirmando que existe relación significativa entre el clima organizacional y los beneficios de los profesionales del Hospital Regional del Cusco, por lo que, se acepta la hipótesis planteada.

Por otro lado, De la Cruz y Ramírez (55), en su estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción, evidenciaron que el valor de significancia fue de 0,851 ($p > 0,05$). Por lo que, no existe correlación significativa entre el clima organizacional y los beneficios laborales en las enfermeras de un Centro Quirúrgico de Essalud.

Por lo que su abordaje al problema se fundamenta que el clima organizacional son actitudes, valores y creencias que mantienen los sujetos en la institución, transformándose en elementos del clima. También, ayuda a conocer, en forma

sistemática y científica (19). Por su parte, Robbins y Judge (37), argumentan que los salarios o sueldos, gratificaciones e incentivos son compensaciones que los profesionales de enfermería reciben a cambio de su trabajo. La administración del área de recursos humanos a través de dichas actividades vitales, garantizando que los profesionales estén satisfechos, el cual favorecerá a las instituciones a mantener, retener, obtener una fuerza laboral productiva.

Comparando estos estudios, se observa que, en general, la mayoría muestra una correlación significativa entre el clima organizacional y los aspectos salariales en el ámbito de la enfermería, lo que sugiere que el salario y beneficios pueden influir en la percepción del clima laboral. Sin embargo, el último estudio señala una falta de correlación en un contexto específico. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar tanto el clima organizacional como las políticas salariales para promover el bienestar y la satisfacción laboral del personal de enfermería en entornos críticos como la Unidad de Vigilancia Intensiva.

Finalmente, el estudio realizado aporta significativamente al marco teórico de las variables analizadas, especialmente en relación al modelo de Likert del clima organizacional y la teoría bifactorial de Herzberg. Los resultados obtenidos respaldan y enriquecen estos modelos teóricos al mostrar la asociación entre el clima organizacional, la satisfacción profesional y otros aspectos como el reconocimiento y el aspecto salarial en profesionales de enfermería. También, permite comprender la realidad específica de la incidencia de estas variables en el personal de salud. Con este conocimiento, se pueden diseñar adecuadas estrategias para que se aborde las percepciones que se necesitan mejorar, lo que potencialmente contribuirá a mejorar el clima organizacional y la satisfacción de los profesionales de enfermería en el hospital.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe asociación significativa, alta y directa entre el clima organizacional y satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol ($p < 0,05$) y una correlación de 0,858. Por lo que se acepta la hipótesis alterna.
2. Se analizó que existe relación significativa, alta y directa entre el clima organizacional y las condiciones laborales del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol ($p < 0,05$) y correlación de 0,845.
3. Se analizó el valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y una correlación de 0,641, indica que existe asociación significativa, moderada y directa entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.
4. Se determinó que existe asociación significativa, moderada y directa entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago– Apóstol ($p = < 0,05$) y una correlación de 0,677.
5. Se determinó una significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y una correlación de 0,705 indicando que existe asociación significativa, alta y directa entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.

RECOMENDACIONES

1. A la jefatura de enfermería del hospital Santiago Apóstol, que implemente estrategias donde se promueva un clima organizacional positivo, incluir programas de apoyo a los profesionales de enfermería y reconocimiento de logros, para incrementar el porcentaje de satisfacción profesional, puesto que juega un rol fundamental en el desarrollo de las metas organizacionales y productividad, como también fortalecer el vínculo del profesional en la Unidad de Vigilancia Intensiva, que ayudará a conseguir un ambiente adecuado.
2. A la jefatura de enfermería del hospital, evaluar de forma regular las condiciones laborales y tomar medidas adecuadas para abordar en cualquier área que se necesite mejoras, como la carga de trabajo, el equipamiento adecuado y la seguridad laboral.
3. Asimismo, la jefatura de enfermería del hospital debe implementar programas de desarrollo profesional, capacitación y mentoría que permita que el personal de enfermería logre su máximo potencial dentro de la unidad de vigilancia intensiva y de esta forma mejore su productividad y el bienestar del equipo de enfermería.
4. La jefatura de enfermería del hospital debe implementar sistemas formales e informales de reconocimiento que celebren logros y contribuciones de los profesionales de enfermería, lo que ayudaría a fortalecer aún más el sentido de pertenencia y compromiso.
5. A recursos humanos y jefatura de enfermería del hospital, revisar y ajustar las políticas salariales y compensación., con la finalidad de mejorar la equidad salarial y proporcionarles incentivos adicionales podrían aumentar la satisfacción y motivación de los profesionales de enfermería, lo que podría tener un impacto positivo en la calidad del cuidado proporcionado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Flores Flores AJ. Structural capital and organizational performance in the public health sector of the state of Tamaulipas, Mexico. *Revista iberoamericana de las ciencias de la salud*. 2021; 10(19): 1-29. <https://doi.org/10.23913/rics.v10i19.94>
2. Sein NN, Kunaviktikul W, Stark A. “A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nurs Forum*, 2021; 56(1): 172–80.
3. Kalinowska P, Marcinowicz L. “Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study. *Nurs Open*. 2020; 7(6): 1680–90. <https://doi.org/10.1002/nop2.550>
4. Fernández-Oliva D, Revilla-Velásquez M E, Kolevic-Roca LA, Cabrejos-Castilla I, Muchaypiña-Gallegos I, Sayas-Avilés I, et al. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *An. Fac. med.* 2019 Abr; 80 (2): 188-192. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>
5. De La Cruz Cruzado IP. Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022 [Tesis, Maestría]. Universidad César Vallejo. Lima – Perú. 2023.
6. Aparicio Pérez T. Causas principales de la insatisfacción laboral. Centro de Psicología Alarcón. Granada. [Internet]. 2023. [25 octubre 2023]. España. Disponible en: <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
7. Vega CM, Castillo SR. Factors that influence the work performance of health personnel working in the tipe c health center, latacunga. *Revista La U Investiga / Scientific Paper*. 2020; 7 (2): 39 – 52. <http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
8. Riyanto S, Panggabean M. “The impact of Leadership, Organization Culture

- and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction. 2020.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.007>
9. Monterrosa AB. Probable trastorno de ansiedad generalizada en la pandemia COVID-19: valoración en médicos generales del Caribe colombiano. Duazary, 2021: 7-19.
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/3890/2830>
 10. López BA. Quality of work-life and work performance in physicians at the mexican institute of social security, in the state of Chiapas. Revista Facultad de Medicina Humana. 2021; 21(2), 316-325.
http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf
 11. Tarazona A. La salud en el bicentenario y perspectivas para un nuevo sistema de salud. Acta Médica Perú, 2021; 38(2): 87-88.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v38n2/1728-5917-amp-38-02-87.pdf>
 12. Ojeda Reyes RP, Podestá Gavilano LE, Ruiz Arias RA. Organizational Climate and Safety Culture in Nursing in a Maternal-Perinatal Health Institute. Revista Cubana de Enfermería. 2021; 37(2): e3596
 13. Millones Trinidad ML. Working conditions and job satisfaction of the nurses of the Hospital Complex PNP Luis N Sáenz. Revista Científica; 2022, 1 (4): 39-50.
<https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>
 14. Felipe Bravo GM, Aguilar Chávez PV, Becerra Julca1 AE, Lara Cieza D, Jesús Ramírez GD, Zavaleta Pesantes W. Organizational climate and work satisfaction in a state hospital. 2018; 21(3): 369-374.
<http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2017.041>
 15. Ministerio de Salud (MINSA). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional v.02. Lima, Perú: Dirección General de Salud de las Personas. 2012.

16. Arano Chávez RM, Escudero Macluf J, Delfín Beltrán LA. Founding the origin of the organizational climate, from the perspective of school management: a theoretical approach. *Ciencia Administrativa*. 2016; (1). <https://cienciaadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323/4128>
17. Pilligua Lucas CF, Arteaga Ureta FM. The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Redalyc.org Journal UAEM*. 2019; XV (28): 15-28.
18. Chiavento I. Clima organizacional y su diagnóstico. *Revista Scielo*. 2019. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
19. Ministerio de Salud (MINSA). Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional - V. 02. 2011.
20. Chiang M, Salazar C, Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*. 2017; 16(2).
21. Luna Espinoza I, Torres Fragoso J. "Analysis of the quality of public health services with the SERVPERF model: A case in the Isthmus of Tehuantepec. *Contaduría y Administración*, 2022; 67(1), 90-118. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.2956>
22. Latin American Quality Institute. El potencial humano, recurso primordial en las empresas [Internet]. 2012. [citado 23 ene 2023]. Disponible en: http://www.laqualityinstitute.org/artc/laqui_art_3.pdf
23. Peláez D. El valor del potencial humano en las organizaciones empresariales. 2010.
24. Chester B. (2012). Abstract de conferencias de Eric Gaynor Butterfield en los Congresos de Desarrollo Organizacional: 1997-1999-2001-2002. The Organization Development Institute International, Latinamerica. Recuperado de: [http:// www.theodinstitute.org](http://www.theodinstitute.org)

25. Daft, R. (2015). Teoría y diseño organizacional. 11 ed. México: CENGAGE Learning
26. Marulanda C, López L, Cruz G. La cultura organizacional, factor clave para la transferencia de conocimiento en los centros de investigación del triángulo del café de Colombia. Información tecnológica. 2018; 29(6), 245-252. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
27. Rodriguez C, Romo L. Relación entre cultura y valores organizacionales. Conciencia Tecnológica. 2013; (45): 12-17.
28. Cújar A, Ramos C, Hernández H, López J. Organizational culture: developments in measuring. ScienceDirect. 2013; 29: 350-355.
29. Carrillo Punina, Á. P. (2016). Medición de la cultura organizacional. Ciencias Administrativas, 8, 61-73.
30. Solano-Aguilar S. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Revista Cuidarte. 2010; 1(1); 53-62. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732010000100008&scri%20pt=sci_abstract&tlng=es
31. Larouche V, Delorme F. Satisfaction au travail: Reformulation théorique, 2011; 27(4).
32. Dilig Ruiz A, MacDonald I, Demery Varin M, Vandyk A, Graham ID, Squires JE. Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. International Journal of Nursing Studies, 2018; 88: 123–134. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>
33. Rojas Bonanchera N. Causas de insatisfacción laboral en una empresa explicadas con ejemplos. Revista Digital Inesem. 2023. Disponible en: <https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/causas-insatisfaccion-laboral/>
34. Uribe J. Clima y ambiente organizacional. México: El Manual Moderno. 2015.

35. Rodríguez Bellina S, Castañeda Vergara J. The climate in the classroom of teachers of the departments of sciences and humanities of the Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Revista oficial de la UPAO multidisciplinaria e interdisciplinaria, 2018, 30(2). 10.22497/PuebloCont.302.17
36. Pereda S, Berrocal F, Alonso M. Psicología del trabajo. Síntesis. Madrid, España. 2018.
37. Robbins S, Judge. Comportamiento Organizacional. México: Person 15 ava edición. 2013.
38. Guillen C. Factores organizacionales [Internet]. 2004. [citado 28 ene 2024]. Disponible en: http://www.uvm.cl/csonline/2006_1/pdf/factoresorganizacionales.pdf
39. Doyle A. Habilidades duras frente a habilidades blandas: ¿Cuál es la diferencia?: The balance careers. 20 de enero de 2020. Disponible en: thebalancecareers: Site Web: <https://bit.ly/2Stpg6U>
40. Arias WL, Arias G. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Ciencia & Trabajo, 2014, 16(51):185-191. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
41. Solomon M. Comportamiento del Consumidor. (10 ed.). México: Pearson. 2013.
42. Flores Miranda. Causas principales de la insatisfacción laboral. García M. Principales causas de la insatisfacción laboral [Internet]. 18 oct 2019. [citado 23 ene 2024]. IMF. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/sin-categoria/principales-causas-de-la-insatisfaccion-laboral/>
43. Brunet L. El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. Trillas. México. 2004.

44. ESAN. Los diferentes conceptos de calidad en salud. [internet] 2016 [citado 20 de noviembre 2023]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/los-diferentes-conceptos-de-calidad-en-salud>
45. Baltan J. La organización y su clima. SMC ediciones. Quito, Ecuador. 2015.
46. Carrión Bravo CA. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Tipo C Ciudad Victoria [Tesis de Magister]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. 2023.
47. Campos Martínez LE. Nivel de satisfacción del usuario en la atención recibida en la consulta externa de medicina familiar de la UMF No 47 del Instituto Mexicano del Seguro Social San Luis Potosí [Tesis de Especialidad]. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Febrero 2022.
48. Moran Morocho BD. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de guayaquil IESS Ceibos [Tesis de Maestro]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. 2022.
49. Del Ángel-Salazar EM, Fernández- Acosta CA, Santes-Bastiánc MC, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Organizational climate and job satisfaction in health workers. Enfermería Universitaria. 2021; 17 (3): 1665 - 7063. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
50. Cayo Esquivel MA. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco 2022 [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional del Callao. Callao – Perú. 2023.
51. Bustamante Vidaurre ML, Gálvez-Díaz NC, y Arrunategui-Huamán BP. Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru. Revista Venezolana de Gerencia, 28 (No. Especial 9); 150-161. 2023. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>

52. Huamán Intuscca, A. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, 2022 [Tesis de Maestro]. Universidad Norbert Wiener. Lima – Perú, 2023.
53. Risco Urbina YL. Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022 [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes - Perú, 2023.
54. Tinco Rojas HY. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de un hospital de Abancay en tiempos de pandemia, Apurímac, 2022 [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Lima — Perú, 2022.
55. De la Cruz Pérez LR, Ramírez Miranda E. Organizational climate and job satisfaction of nurses at a surgical center in essalud, LIMA 2017. Revista De Investigación Científica Ágora. 2021; 08(02): 47-52. DOI: <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
56. Arévalo Barrera JC, Quiroz Carhuatanta SJ, y Delgado Bardales JM. Organizational climate and job satisfaction of the collaborators in the healthcare area of an II-E Hospital in San Martín. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2021; 5 (5). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943_p8615
57. Padilla Montes FM. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao [Tesis de Doctor]. Universidad Nacional del Callao. Callao - Perú, 2020.
58. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. 9th ed. Madrid: Editorial McGraw-Hill; 2011.
59. Arias Gonzáles JL, Holgado Tisoc J, Tafur Pittman TL, Vasquez Pauca MJ. Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis [1ª ed.]. Editado por Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

60. Rios R. Metodología para la investigación y redacción (Primera ed.). Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L. 2017.
61. Cely NJ, Palacios W, Caicedo AJ. Conceptos y enfoques de metodología de la investigación [1ª. Ed.]. Editorial Creser S.A.S. 2023
62. Moran G, Alvarado D. Métodos de investigación. Mexico: Pearson Educación. 2012.
63. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
64. Ponce M, Pasco M. Guía de investigación (1ra edición ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. 2015.
65. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, y Castillo. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación (Primera edición digital). Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. 2023. DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
66. Huamán Intuscca, A. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, 2022 [Tesis de Maestro]. Universidad Norbert Wiener. Lima – Perú, 2023.
67. Piscocoya-Arbañil JA. Principios éticos en la investigación biomédica. Rev Soc Peru Med Interna, 2018; 31(4): 159-164.

ANEXOS

ANEXO 1
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Escala	Indicador	Categoría	Índice
V1: Clima organizacional	Para la medición del clima organizacional tiene en cuenta tres dimensiones y para la selección de los datos se empleará la encuesta	Ordinal	Potencial humano	Bajo Medio Alto	Bajo (36-84 puntos) Medio(84-132puntos) Alto (132-180puntos)
		Ordinal	Diseño organizacional	Bajo Medio Alto	Bajo (12-28 puntos) Medio (28-44 puntos) Alto (44-60 puntos)
		Ordinal	Cultura organizacional	Bajo Medio Alto	Bajo (12-28 puntos) Medio (28-44 puntos) Alto (44-60 puntos)
V2: Satisfacción profesional	Para la medición de la satisfacción laboral se tuvo en cuenta cuatro dimensiones y para la selección de los datos se utilizará la encuesta	Ordinal	Condiciones laborales	Bajo Medio Alto	Bajo (7-16 puntos)) Medio (17-26 puntos) Alto (27-35 puntos)
		Ordinal	Desarrollo profesional	Bajo Medio Alto	Bajo (7-16 puntos) Medio (17-26 puntos) Alto (27-35puntos)
		Ordinal	Reconocimiento	Bajo Medio Alto	Bajo (6-14puntos) Medio (14-22puntos) Alto (20-30puntos)
		Ordinal	Aspecto salarial	Bajo Medio Alto	Bajo (4-9puntos) Medio (10-15puntos) Alto (16-20puntos)

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Materiales y métodos
<p>GENERAL ¿Qué asociación existe entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago - Apóstol?</p> <p>ESPECÍFICOS PE1: ¿Cuál es la asociación que existe entre el clima organizacional y las condiciones laborales del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago - Apóstol? PE2: ¿Cuál es la asociación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago - Apóstol? PE3: ¿Cuál es el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago - Apóstol? PE4: ¿Cuál es el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago - Apóstol?</p>	<p>GENERAL Determinar la asociación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.</p> <p>ESPECÍFICOS OE1: Analizar la asociación entre el clima organizacional y las condiciones laborales del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol. OE2: Analizar la asociación entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol. OE3: Determinar el grado de asociación entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol. OE4: Determinar el grado de asociación entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.</p>	<p>GENERAL H₁. Existe asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol. H₀: No existe asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol</p> <p>SECUNDARIAS Existe asociación significativa entre el clima organizacional y las condiciones laborales del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol. Existe asociación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol. Existe grado de asociación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol. Existe grado de asociación significativa entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potencial humano • Diseño organizacional • Cultura organizacional <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales • Desarrollo personal • Reconocimiento • Aspecto salarial 	<p>Población: 40 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra: 40 profesionales de enfermería</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptivo correlacional,</p> <p>Diseño No experimental Transeccional</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA

ANEXO 03
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PRESENTACION: El presente cuestionario es anónimo, tiene como propósito determinar la asociación que existe entre el clima laboral y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, la información obtenida de este cuestionario será utilizada solo con fines de investigación y será confidencial.

PARTE I: DATOS GENERALES

Sexo: _____ Edad: _____ Estado civil: _____

Grado de servicio: _____ Tiempo de servicio: _____

Especialidad: _____

PARTE II: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Por favor, sírvase marcar con un aspa (X) las respuestas, según la frecuencia que usted realiza las siguientes acciones de su vida cotidiana, en la presente lista de enunciados. Por cada pregunta, por favor dé la respuesta que más se acerca a la manera como se ha sentido usted.

- 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo
 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo
 5: Totalmente de acuerdo

	Ítems					
	Potencial humano	5	4	3	2	1
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
3	La innovación es característica de nuestra organización.					
4	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas					
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
10	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
11	Existe un ambiente organizado en mi establecimiento de salud.					
12	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
	Diseño organizacional	5	4	3	2	1
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					

14	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
15	La organización de mi establecimiento de salud prevé los problemas que se presentan.					
16	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
17	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
21	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
22	Mi salario y beneficios son razonables.					
23	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
24	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas					
	Cultura organizacional	5	4	3	2	1
25	Estoy comprometido con mi organización de salud					
26	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud					
27	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
28	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de los objetivos de mi establecimiento de salud					
29	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
30	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
31	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
32	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo.					
33	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
34	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud					
35	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.					
36	Mi Jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					

PARTE III: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN PROFESIONAL

A continuación, usted tiene una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

1: Totalmente en desacuerdo

2: Pocas veces de acuerdo

3: A indiferente

4: Mayormente de acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

	Ítems					
	Condiciones laborales	5	4	3	2	1

1	Los objetivos y responsabilidad de mi puesto de trabajo son claros por tanto sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo de mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados					
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener buen desempeño en el puesto.					
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
	Desarrollo profesional	5	4	3	2	1
8	Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
9	Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
10	Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
11	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
13	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
14	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
	Reconocimiento	5	4	3	2	1
15	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
16	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
17	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
18	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí					
19	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
20	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					
	Aspecto salarial	5	4	3	2	1
21	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
22	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
23	Existe equidad en las remuneraciones.					
24	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					

ANEXO 04

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS



UPAO

Segunda Especialidad de Enfermería

JUICIO DE EXPERTOS

Instrumentos: Cuestionario de Clima organizacional del profesional de Enfermería que Trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESIÓN	N° COLEGIATURA	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	FIRMA
Gilberto Pérez Efus	Lic. Enfermería	059547	Hospital Santiago Apóstol Universidad politécnica Amazónica.	
Gloria Carrillo Seclén	Lic. Enfermería	074306	Hospital Santiago Apóstol.	 Lic. Gloria Carrillo Seclén ENFERMERA INTENSIVISTA CEP: 74306 REE: 021835
Eduard Cieza Tapia	Lic. Enfermería	024739	Hospital Santiago Apóstol	 Lic. Eduard Cieza Tapia CEP: 24739 - REE: 18276 PROMOCIONADA Y DEBENTADA



UPAO

Segunda Especialidad de Enfermería

JUICIO DE EXPERTOS

Instrumentos: Cuestionario de satisfacción profesional del enfermero(a) que Trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESIÓN	N° COLEGIATURA	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	FIRMA
Gilberto Pérez Efus	Lic. Enfermería	059547	Hospital Santiago Apóstol Universidad politécnica Amazónica.	
Gloria Carrillo Seclén	Lic. Enfermería	074306	Hospital Santiago Apóstol.	 Lic. Gloria Carrillo Seclén ENFERMERA INTENSIVISTA CEP: 74306 REE: 021835
Eduard Cieza Tapia	Lic. Enfermería	024739	Hospital Santiago Apóstol	 Lic. Eduard Cieza Tapia CEP: 24739 - REE: 18276 PROMOCIONADA Y DEBENTADA



UPAO

Segunda Especialidad de Enfermería

Constancia de Juicio de Expertos

Nombre del experto: Gilberto Pérez Efus

Especialidad: Lic. Enfermería

DNI:43023758

Por la presente hago constar que realice la revisión del instrumento sobre el cuestionario de **Clima organizacional y satisfacción del profesional de Enfermería que Trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol** Elaborado por las egresadas de la segunda especialidad de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto

Lic. Enf Ana Melva Goicochea Rioja

Lic. Enf Miria Palacios Aguilar Quienes están realizando un trabajo de

investigación titulada **“Clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que Trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, 2024”**

Una vez realizado las correcciones correspondientes considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Trujillo, 02 de febrero del 2024

Nombre: Gilberto Pérez Efus

DNI: 43023758

RNM: 2497

Mtr: Gestión de los servicios de la salud



Constancia de Juicio de Expertos

Nombre del experto: Gloria Carrillo Seclén

Especialidad: Lic. Enfermería; especialista en Cuidados Intensivos Adulto

DNI:16659652

Por la presente hago constar que realice la revisión del instrumento sobre el cuestionario de **Clima organizacional y satisfacción del profesional de Enfermería que Trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol** Elaborado por las egresadas de la segunda especialidad de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto

Lic. Enf Ana Melva Goicochea Rioja

Lic. Enf Miria Palacios Aguilar Quienes están realizando un trabajo de

investigación titulada **“Clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que Trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, 2024”**

Una vez realizado las correcciones correspondientes considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Trujillo, 02 de febrero del 2024


Lic. Gloria Carrillo Seclén
ENFERMERA INTENSIVISTA
CEP. 74308 REE. 021835



UPAO

Segunda Especialidad de Enfermería

Constancia de Juicio de Expertos

Nombre del experto: Eduard Cieza Tapia

Especialidad: Lic. Enfermería; especialista en Emergencia y Desastres.

DNI:27845993.

Por la presente hago constar que realice la revisión del instrumento sobre el cuestionario de **Clima organizacional y satisfacción del profesional de Enfermería que Trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol** Elaborado por las egresadas de la segunda especialidad de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto

Lic. Enf Ana Melva Goicochea Rioja

Lic. Enf Miria Palacios Aguilar Quienes están realizando un trabajo de

investigación titulada **“Clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que Trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, 2024”**

Una vez realizado las correcciones correspondientes considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Trujillo, 02 de febrero del 2024

Lic. Eduard Cieza Tapia
CEP. 24799 - RNE. 15716
EMERGENCIAS Y DESASTRES

ANEXO 5
ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad del clima organizacional

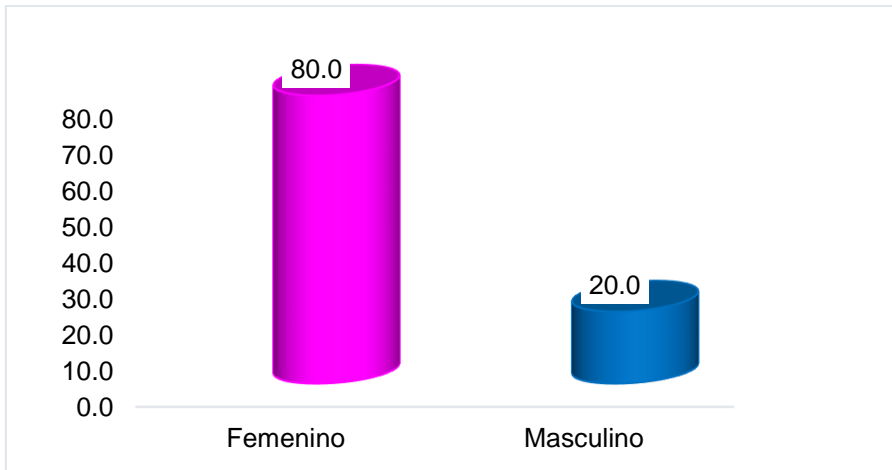
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	36

Estadísticas de fiabilidad del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	24

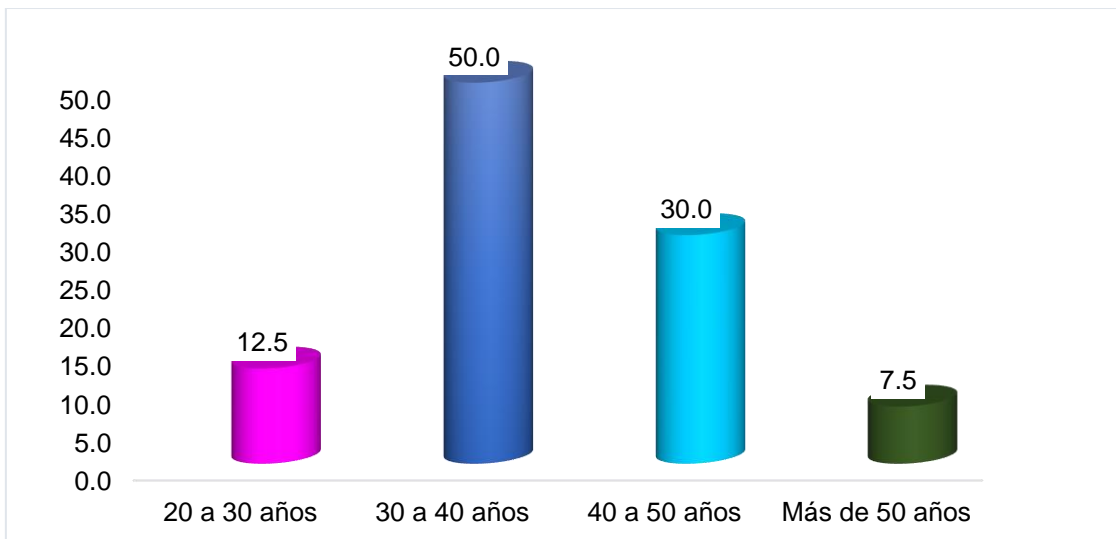
ANEXO 6
DATOS COMPLEMENTARIOS

Figura 1. Género de los profesionales de enfermería



En la figura 1, se evidencia que la mayoría de los profesionales de enfermería son de género femenino (80%) y de género masculino (20%).

Figura 2. Edad de los profesionales de enfermería

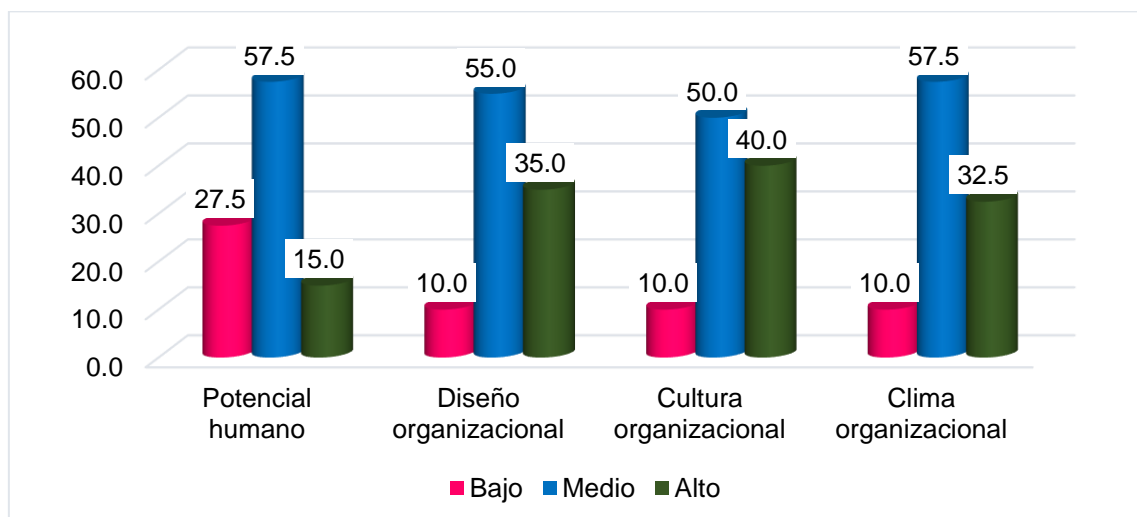


En la figura 2, se observa que la mayoría de los profesionales presentan entre 30 a 40 años (50%), seguido entre 40 a 50 años (30%), entre 20 a 30 años (12,5%) y por último más de 50 años (7,5%).

Tabla 1. Nivel del clima organizacional en los profesionales de enfermería

Variable y categorías		n	%
Potencial humano	Bajo	11	27,5
	Medio	23	57,5
	Alto	6	15,0
	Total	40	100,0
Diseño organizacional	Bajo	4	10,0
	Medio	22	55,0
	Alto	14	35,0
	Total	40	100,0
Cultura organizacional	Bajo	4	10,0
	Medio	20	50,0
	Alto	16	40,0
	Total	40	100,0
Clima organizacional	Bajo	4	10,0
	Medio	23	57,5
	Alto	13	32,5
	Total	40	100,0

Figura 3. Clima organizacional de los profesionales de enfermería



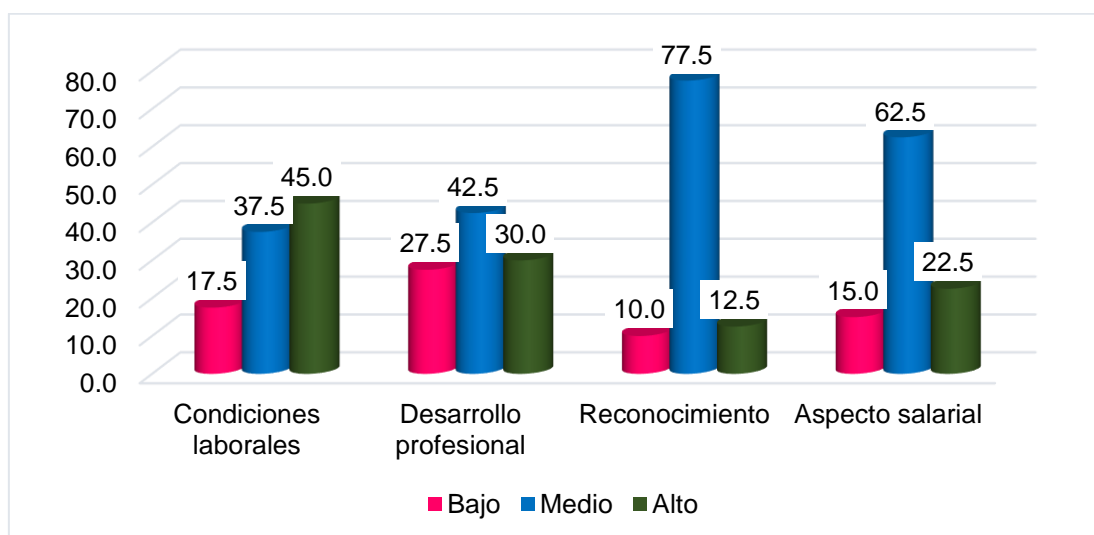
En la tabla 1 y figura 3, se muestran los hallazgos de una muestra de 40 participantes, donde la mayoría presentan un nivel medio en el potencial humano (57,5%), seguido del nivel bajo (27,5%) y nivel alto (15%). El desempeño organizacional la mayoría de los participantes mantienen un nivel medio (55%), nivel alto (35%) y nivel bajo (10%). La cultura organizacional tiene un nivel medio (50%), nivel alto (40%) y nivel bajo (10%). Finalmente, la mayoría de los

participantes presentan un nivel medio del clima organizacional (57,5%), seguido de un nivel alto (32,5%) y un nivel bajo (10%).

Tabla 2. Nivel del clima organizacional en los profesionales de enfermería

Variable y categorías		n	%
Condiciones laborales	Bajo	7	17,5
	Medio	15	37,5
	Alto	18	45,0
	Total	40	100,0
Desarrollo profesional	Bajo	11	27,5
	Medio	17	42,5
	Alto	12	30,0
	Total	40	100,0
Reconocimiento	Bajo	4	10,0
	Medio	31	77,5
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0
Aspecto salarial	Bajo	6	15,0
	Medio	25	62,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

Figura 4. Categorías de la satisfacción profesional del personal de enfermería

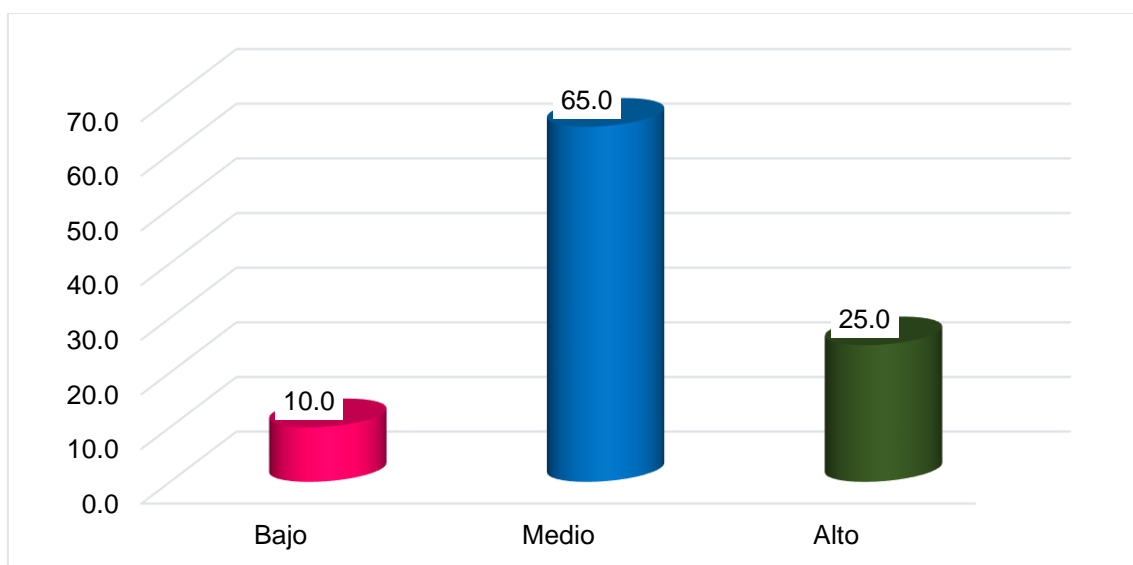


En la tabla 2 y figura 4, se evidencia los resultados obtenidos de una muestra de 40 profesionales de enfermería, donde la mayoría de ellos presentan un nivel de satisfacción laboral medio (65%), seguido de un nivel alto (25%) y un nivel bajo

(10%). Las condiciones laborales en un nivel alto (45%), nivel medio (37,5%) y nivel bajo (17,5%).

El desarrollo personal se obtuvo un nivel medio (42,5%), nivel alto (30%) y nivel bajo (27,5%). El reconocimiento la mayoría de los participantes presentan un nivel medio (77,5%), nivel alto (12,5%) y nivel bajo (10%). El aspecto salarial se encontró que la mayoría tienen un nivel medio (62,5%), nivel alto (22,5%) y nivel bajo (15%).

Figura 5. Satisfacción profesional del personal de enfermería



En la figura 5, se observa que la mayoría de ellos presentan un nivel de satisfacción laboral medio (65%), seguido de un nivel alto (25%) y un nivel bajo (10%).

ANEXO 7

ANÁLISIS INFERENCIAL

En este apartado se presentan las diversas pruebas estadísticas realizadas a los datos recolectados para verificar su fiabilidad y relevancia. La prueba de normalidad, evalúa si una distribución de frecuencias se ajusta a una distribución Gauss o normal, y la prueba de independencia, que comprueba si existe una relación entre dos variables. Ambas pruebas son importantes para valorar si se alcanzaron los objetivos planteados en el estudio y si los resultados obtenidos fueron significativos y relevantes.

Para determinar la distribución de la población se realizó una prueba de normalidad. El propósito de esta prueba es evaluar si los datos tienen una distribución aproximadamente normal (estadísticas paramétricas) o una distribución no normal (estadísticas no paramétricas), para lo cual se utiliza un valor p. Si $p \geq 0,05$, se determina que los datos tienen distribución normal, mientras que si $p < 0,05$, se supone que provienen de una distribución no normal. En este caso, al ser el tamaño de la muestra menor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Tabla 13. Pruebas de normalidad

Variables y categorías	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,94	40	,05
Condiciones laborales	,94	40	,04
Desarrollo profesional	,96	40	,15
Reconocimiento	,93	40	,02
Aspecto salarial	,98	40	,67
Satisfacción profesional	,98	40	,62

Se observó que los valores de la variable clima organizacional y así como la variable satisfacción laboral y la mayoría de sus dimensiones se encontraron por encima del nivel de significancia ($p \geq 0,05$). Por tanto, se acepta la hipótesis nula de normalidad y se concluye que los datos provienen de una distribución normal, por lo que, en el estudio se empleó la prueba estadística de Correlación de Pearson.

ANEXO 8

DOCIMASIA DE HIPÓTESIS

Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción del profesional de enfermería.

Correlaciones		Clima organizacional	Satisfacción profesional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,858**
	Significancia		,000
	N	40	40
Satisfacción profesional	Correlación de Pearson	,858**	1
	Significancia	,000	
	N	40	40

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

Correlación entre el clima organizacional y las condiciones laborales del profesional de enfermería.

Correlaciones		Clima organizacional	Condiciones laborales
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,845**
	Significancia		,000
	N	40	40
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,845**	1
	Significancia	,000	
	N	40	40

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

Correlación entre el clima organizacional y el desarrollo personal del profesional de enfermería.

Correlaciones		Clima organizacional	Desarrollo profesional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,631**
	Significancia		,000
	N	40	40
Desarrollo profesional	Correlación de Pearson	,631**	1
	Significancia	,000	
	N	40	40

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

Correlación entre el clima organizacional y el reconocimiento del profesional de enfermería.

Correlaciones		Clima organizacional	Reconocimiento
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,677**
	Significancia		,000
	N	40	40
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,677**	1
	Significancia	,000	
	N	40	40

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

Correlación entre el clima organizacional y el aspecto salarial del profesional de enfermería.

Correlaciones		Clima organizacional	Aspecto salarial
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,705**
	Significancia		,000
	N	40	40
Aspecto salarial	Correlación de Pearson	,705**	1
	Significancia	,000	
	N	40	40

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

ANEXO 9
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO

**Dirección Académica de Segunda Especialidad Profesional
Segunda Especialidad Profesional de Enfermería**

**ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

1. Título del Proyecto de Tesis

Clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que Trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, 2024

2. Autoras

2.1 Goicochea Rioja, Ana Melva

2.2 Palacios Aguilar, Maria

3. Asesora

3.1 Dra. Chu Campos, Luisa Bertha

4. Integrantes del Comité Revisor

4.1 Ms. Marabet Soledad Carrera Abanto

4.2 Dra. Victoria Graciela Moya Vega

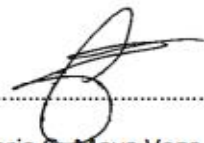
Se otorga conformidad al proyecto de tesis, diligencia realizada de acuerdo a lo establecido por el Reglamento de la Facultad de Ciencias de la Salud, con la finalidad de continuar con el trámite de Registro de proyecto de tesis.

En señal de conformidad, suscribimos el presente documento.

Fecha: 07 de marzo del 2024



Ms. Marabet S. Carrera Abanto
Comité de Investigación SEE



Dra. Victoria G. Moya Vega
Comité de Investigación SEE

ANEXO 10

RESOLUCIÓN DE DECANATO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0221-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 04 de abril de 2024

VISTO: el Oficio electrónico N° 0282-2024-DASE-UPAO, cursado por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio electrónico N° 0282-2024-DASE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis presentado por las Licenciadas en Enfermería **GOICOCHEA RIOJA, ANA MELVA y PALACIOS AGUILAR, MIRIA**, alumnas de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO, con Proyecto de Tesis titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LA UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA DEL HOSPITAL SANTIAGO – APÓSTOL, 2024**, así como el nombramiento de su asesora **DRA. LUISA BERTHA CHU CAMPOS**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis referido en el primer considerando, el mismo que tendrá una vigencia de un (01) año durante el cual las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: **AUTORIZAR** la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LA UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA DEL HOSPITAL SANTIAGO – APÓSTOL, 2024**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, con el **N° 031-2024**, y con fecha 04 de abril del 2024.


SEGUNDO: **DECLARAR** expeditas a las Licenciadas **GOICOCHEA RIOJA, ANA MELVA y PALACIOS AGUILAR, MIRIA**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el periodo de un (01) año.

TERCERO: **DESIGNAR** como asesora del Proyecto de Tesis a la **DRA. LUISA BERTHA CHU CAMPOS**, quien está obligada a presentar a la Dirección Académica de la Segunda Especialidad Profesional, los informes mensuales del avance respectivo.

CUARTO: **DISPONER** que el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las Licenciadas y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Dr. Carlos Augusto Diez Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: (+51) (044) 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

ANEXO 11
CONSTANCIA DE ASESORÍA DE ESTADÍSTICO

CONSTANCIA DE ASESORIA ESTADÍSTICA

Norberto Villanueva Díaz, identificado con DNI 42326761, debidamente colegiado con CIP N° 101181, he realizado el procesamiento de datos y análisis estadístico de la tesis titulado **Clima organizacional y la satisfacción del profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital Santiago – Apóstol, 2024**, cuyas autoras son los bachilleres GOICOCHEA RIOJA, ANA MELVA y PALACIOS AGUILAR, MIRIA.

Jaén, 25 de Mayo del 2024



Ing. Norberto Villanueva Díaz
DNI 42326761
CIP: 101181

ANEXO 12
CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Salud Amazonas
Red de Salud Utcubamba
Hospital Santiago Apóstol de Utcubamba

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

CARTA N° 060 - 2024-GRA/DRSA/RSU/HAISA-U/RRHH.

Bagua Grande, abril 08 del 2024

Señor (a) (ita):
ANA MELVA GOICOCHEA RIOJA.
MIRIA PALACIOS AGUILAR

Estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería
Universidad Privada Antenor Orrego
Bagua Grande. -



ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
REF : EXPEDIENTE N°1723-2024

.....
Mediante el presente me dirijo a usted expresándole mi cordial saludo y al mismo tiempo visto el documento signado en la referencia, el **DESPACHO** a mi cargo **AUTORIZA** realizar trabajo, con la finalidad de ejecutar su proyecto de tesis denominado "**Clima Organizacional y la satisfacción del profesional de enfermería que trabaja en la unidad de vigilancia intensiva del Hospital Santiago Apóstol, 2024**"

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente,

JAA/D-HAISAU
MMRA/J.RR. HH

C. c
Archivo

