



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS - 2023

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud

Autor

Sayra Dalila Gomez Vasquez

Asesor

Dr. Angel Hugo Campos Diaz

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

Maestría en Gerencia de Servicios de Salud

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Sayra Dalila Gomez Vasquez	41595579	20/11/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Angel Hugo Campos Diaz	15619145	0000-0003-3306-6412
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor de Maria Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
Felix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO – SBS - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	16%	6%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica	1%

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi familia que son los amores de mi vida quienes me impulsan a salir adelante.

Sayra Dalila Gomez Vasquez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor por su apoyo incondicional y a las personas que me apoyaron para ser cada día mejor.

Sayra Dalila Gomez Vasquez

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación por su conveniencia	3
1.4.2. Justificación por su valor teórico	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.5.1 Delimitación Universal	3
1.5.2 Delimitación del Espacio Geográfico	3
1.5.3 Delimitación Temporal	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Definición de términos básicos	17
2.4 Bases filosóficas	19
2.5 Hipótesis de investigación	19
2.5.1 Hipótesis general	19
2.5.2 Hipótesis específicas	20
2.6 Operacionalización de las variables	20

CAPÍTULO III	21
METODOLOGÍA	21
3.1 Diseño metodológico	21
3.3.1 Tipo de Investigación	21
3.3.2 Nivel de Investigación	21
3.3.3 Diseño de Investigación	21
3.3.4 Enfoque de Investigación	21
3.2 Población y muestra	22
3.2.1 Población	22
3.2.2 Muestra	22
3.3 Técnicas de recolección de datos	22
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	22
CAPÍTULO IV	24
RESULTADOS	24
4.1 Análisis de resultados	24
4.2 Contrastación de hipótesis	43
CAPÍTULO V	46
DISCUSIÓN	46
5.1 Discusión de resultados	46
CAPÍTULO VI	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
6.1 Conclusiones	47
6.2 Recomendaciones	48
REFERENCIAS	49
7.2 Fuentes bibliográficas	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es autoritario?	24
Tabla 2¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es democrático?	25
Tabla 3¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es liberal?	26
Tabla 4¿Considera usted que el trabajo en equipo que se tiene dentro del Hospital es favorable?	27
Tabla 5¿Considera usted que la comunicación que tiene con sus compañeros dentro del Hospital es favorable?	28
Tabla 6¿Considera usted que es eficiente en su labor de enfermera?	29
Tabla 7¿Considera usted que es productivo dentro de su trabajo?.....	30
Tabla 8¿Considera usted que apoya siempre a sus compañeros cuando necesitan ayuda dentro de su trabajo?	31
Tabla 9¿Considera usted que dentro de su trabajo reconocen cuando alguien hace una buena labor dentro del Hospital?	32
Tabla 10¿Considera usted que dentro de su trabajo con el pasar de los años ha tenido mejoras profesionales?	33
Tabla 11¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del Hospital son favorables?.....	34
Tabla 12¿Considera usted que el salario es adecuado para usted?.....	35
Tabla 13¿Considera usted que las condiciones laborales brindadas por el Hospital son adecuadas para realizar sus labores?	36
Tabla 14¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado para la atención a sus pacientes?.....	37
Tabla 15¿Considera usted que es responsable con sus labores dentro del Hospital?.....	38
Tabla 16¿Considera usted que realiza un buen trabajo dentro del Hospital?	39
Tabla 17¿Considera usted que dentro del hospital se dan reconocimientos a los mejores enfermeros?.....	40
Tabla 18¿Dentro del Hospital se brindan promociones a los enfermeros que resaltan en su labor?.....	41
Tabla 19¿Considera usted que dentro del Hospital usted ha tenido logros personales positivos?	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es autoritario?.....	24
Figura 2¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es democrático?.....	25
Figura 3¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es liberal?.....	26
Figura 4¿Considera usted que el trabajo en equipo que se tiene dentro del Hospital es favorable?	27
Figura 5¿Considera usted que la comunicación que tiene con sus compañeros dentro del Hospital es favorable?	28
Figura 6¿Considera usted que es eficiente en su labor de enfermera?	29
Figura 7¿Considera usted que es productivo dentro de su trabajo?	30
Figura 8¿Considera usted que apoya siempre a sus compañeros cuando necesitan ayuda dentro de su trabajo?	31
Figura 9¿Considera usted que dentro de su trabajo reconocen cuando alguien hace una buena labor dentro del Hospital?	32
Figura 10¿Considera usted que dentro de su trabajo con el pasar de los años ha tenido mejoras profesionales?	33
Figura 11¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del Hospital son favorables?.....	34
Figura 12¿Considera usted que el salario es adecuado para usted?	35
Figura 13¿Considera usted que las condiciones laborales brindadas por el Hospital son adecuadas para realizar sus labores?.....	36
Figura 14¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado para la atención a sus pacientes?.....	37
Figura 15¿Considera usted que es responsable con sus labores dentro del Hospital?.....	38
Figura 16¿Considera usted que realiza un buen trabajo dentro del Hospital?.....	39
Figura 17¿Considera usted que dentro del hospital se dan reconocimientos a los mejores enfermeros?.....	40
Figura 18¿Dentro del Hospital se brindan promociones a los enfermeros que resaltan en su labor?.....	41
Figura 19¿Considera usted que dentro del Hospital usted ha tenido logros personales positivos?.....	42

RESUMEN

A nivel mundial se ha estudiado acerca del clima organizacional dentro de las instituciones, es una variable considera importante ya que se relaciona a su vez con la satisfacción que siente el empleado dentro de la institución a la cual pertenece. A nivel de Latinoamérica de la misma manera se busca indagar acerca de las variables ya que son consideradas muy importantes para la productividad y eficiencia que tienen a favor para la institución. Basándonos en los hospitales del Perú, estadísticamente se ha comprobado que la mayoría de los trabajadores dedicados a la salud no se sienten satisfechos en sus lugares de trabajo teniendo como consecuencia bajos rendimientos laborales. Objetivo: determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023. Metodología: nivel correlacional, enfoque mixto y de corte transversal. Población: 160 enfermeros. Muestra: 79 enfermeros nombrados. Conclusión: el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023, se acepta la hipótesis alternativa.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, profesionales.

ABSTRACT

Worldwide, it has been studied about the organizational climate within institutions, it is a variable considered important since it is related in turn to the satisfaction that the employee feels within the institution to which he belongs. At the Latin American level, in the same way, it seeks to inform about the variables since they are considered very important for the productivity and efficiency that they have in favor for the institution. Based on hospitals in Peru, it has been statistically proven that the majority of health workers do not feel satisfied in their workplaces, resulting in low work performance. Objective: to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of nursing professionals at Hospital Barranca Cajatambo - SBS - 2023. Methodology: correlational level, mixed and cross-sectional approach. Population: 160 nurses. Sample: 79 named nurses. Conclusion: the organizational climate is significantly related to job satisfaction of nursing professionals at Hospital Barranca Cajatambo - SBS - 2023, the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, professionals.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se ha estudiado acerca del clima organizacional dentro de las instituciones, es una variable considerada importante ya que se relaciona a su vez con la satisfacción que siente el empleado dentro de la institución a la cual pertenece. A nivel de Latinoamérica de la misma manera se busca indagar acerca de las variables ya que son consideradas muy importantes para la productividad y eficiencia que tienen a favor para la institución. Basándonos en los hospitales del Perú, estadísticamente se ha comprobado que la mayoría de los trabajadores dedicados a la salud no se sienten satisfechos en sus lugares de trabajo teniendo como consecuencia bajos rendimientos laborales

El primer capítulo: la sección inicial, muestra en gran medida la base de este análisis, el tamaño de la investigación, su propósito general y específico, y además contiene la mayor parte de la argumentación de este estudio.

El Segundo Marco Teórico, que es el tema de este capítulo, es el conjunto de teorías y conceptos que se relacionan con el clima de la organización y la satisfacción del trabajador, y que apoyan los estudios, los resultados, las características y las hipótesis de investigación.

El capítulo 3 trata sobre la Metodología, que incluye el género, el diseño, las clases y los métodos de la encuesta, el público y la muestra utilizada en la encuesta, además de las técnicas y herramientas usadas para la recolección de datos sobre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral.

Se trata del capítulo 4: en él, se encuentran presentes tablas, cifras que posibilitan la comprensión y la toma de decisión.

Capítulo V: Disusión se exponen los provechos encontrados en otros colegas.

Capítulo 6: En conclusión y recomendaciones, el documento divulga todas las conclusiones obtenidas y hace ciertas sugerencias respecto al ambiente de trabajo y la satisfacción personal.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se ha estudiado acerca del clima organizacional dentro de las instituciones, es una variable considera importante ya que se relaciona a su vez con la satisfacción que siente el empleado dentro de la institución a la cual pertenece.

A nivel de Latinoamérica de la misma manera se busca indagar acerca de las variables ya que son consideradas muy importantes para la productividad y eficiencia que tienen a favor para la institución.

Basándonos en los hospitales del Perú, estadísticamente se ha comprobado que la mayoría de los trabajadores dedicados a la salud no se sienten satisfechos en sus lugares de trabajo teniendo como consecuencia bajos rendimientos laborales.

En el hospital de Barranca Cajatambo se tiene la misma situación acerca de las variables son consideradas sumamente importantes pero se ha identificado que el director no la tiene clara las variables y cuan beneficiosas son para su hospital pues se ha podido notar que muchas veces los enfermeros no cuentan con los materiales necesarios para desempeñar sus funciones incluso muchas veces usando su creatividad ante cualquier emergencia, se ha notado además que los enfermeros no quieren brindar la atención adecuada a los pacientes y tampoco se quedan más de la hora por más que tengan cualquier emergencia, el clima laboral que se tiene dentro es tenso ya que entre los mismos enfermeros no se llevan bien porque el liderazgo que imparte el director

muchas veces se favorece solo a un grupo y eso hace que entre ellos mismos no se lleven bien, no participan como equipo de trabajo y se sienten poco motivados, los enfermeros no están satisfechos con las condiciones laborales que tienen mostrando su insatisfacción, se plantea la presente investigación con el fin de que se puedan brindar aportes teóricos además de conclusiones y recomendaciones que puedan resolver el problema que se tiene dentro del Hospital buscando mejoras tanto para el hospital como para sus trabajadores en general.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y los factores motivacionales de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación del clima organizacional y los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

Determinar la relación del clima organizacional y los factores motivacionales de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación por su conveniencia

La presente investigación se justifica por su aporte social de gran valor ya que las variables son de interés, hablando de un hospital no solo beneficiará a los hospitales en si sino también a cada una de las personas que buscan o se atienden en dicho hospital mejorando las condiciones de atención por parte de los enfermeros.

1.4.2. Justificación por su valor teórico

La presente investigación se justifica teóricamente por su gran valor al basarnos en uno de los grandes autores reconocidos como Frederick Herzberg el cual tiene su teoría de los 2 factores para medir la satisfacción laboral dentro de las empresas o instituciones.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación Universal

Hospital de Barranca Cajatambo.

1.5.2 Delimitación del Espacio Geográfico

Nicolás de Piérola 210 - 224, Barranca 15169.

1.5.3 Delimitación Temporal

Año 2023.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación está bien respaldada por la teoría y tenemos fácil acceso a información, Internet, libros, artículos, leyes y más. También contamos con el apoyo y autorización del Director del Hospital Cajatambo de Barranca. Las enfermeras cooperaron con nuestra investigación el tiempo que fue necesario y bajo condición de anonimato para evitar malentendidos con el Hospital Barranca Cajatambo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Gonzales (2018) en su investigación titulada “*clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en mediana empresas constructoras*”, su objetivo de investigación es evaluación del impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa constructora mediana de la comuna de Valparaíso, su metodología de investigación es de nivel correlacional y de corte transversal, su población y muestra la conforman 23 empresas, se llegó a la siguiente conclusión: El promedio dado por cada empresa muestra que para la muestra total, las ocho empresas encuestadas, el puntaje promedio fue de 2,73 puntos, lo cual es un valor positivo para este estudio según la escala propuesta. Por otro lado, si los resultados de los trabajadores se expresan definiendo otra escala de respuesta o agregando otro tipo de respuesta (buena, mala y normal), los resultados pueden no ser tan satisfactorios, ya que ninguno de los puntajes promedio de la empresa es superior a 3.

Wilches (2018) en su investigación titulada “*clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia*”,

su objetivo de investigación es determinación de cómo el clima organizacional afecta la satisfacción laboral de los empleados de Columbia Mining Company en Texas, su metodología de investigación es de enfoque mixto, su nivel es descriptivo, su población y muestra la conforman 40 trabajadores y llegó a la siguiente conclusión: Teóricamente, se puede determinar que el clima organizacional tiene como objetivo analizar los fenómenos que ocurren a escala global dentro de las empresas, brindando una perspectiva sobre el clima corporativo, un concepto multidimensional compuesto por elementos físicos (como las instalaciones) con los que interactúan los empleados, recursos, herramientas de trabajo y personas, como su relación con los miembros de la empresa y sus puntos de vista sobre el trabajo.

Vera (2016) en su investigación titulada *“El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario”*, su objetivo de investigación es análisis de clima organizacional, compromiso y satisfacción laboral en una empresa de la industria ferroviaria para determinar su relación, su metodología de investigación es de enfoque mixto, su población y muestra lo conforman 118 personas, llegó a la siguiente conclusión: El análisis del tiempo en el trabajo es una ayuda eficaz para que los líderes tomaran decisiones respecto a aspectos importantes para la profesión y para facilitar la puesta en marcha de estrategias que promuevan un tiempo en el trabajo adecuado en las instituciones.

Garduño (2014) en su investigación titulada *“encuesta de clima laboral del personal sindicalizado y no sindicalizado de una empresa química del parque*

industrial Lerma”, su objetivo de investigación es medición del clima laboral de una empresa química en Lerma, su metodología de investigación es de nivel descriptivo, de tipo cuantitativo, llegó a la siguiente conclusión: Esto se obtuvo a través de una encuesta identificada por Applied Corporation, que incluyó 69 ítems. Los solicitantes son 290 empleados, todos ellos con una relación laboral indefinida, con una edad laboral promedio de 7 años, y con un nivel educativo entre primaria y maestría.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Felix (2022) en su investigación titulada “ambiente organizacional y contentamiento de los empleados en una escuela superior técnica pública de Tarma-Junín en el 2021”, El objetivo de su investigación es determinar la manera en la que se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral que tienen los empleados de un colegio técnico superior en la ciudad de Tarma, su metodología es de enfoque cuantitativo, su tipo es descriptivo, su nivel es correlacional y su diseño es no experimental, su población está compuesta por sesenta empleados y su muestra es la totalidad de su población, llegó a la siguiente conclusión: Hay una correlación negativa floja entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de un colegio técnico superior en la ciudad de Tarma. Hay insatisfacción entre estas categorías, esto indica una falta de acuerdo institucional.

Castro (2021) en su investigación titulada “*relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas*”, su objetivo de investigación es vinculación del ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas, su manera de investigar es por medio de un diseño cuantitativo, su grado es descriptivo y se extiende a lo largo del

tiempo, llegó a la siguiente conclusión: Las prácticas competitivas y los cambios en la sociedad están haciendo que las compañías se den cuenta de la importancia de proveer un entorno de labor alegre ya que esto tiene una influencia positiva en la satisfacción de los empleados. Por esta razón es interesante continuar analizando la nueva manera en la que el clima laboral y la satisfacción laboral están relacionados con el transcurso de la organización.

Vega (2019) en su investigación titulada *“relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una Institución de Educación Tecnológica Superior de Lima”*, Su objetivo de investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional, la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Técnica Superior de Lima, su método fue cualitativo, su diseño fue no experimental y transversal, su población estuvo conformada por 629 docentes y 307 administrativos, su muestra estuvo conformada por 300 docentes y 210 administrativos, y llegó a las siguientes conclusiones: El nivel de clima organizacional entre el personal docente y administrativo de las instituciones de educación superior, el porcentaje más alto es normal, y el porcentaje más bajo es pobre. Las siguientes dimensiones destacan y se perciben principalmente en los niveles tradicionales: dimensiones de autorrealización, supervisión, comunicación, condiciones de trabajo y participación.

Natividad & Zavala (2018) en su investigación titulada *“clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017”*, Su propósito de investigación es determinar la manera en la que el clima de la organización y

la satisfacción del trabajo se relacionan con los empleados de la empresa Constructora Río Bravo SAC durante el año 2017, su método de investigación es de tipo correlacional, y su enfoque es de tipo cuantitativo y por cortes transversales. De modo que, la hipótesis general fue valorada como comprobada. Es factible que al notar los componentes climáticos más importantes dentro de la institución, incrementará la comodidad de los empleados. En efecto, cuando se los ubica y se los hace parte, se pueden conseguir objetivos personales además de organizacionales.

Chuquipoma & Mendo (2018) en su investigación titulada “*relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017*”, Su objetivo de investigación fue examinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la ciudad de Jesús en el año 2017, su metodología de investigación fue descriptiva y correlacional, su diseño fue no experimental, su población estuvo conformada por 80 trabajadores, se extraen las siguientes conclusiones : La relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la región de Jesús sugiere que el clima organizacional es un factor importante para mantener una satisfacción adecuada entre los trabajadores urbanos, por lo que se puede concluir que existe una relación positiva entre ambas relaciones. variable de relación.

2.2 Bases teóricas

V1: Clima Organizacional

Definición:

Aunque ha ganado popularidad en los últimos años con la iniciativa de las grandes empresas de tecnología, el clima organizacional ha sido un tema de investigación desde la década de 1930 y es un resultado directo del impacto aparente de las emociones de los empleados en el desempeño de la empresa.

El clima organizacional se puede definir como una colección de características que se pueden medir en un espacio de trabajo y que están siendo percibidas de manera directa o indirectamente por los individuos que laboran en ese lugar y que tienen una influencia en su estímulo y comportamiento. El ambiente de la organización está conectado con una percepción común acerca de las normas, costumbres y métodos organizacionales relacionados con el bienestar de los empleados. (Ortega, 2021).

El entorno organizacional es una cuestión muy importante dentro de casi todas las compañías en la actualidad. Esto es debido a que su objetivo es siempre aumentar la calidad del entorno de trabajo para aumentar la productividad sin dejar de lado el capital humano.

El clima de la organización es una noción que comprende la totalidad de las interacciones que se producen dentro de un espacio de labor y las consecuencias que tiene sobre el desempeño y la contentación de los empleados. Esta es una cuestión que se mezcla con mucha facilidad con el ámbito profesional, pese a que el ámbito profesional tiene una extensión mayor. (Bizneo & HR, 2022). Es posible observar que la primordial característica de la atmósfera de la organización es que los trabajadores y los líderes o propietarios de la compañía deben colaborar en la mejor forma posible y acatar los derechos y deberes de cada uno.

Es fundamental mencionar que este es un concepto que los empleados sienten y que se basa en valoraciones, que varían de individuo a individuo debido a que contiene componentes psicológicos, físicos y emocionales. Sin embargo, su importancia está en

que tiene una influencia grande en la labor, el comportamiento y la motivación de los trabajadores.

Características:

- **Este es un concepto multidimensional:** El clima organizacional se estima como un concepto que contiene varias de las dimensiones en juego, que pueden incluir niveles de conflicto, el estilo de la dirección, la estructura de poder y la naturaleza independiente de la organización.
- **Tiene una calidad duradera:** El ambiente de trabajo se establece en una franja de tiempo y muestra la fiabilidad de la calidad del entorno de la empresa para los empleados.
- **Es medible:** es una agrupación de características que es posible medir a través de instrumentos específicos, como, por ejemplo, cuestionarios de clima del organización.
- **Está fuertemente influenciado por la estructura organizacional:** está relacionado con el sustento que los trabajadores sienten que obtienen de la institución.
- **Refleja el grado de motivación de los empleados:** tiene provechos positivos y negativo en la conducta de las personas dentro del lugar de labor, de modo que se relaciona con la importancia y perdurabilidad de los oficios.
- **Constituye la identidad distintiva de la organización:** El ambiente de la organización le otorga una características distinta o singular a la vez que ofrece una breve descripción de la vínculo entre el organización y su benefactor.

Importancia:

La importancia de un clima organizacional positivo es porque influye de directamente en el desempeño de los trabajadores ya que estos se sentirán motivados, tienen

actitudes positivas con la institución, los trabajadores se sienten satisfechos de manera personal además que se relaciona con la eficiencia o eficacia que tienen los trabajadores dentro de la empresa reflejados en su productividad además de altos niveles e índices de beneficios económicos y materiales dentro de la institución.

Enfocando el clima organizacional en un hospital nos referimos básicamente a la comodidad que tienen los trabajadores en este caso los enfermeros dentro del hospital para poder ser cada vez más eficientes y mejorar su calidad con los pacientes brindando siempre mejora para la salud de las personas.

Beneficios:

- **Ambiente Confortable:** La ausencia de tensiones beneficiará la comunicación organizacional y las relaciones entre los miembros de la empresa, reduciendo el miedo y aumentando la confianza en uno mismo y el trabajo en equipo.
- **Mayor Interés:** El entorno festivo y distendido apoya a generar el ánimo de laborar y el interés en proseguir con nuevos proyectos.
- **Satisfacción laboral:** La conversación, el sentimiento de comunidad y la validación de los colegas incrementa la comodidad laboral de los empleados.
- **Evitar el ausentismo:** La insatisfacción con el empleo y una deficiente ambiente de trabajo son algunas de las razones de la ausencia.
- **Incremento de la productividad laboral:** Un entorno de elaboración adecuado que posibilite el desarrollo de cada uno de los empleados y que además sea de ayuda para los grupos, posibilitará la mejor utilización del tiempo y de los recursos.

Tipos de clima:

- **Autoritario explotador:** Será un ambiente de trabajo autoritario donde las órdenes desconfían y explotan a sus empleados. Se caracteriza por el uso del

miedo, el castigo o las amenazas, hecho que dificulta la relación fluida entre la dirección y los empleados. Cuando se trata de tomar alguna decisión dentro de la institución además de la comunicación son propios del director sin tomar en cuenta la opinión o el aporte de cada uno de los trabajadores.

- **Autoritario paternalista:** En este caso, el ambiente de trabajo presenta una confianza condescendiente entre la gerencia y los trabajadores, con un uso extensivo de sistemas de recompensa y castigo como mecanismo de incentivo subyacente.
- **Participativo consultivo:** Se caracteriza por un alto nivel de confianza de la dirección en los empleados, a quienes se anima a tomar decisiones en los niveles inferiores. Las relaciones y la comunicación son de arriba hacia abajo, a menudo con un compromiso de abajo hacia arriba y lateral.
- **Participativo de grupo:** En este ambiente, basado en un alto grado de confianza y plena confianza en los trabajadores, surge la delegación de responsabilidades. También cabe señalar que el proceso de toma de decisiones está integrado en todos los niveles de la organización.

Dimensiones:

- **Liderazgo:** El liderazgo es el proceso de influenciar a los colaboradores para lograr metas a través del trabajo en equipo y el entusiasmo. En este contexto, el líder es el principal responsable del éxito o fracaso del equipo, así como de influir en el ambiente de trabajo (Daytona, 2022). Cuando un líder reconoce los talentos de sus colaboradores, empatiza, organiza, motiva y resuelve conflictos. Por lo tanto, crea un excelente ambiente de trabajo y hace que los empleados estén más felices y motivados.

- **Participación:** La participación de los trabajadores significa decidir sobre objetivos y compartir decisiones entre el personal propuesto para lograr objetivos comunes. Esto sería pagar a cada trabajador de manera justa por su aporte en base a su esfuerzo por producir bienes, servicios y beneficios que beneficien a la empresa.
- **Motivación:** La palabra motivación se refiere a la capacidad que tiene una compañía para conservar a sus empleados con el objetivo de que brinden la mayor cantidad de esfuerzo posible con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.

Esta motivación personal es fundamental para aumentar la productividad de la empresa y el trabajo en conjunto durante las diferentes labores que se desempeñan, además de que cada integrante se sienta realizado en su espacio de labor y concorde con los principios de la compañía. Esta es la forma más eficaz de que los trabajadores se vean a sí mismos como parte fundamental del corporación y que den todo por ella.

V2: Desempeño docente:

Definición:

El trabajo ocupa gran parte de nuestro día, y estar satisfecho tiene un buen efecto en nuestro estado mental, tanto a nivel personal como profesional. Tener una estrategia que genere un buen ambiente de trabajo y mantenga contentos a los empleados es un elemento fundamental de todo negocio.

Esta es una visión subjetiva positiva, en gran parte el resultado de la experiencia de los empleados y otros temas que abordaremos más adelante. De hecho, el desafío para las empresas es hacer que la satisfacción laboral dependa de cuestiones tangibles y racionales (Bizneo, 2022).

La satisfacción laboral es la evaluación subjetiva de un empleado sobre su trabajo, que tiene en cuenta aspectos vitales como el salario, el puesto actual del empleado, los beneficios que puede recibir y el cumplimiento de las expectativas relacionadas con la empresa (Loonfy, 2021).

Por otro lado, estas توقع se conforman a través de contrastes con distintos colegas o labores pasadas. Si una persona detecta o siente que está en desventaja en comparación a sus colegas, su contentamiento en el trabajo disminuirá, como si creyera que su trabajo anterior le brindaba mejores condiciones.

A mayor contentamiento del trabajador, mayor devoción al trabajo y mayor estímulo. Por otro lado, cuando la satisfacción laboral es baja, los trabajadores no sienten con fuerza la importancia de la responsabilidad y no dedican suficiente energía a sus actividades diarias.

Importancia:

La satisfacción laboral no es solo una de las garantías de la felicidad laboral, sino que también tiene un impacto en la productividad y el desempeño. Un empleado feliz se desempeñará mejor y será más leal a la organización, mientras que un empleado infeliz tendrá el resultado contrario.

Además de la productividad, la satisfacción laboral se refleja en la rotación, rotación o retención de empleados y el ausentismo.

Factores que influyen en la satisfacción laboral:

- **Clima laboral:** Esta es una pregunta muy importante que afecta directamente los resultados del negocio. En otras palabras, un clima laboral positivo incentiva el logro de metas, mientras que un mal clima laboral puede llegar incluso a generar pérdidas para la empresa. Por lo tanto, tener un buen clima

laboral incide directamente en la satisfacción diaria del empleado en el trabajo, e incluso afecta su entusiasmo por el trabajo.

- **Cultura organizacional:** La civilización de la organización también tiene influencia en la contentación del trabajador de los empleados. Lo que se busca es que las compañías posean costumbres y culturas organizacionales que les gusten y que estén de acuerdo con ellas. Esto les dará más motivo para desarrollar su sentido de realización personal y además es posible que los ayuden a volverse en propagandistas de la marca.
- **El puesto:** Otro aspecto fundamental para asegurar la contentación del trabajador es que la posición en cuestión debe complementar los conocimientos, las habilidades y la experiencia del mismo. Para ilustrar, los trabajadores que desechan son trabajadores con posibilidades de descontentos.

Además, los factores como el mercado, la agenda, la labor, el cargo y la experiencia deben ser tenidos en cuenta a la hora de remunerar de manera correcta.
- **Posibilidad de crecimiento:** La viabilidad de aumento dentro de la compañía es otra característica que hace felices a los empleados. En otras palabras, si los trabajadores saben que han alcanzado el techo y no pueden seguir creciendo dentro de la compañía, es probable que ellos mismos busquen otro empleo y se vayan. Aquí es fundamental estimular el desarrollo interior y los planes de adiestramiento para aumentar la contentura del trabajo.
- **El estrés:** El estrés es una variable que tiene un efecto adverso en la comodidad laboral. Escribir objetivos competitivos es significativo y apoya con el estímulo, no obstante, si nos adelantamos, podemos conseguir el efecto contrario.

Además, se trata de la manera en que cada trabajador afronta su labor y el

trabajo en sí. En conclusión, hay dos inquietudes que están bastante asociadas con su naturaleza y esencia.

Dimensiones:

Por su parte, Herzberg descubrió que la comodidad en el empleo se encuentra ligada a dos componentes, esto es, su contribución se llama también la teoría de los dos factores. Las dos características que posibilitan la tranquilidad laboral de los individuos son la motivación y la limpieza. La última sección comprende todos los aspectos, desde el ingreso hasta las relaciones con los colegas, que se exponen a continuación:

- **Factores Higiénicos:** Debido a que están sujetos a componentes que no son del trabajador. Estos componentes no sirven como estímulo para el trabajador, sino únicamente para evitar que se sienta insatisfecho con las condiciones de su trabajo (por ejemplo, con respecto a la cobertura de salud, el pago, etc.). En el momento en que la demanda está sacada, el individuo ya no está insatisfecho, sin embargo esto no es debido a que esté inspirado, sino debido a que luego de un periodo de tiempo se acostumbra al nuevo provecho, y de hecho, de nuevo está insatisfecho.
- **Factores Motivacionales:** Se les llama así porque vienen del interior del cuerpo de humano y se alimentan constantemente por las actividades propias de producción. Estos componentes se utilizan con el objetivo de incentivarse ya que se crecen durante la labor que se hace y no se apoyan en componentes motivadores ajenos.

2.3 Definición de términos básicos

Clima organizacional:

El clima organizacional se puede definir como una colección de características que se pueden medir en un espacio de trabajo y que están siendo percibidas de manera

directa o indirectamente por los individuos que laboran en ese lugar y que tienen una influencia en su estímulo y comportamiento. El ambiente de la organización está conectado con una percepción común acerca de las normas, costumbres y métodos organizacionales relacionados con el bienestar de los empleados. (Ortega, 2021).

Factores Higiénicos:

Debido a que están sujetos a componentes que no son del trabajador. Estos componentes no sirven como estímulo para el trabajador, sino únicamente para evitar que se sienta desamparado por ciertas circunstancias del trabajo (por ejemplo, una póliza de seguro, un salario, etc.).

Factores Motivacionales:

Se llaman así porque provienen del interior del cuerpo humano y se nutren constantemente de sus propias actividades productivas.

Liderazgo:

El liderazgo es el proceso de influenciar a los colaboradores para lograr metas a través del trabajo en equipo y el entusiasmo. En este contexto, el líder es el principal responsable del éxito o fracaso del equipo, así como de influir en el ambiente de trabajo (Daytona, 2022).

Motivación:

La palabra motivación se refiere a la capacidad que tiene una compañía para conservar a sus empleados con el objetivo de que brinden la mayor cantidad de esfuerzo posible con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.

Participación:

La participación de los trabajadores significa decidir sobre objetivos y compartir decisiones entre el personal propuesto para lograr objetivos comunes.

Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral es la evaluación subjetiva de un empleado sobre su trabajo, que tiene en cuenta aspectos vitales como el salario, el puesto actual del empleado, los beneficios que puede recibir y el cumplimiento de las expectativas relacionadas con la empresa (Loonfy, 2021).

2.4 Bases filosóficas

El ambiente de la organización surge a partir de la noción de que los individuos habitan en ambientes complicados y cambiantes, esto es debido a que las agrupaciones están formadas por personas, grupos y comunidad que exhiben comportamientos diferentes y alteran el contexto. Los supuestos positivos que sustentan estas consideraciones se relacionan con el hecho de que los colaboradores o funcionarios se sientan más incluidos, valorados y participen de las metas de la institución, definitivamente tendrán un alto desempeño.

La satisfacción laboral es uno de los temas más importantes en los que se aplica la psicología a las empresas y organizaciones. El hecho de que se correlacione con casi todas las variables del clima laboral lo convierte en un valioso elemento explicativo en cualquier programa de intervención para mejorar el funcionamiento organizacional. Los escenarios, donde se han realizado una gran cantidad de estudios, muestran que, a través de sus hallazgos, los cambios en el ambiente de trabajo son facilitados por la información proporcionada a través de diversas herramientas. Un ejemplo de este efecto es la gran cantidad de estudios realizados en instituciones médicas.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

El clima organizacional se relaciona significativamente con los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

El clima organizacional se relaciona significativamente con los factores motivacionales de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Clima Organizacional	Liderazgo	Autoritario Democrático Liberal	1, 2, 3	Likert
	Participación	Trabajo en equipo Comunicación Eficiencia Productividad	4, 5, 6, 7	Likert
	Motivación	Apoyo Reconocimientos Mejoras profesionales	8, 9, 10	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Satisfacción Laboral	Factores Higiénicos	Relaciones interpersonales Salario Condiciones laborales Ambiente laboral	1, 2, 3, 4	Likert
	Factores Motivacionales	Responsabilidad Realización del trabajo Reconocimientos Promociones en la institución Logros personales Logros profesionales	5, 6, 7, 8, 9, 10	Likert

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.3.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se desarrolla en la presente investigación es básico.

3.3.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación que se desarrolla es correlacional y que se busca relacional las variables en estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral.

3.3.3 Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se desarrolla es no experimental y de corte transversal.

3.3.4 Enfoque de Investigación

El enfoque que se desarrolla es cuantitativo ya que se aplicará la encuesta para la recolección de datos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de la presente investigación la constituyen según se detalla a continuación:

Cas: 81 enfermeras

Nombradas: 79 enfermeras

Total: 160 enfermeras

3.2.2 Muestra

La muestra está constituida por las enfermeras nombradas que son 79.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

Conjunto de normas y procedimientos que posibilitan al investigador relacionarse con una cosa o persona de interés. La encuesta en curso empleará cuestionarios para conseguir información.

3.3.2 Descripción de Instrumentos

Mecanismos que utilizan los investigadores para recopilar y registrar información: formularios, pruebas, tests, escalas de opinión y listas de verificación. La técnica guía el enfoque, puede haber diferentes técnicas para recopilar información, pero no varios enfoques, no probados. Esta encuesta utilizará cuestionarios para estas dos variables.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Excel v.2010, SPSS v.2.00

3.5 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y los factores motivacionales de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación del clima organizacional y los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023. Determinar la relación del clima organizacional y los factores motivacionales de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: El clima organizacional se relaciona significativamente con los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023. El clima organizacional se relaciona significativamente con los factores motivacionales de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.</p>	<p>VARIABLE X Clima Organizacional</p> <p>VARIABLE Y Satisfacción laboral</p>	<p>X1= Liderazgo</p> <p>X2= Participación</p> <p>X3= Motivación</p> <p>Y1= Factores higiénicos</p> <p>Y2= Factores motivacionales</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básica</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 160 enfermeras</p> <p>MUESTRA: 79 enfermeras</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>10 preguntas para medir la variable X</p> <p>10 Preguntas para medir la variable Y</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es autoritario?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	79	100%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

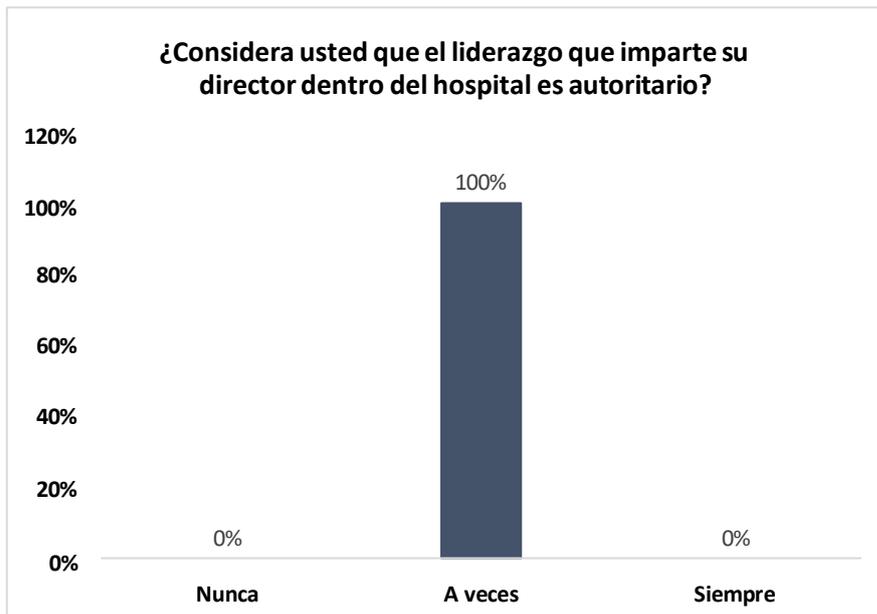


Figura 1 ¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es autoritario?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital a veces es autoritario.

Tabla 2

¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es democrático?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	79	100%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

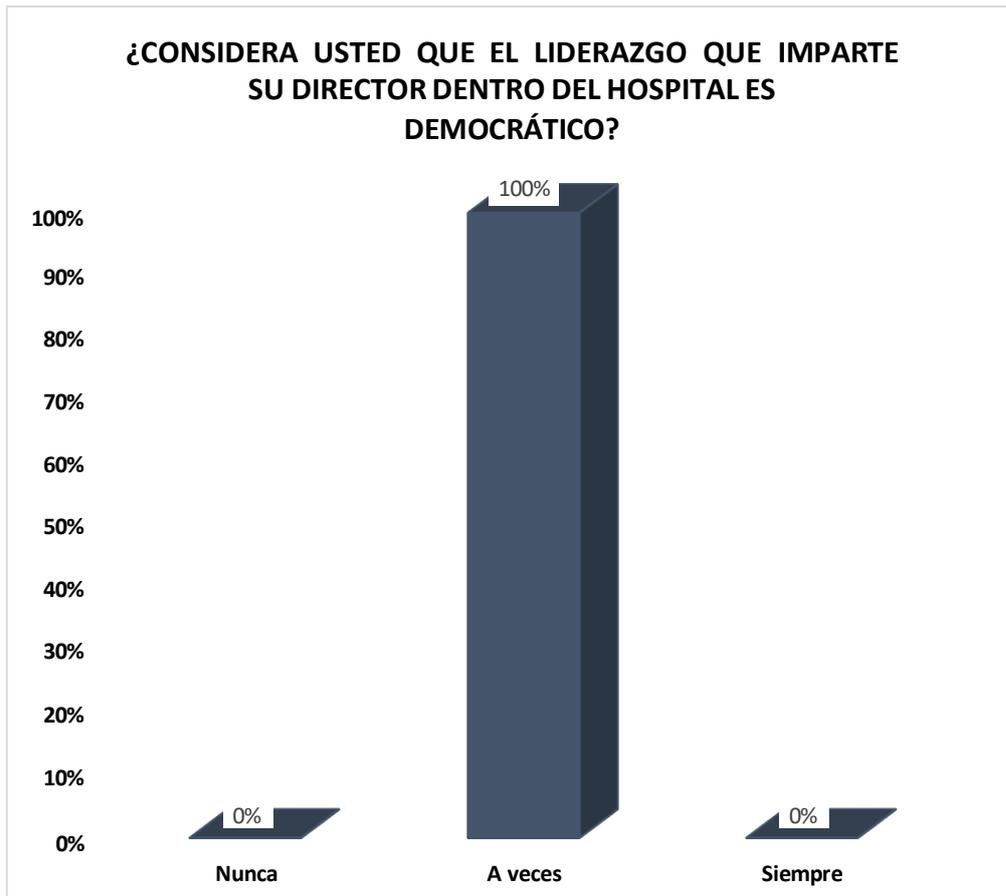


Figura 2 ¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es democrático?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital a veces es democrático.

Tabla 3

¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es liberal?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	79	100%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

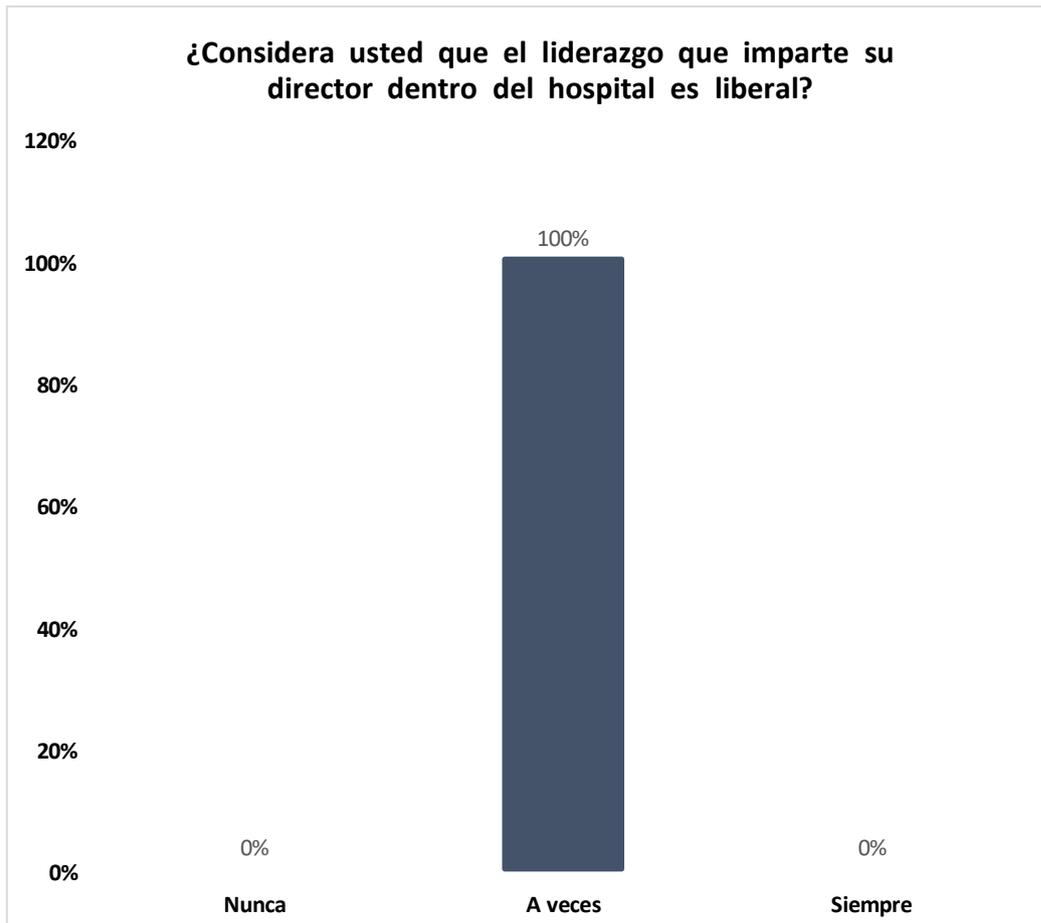


Figura 3 ¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es liberal?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital a veces es liberal.

Tabla 4

¿Considera usted que el trabajo en equipo que se tiene dentro del Hospital es favorable?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	78	99%
Siempre	1	1%
TOTAL	79	100%

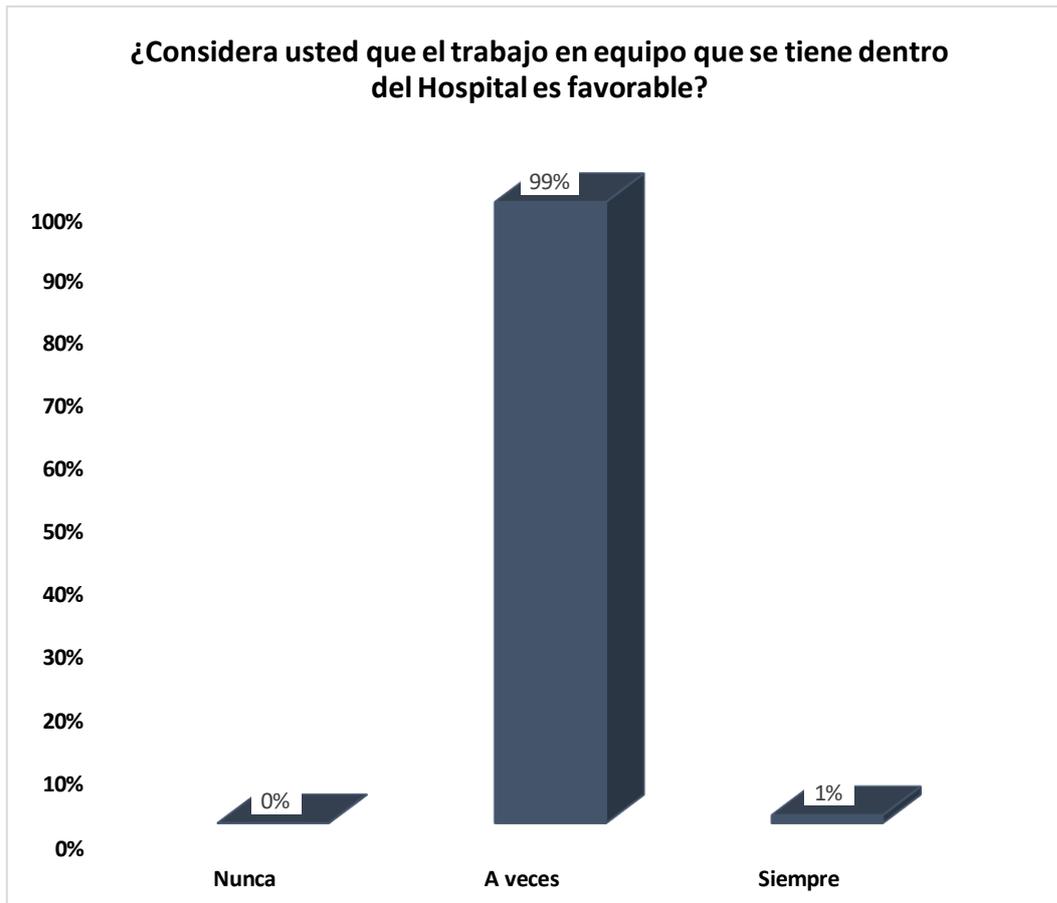


Figura 4 ¿Considera usted que el trabajo en equipo que se tiene dentro del Hospital es favorable?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera que el trabajo en equipo que se tiene dentro del Hospital a veces es favorable.

Tabla 5; Considera usted que la comunicación que tiene con sus compañeros dentro del Hospital es favorable?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	79	100%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

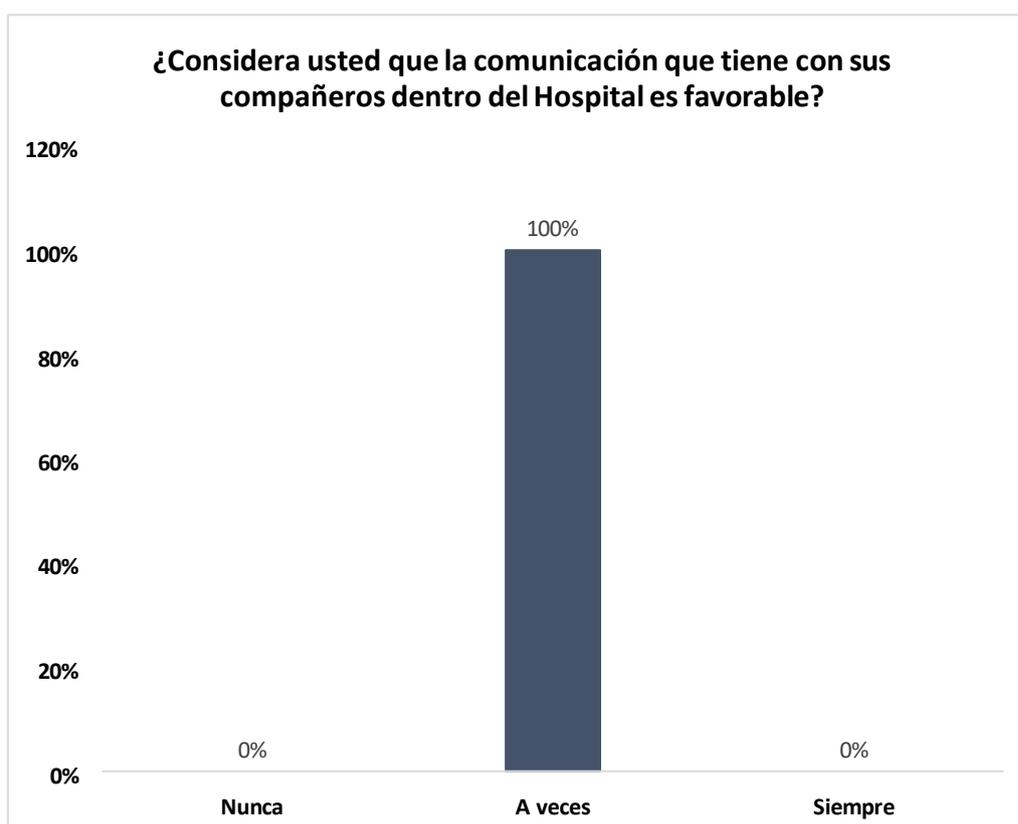


Figura 5; Considera usted que la comunicación que tiene con sus compañeros dentro del Hospital es favorable?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera que la comunicación que tiene con sus compañeros dentro del Hospital a veces es favorable.

Tabla 6
¿Considera usted que es eficiente en su labor de enfermera?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	6	8%
Siempre	73	92%
TOTAL	79	100%

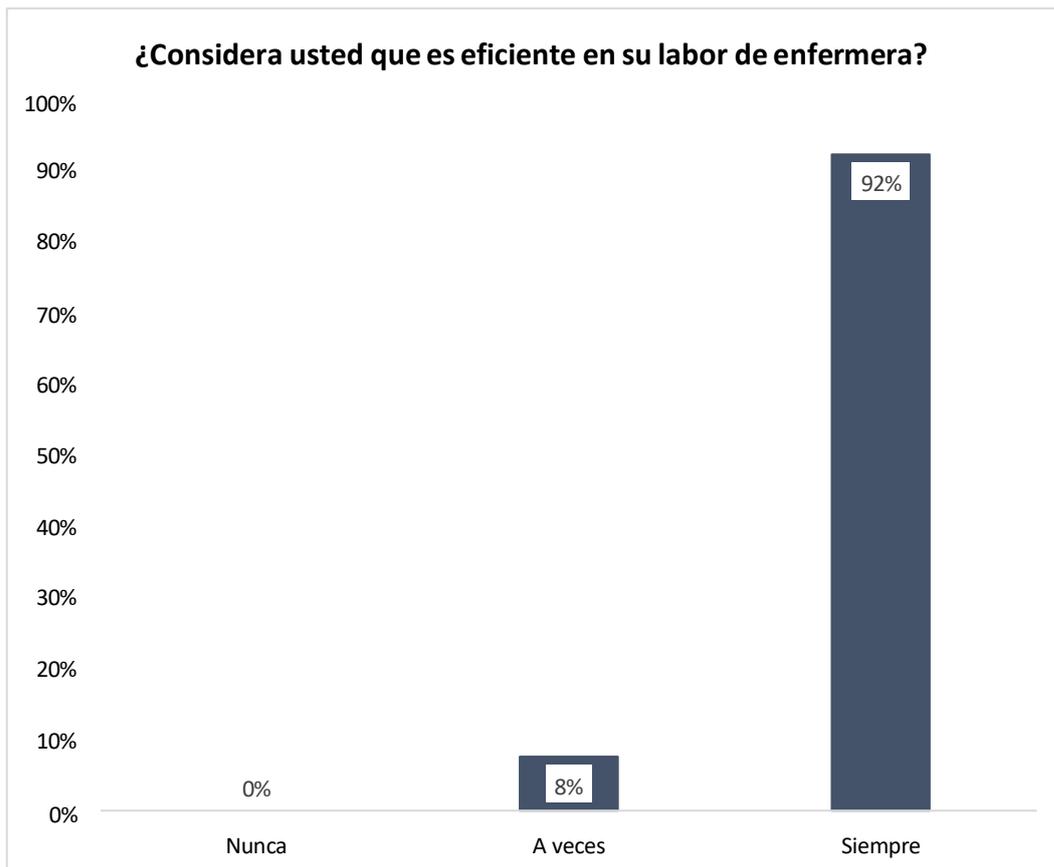


Figura 6 ¿Considera usted que es eficiente en su labor de enfermera?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 8% considera que a veces es eficiente en su labor de enfermera y el 92% considera que siempre es eficiente en su labor de enfermera.

Tabla 7
 ¿Considera usted que es productivo dentro de su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	42	53%
Siempre	37	47%
TOTAL	79	100%

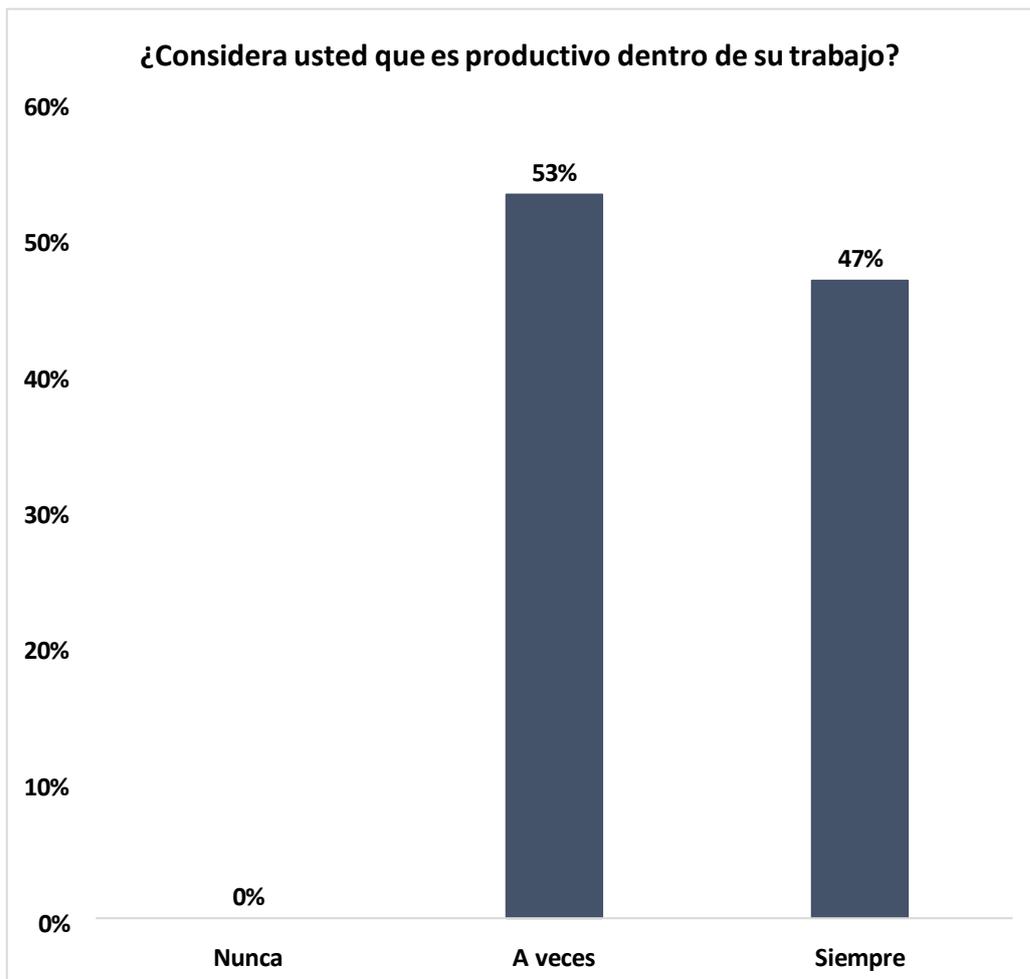


Figura 7: ¿Considera usted que es productivo dentro de su trabajo?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 53% considera que a veces es productivo dentro de su trabajo y el 47% siempre es productivo dentro de su trabajo.

Tabla 8

¿Considera usted que apoya siempre a sus compañeros cuando necesitan ayuda dentro de su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	79	100%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

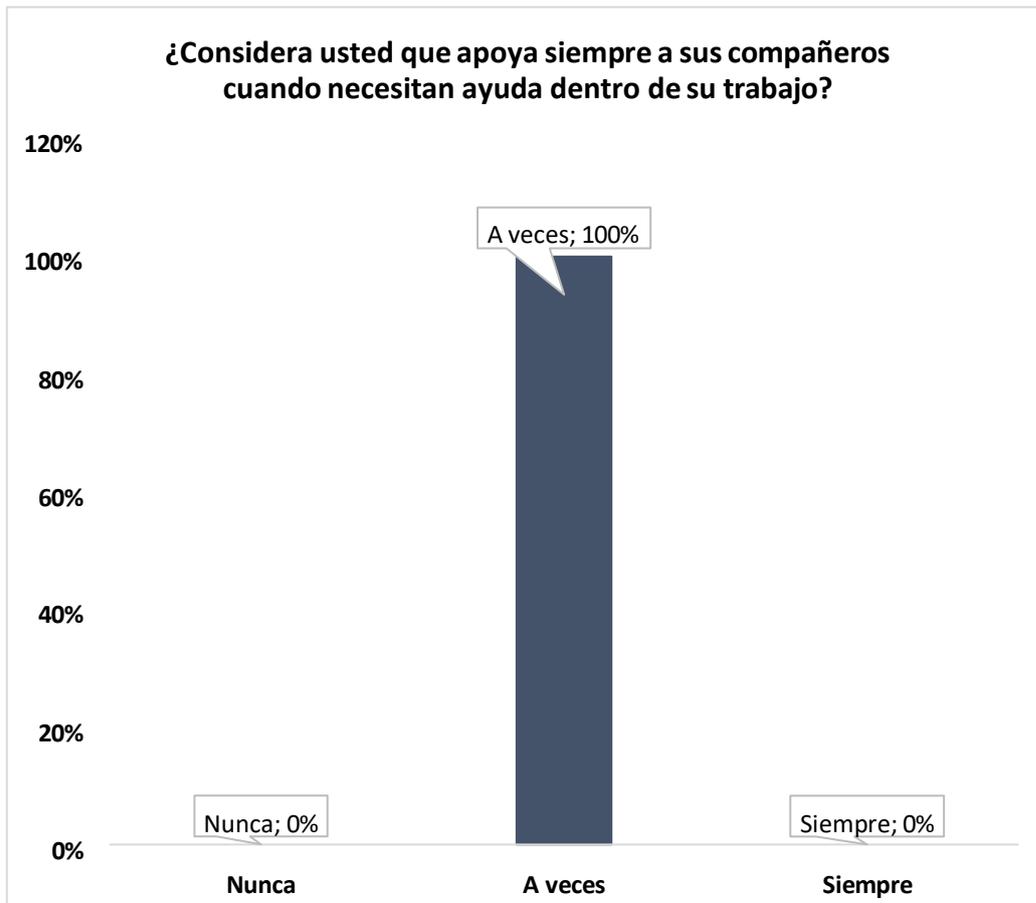


Figura 8; ¿Considera usted que apoya siempre a sus compañeros cuando necesitan ayuda dentro de su trabajo?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera que a veces apoya siempre a sus compañeros cuando necesitan ayuda dentro de su trabajo.

Tabla 9

¿Considera usted que dentro de su trabajo reconocen cuando alguien hace una buena labor dentro del Hospital?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	67	85%
A veces	9	11%
Siempre	3	4%
TOTAL	79	100%

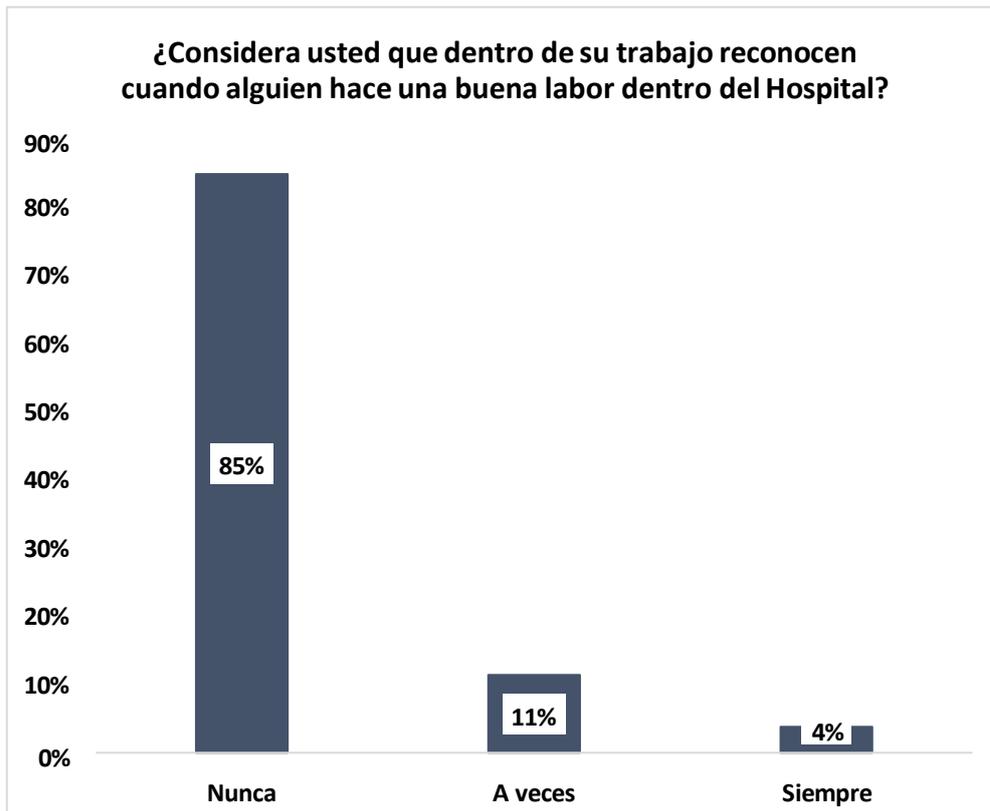


Figura 9; ¿Considera usted que dentro de su trabajo reconocen cuando alguien hace una buena labor dentro del Hospital?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 85% considera que dentro de su trabajo nunca reconocen cuando alguien hace una buena labor dentro del Hospital y el 15% considera que dentro de su trabajo a veces reconocen cuando alguien hace una buena labor dentro del Hospital.

Tabla 10

¿Considera usted que dentro de su trabajo con el pasar de los años ha tenido mejoras profesionales?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	79	100%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

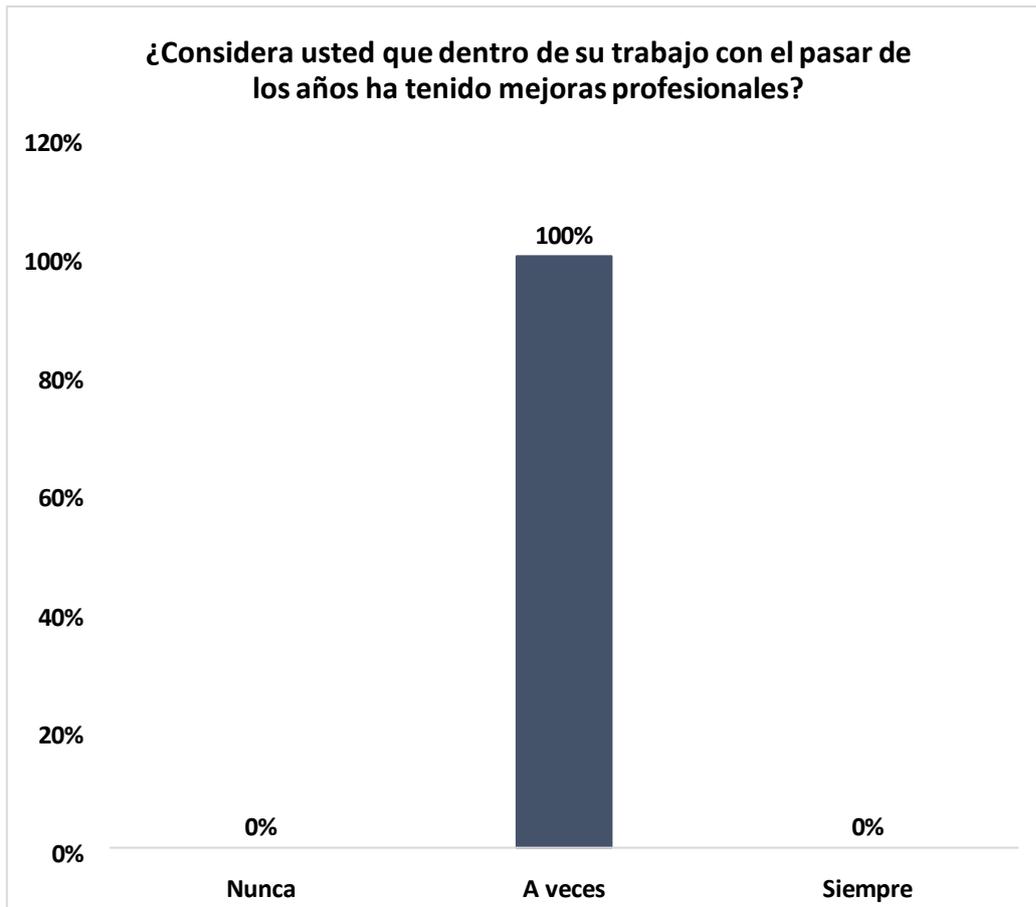


Figura 10 ¿Considera usted que dentro de su trabajo con el pasar de los años ha tenido mejoras profesionales?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera dentro de su trabajo con el pasar de los años a veces ha tenido mejoras profesionales.

Tabla 11

¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del Hospital son favorables?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	78	99%
Siempre	1	1%
TOTAL	79	100%

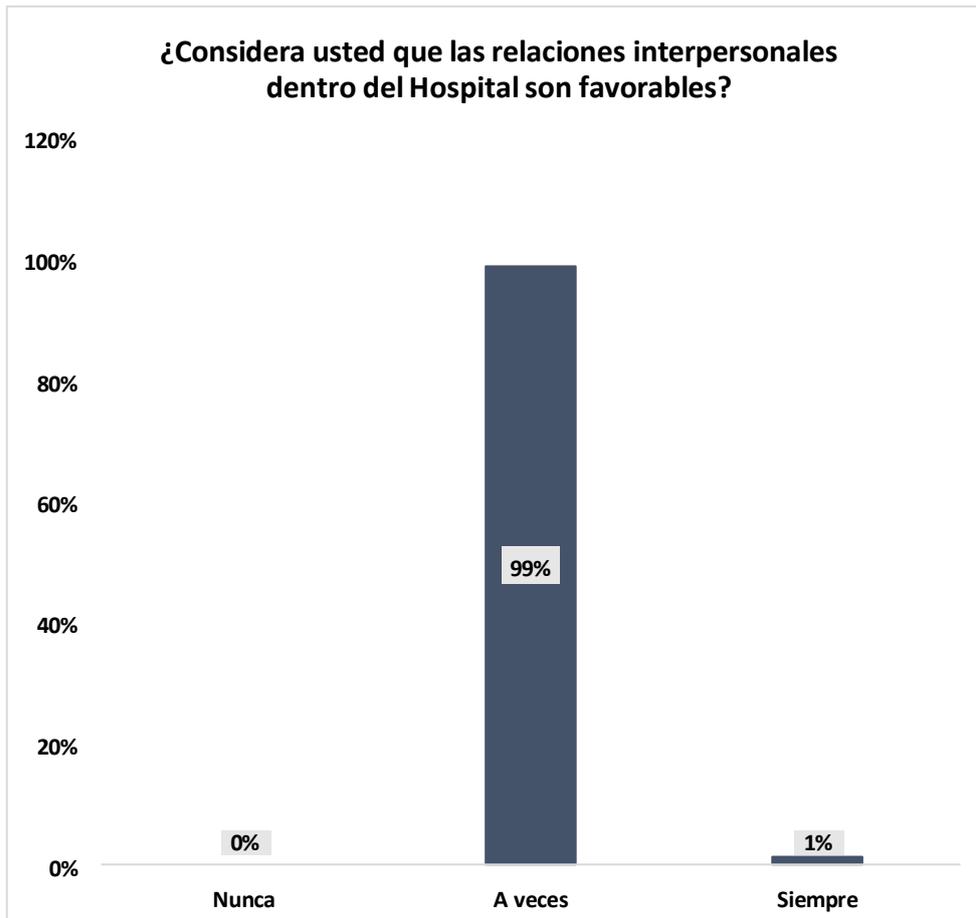


Figura 11 ¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del Hospital son favorables?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 99% considera que las relaciones interpersonales dentro del Hospital a veces son favorables y el 1% considera que las relaciones interpersonales dentro del Hospital siempre son favorables.

Tabla 12

¿Considera usted que el salario es adecuado para usted?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	18%
A veces	65	82%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

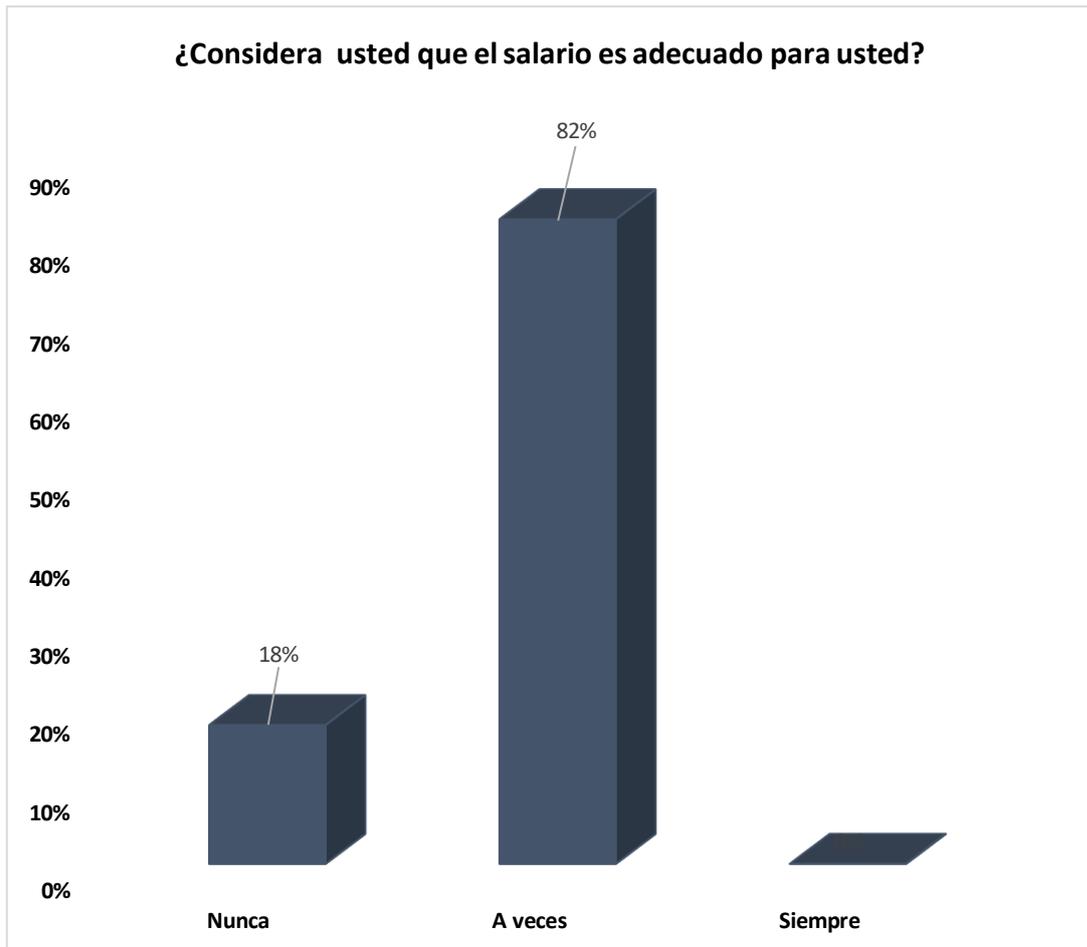


Figura 12 ¿Considera usted que el salario es adecuado para usted?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 18% considera que el salario nunca es adecuado y el 82% considera que el salario a veces es adecuado.

Tabla 13

¿Considera usted que las condiciones laborales brindadas por el Hospital son adecuadas para realizar sus labores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	8%
A veces	73	92%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

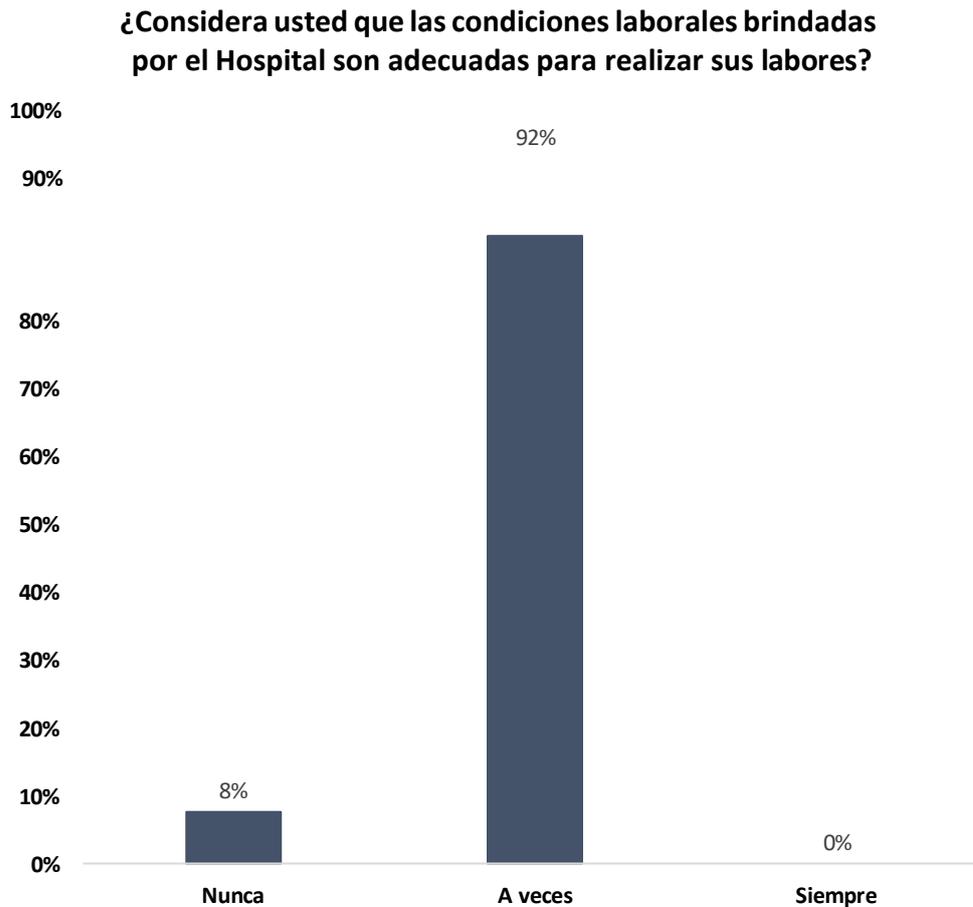


Figura 13 ¿Considera usted que las condiciones laborales brindadas por el Hospital son adecuadas para realizar sus labores?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 8% considera que las condiciones laborales brindadas por el Hospital nunca son adecuadas para realizar sus labores y el 92% considera que las condiciones laborales brindadas por el Hospital a veces son adecuadas para realizar sus labores.

Tabla 14

¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado para la atención a sus pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	79	100%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

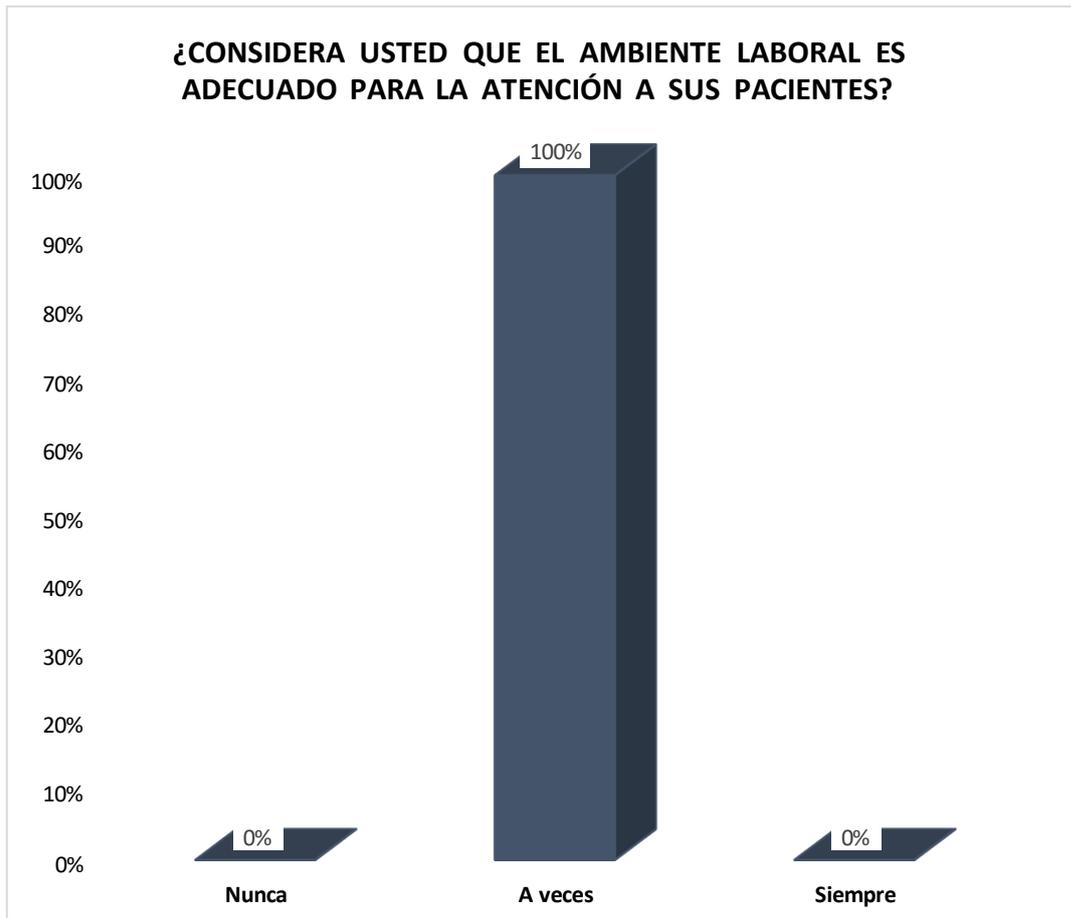


Figura 14 ¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado para la atención a sus pacientes?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera que el ambiente laboral a veces es adecuado para la atención a sus pacientes.

Tabla 15

¿Considera usted que es responsable con sus labores dentro del Hospital?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Siempre	79	100%
TOTAL	79	100%

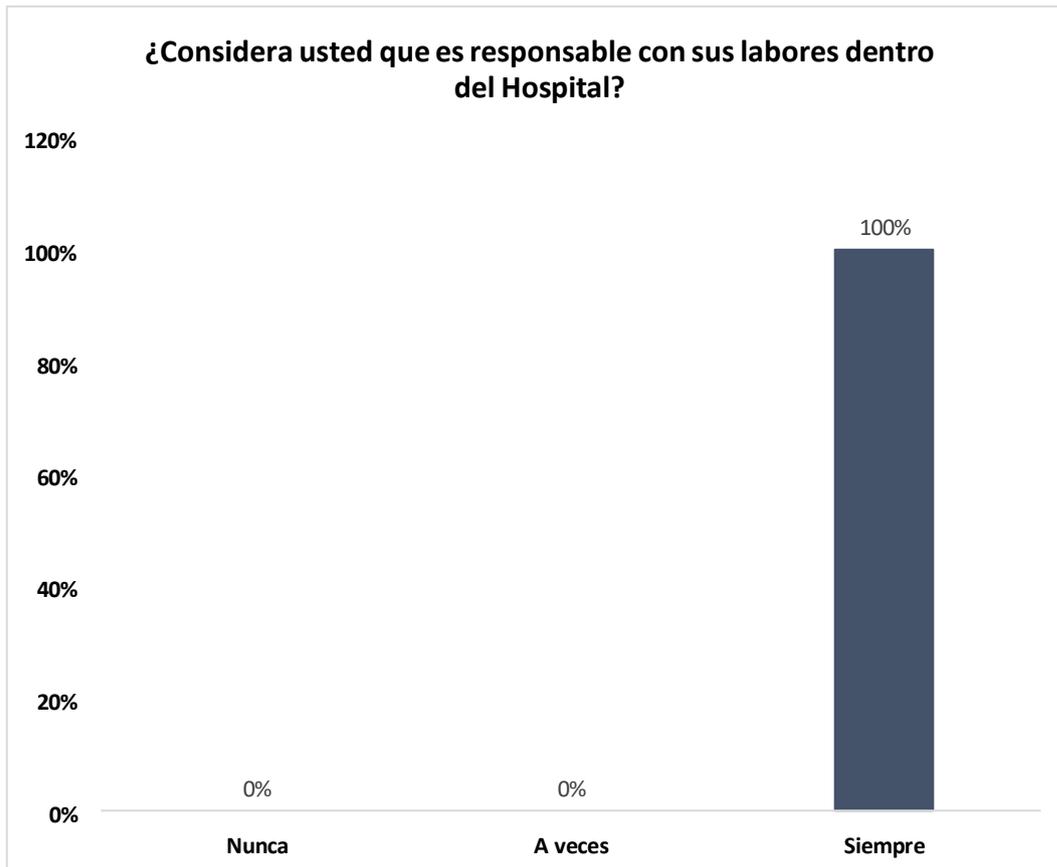


Figura 15 ¿Considera usted que es responsable con sus labores dentro del Hospital?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera que siempre es responsable con sus labores dentro del Hospital.

Tabla 16

¿Considera usted que realiza un buen trabajo dentro del Hospital?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Siempre	79	100%
TOTAL	79	100%

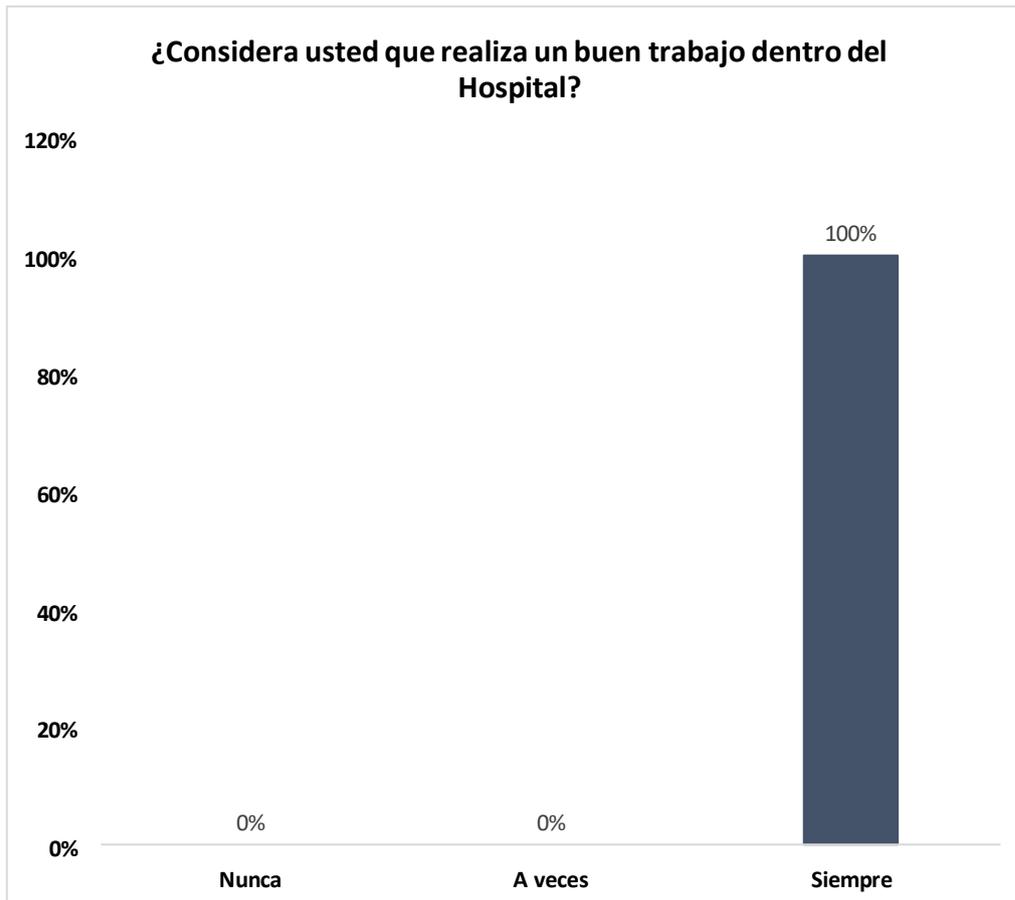


Figura 16 *¿Considera usted que realiza un buen trabajo dentro del Hospital?*

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 100% considera que siempre realiza un buen trabajo dentro del Hospital.

Tabla 17

¿Considera usted que dentro del hospital se dan reconocimientos a los mejores enfermeros?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	1%
A veces	78	99%
Siempre	0	0%
TOTAL	79	100%

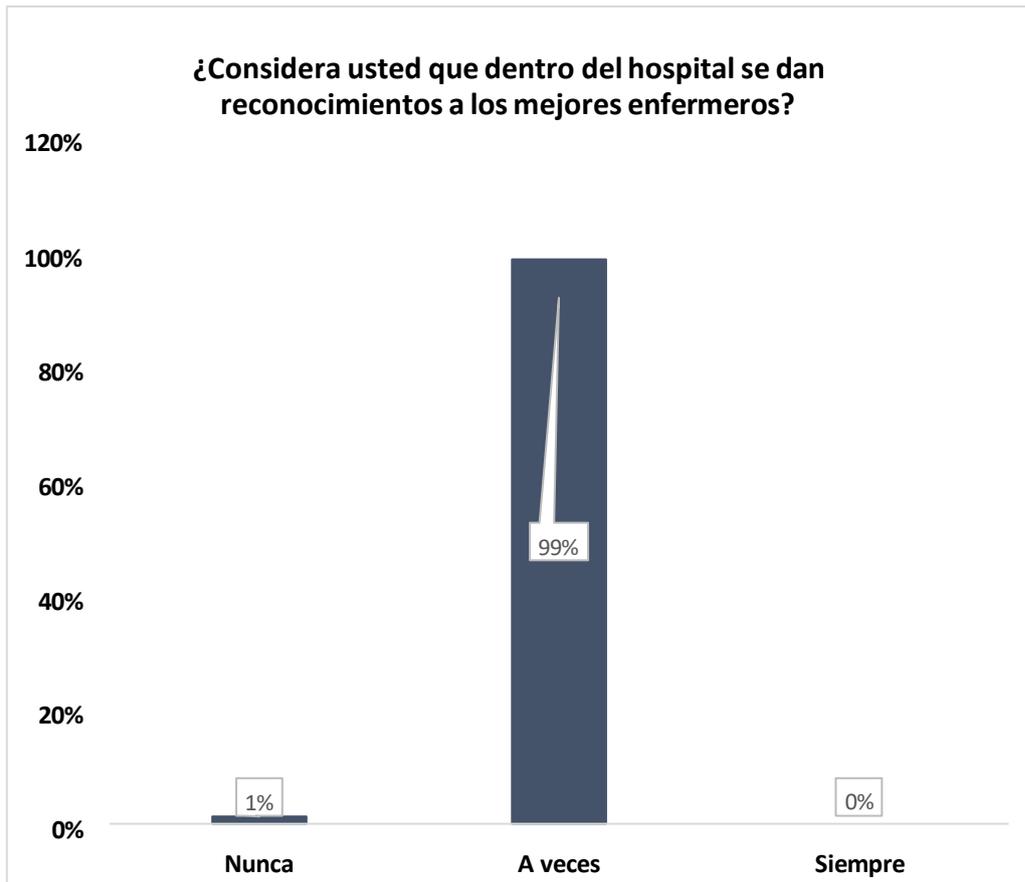


Figura 17 ¿Considera usted que dentro del hospital se dan reconocimientos a los mejores enfermeros?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 1% considera que dentro del hospital nunca se dan reconocimientos a los mejores enfermeros y el 99% considera que dentro del hospital a veces se dan reconocimientos a los mejores enfermeros.

Tabla 18

¿Dentro del Hospital se brindan promociones a los enfermeros que resaltan en su labor?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	61	78%
A veces	17	22%
Siempre	0	0%
TOTAL	78	100%

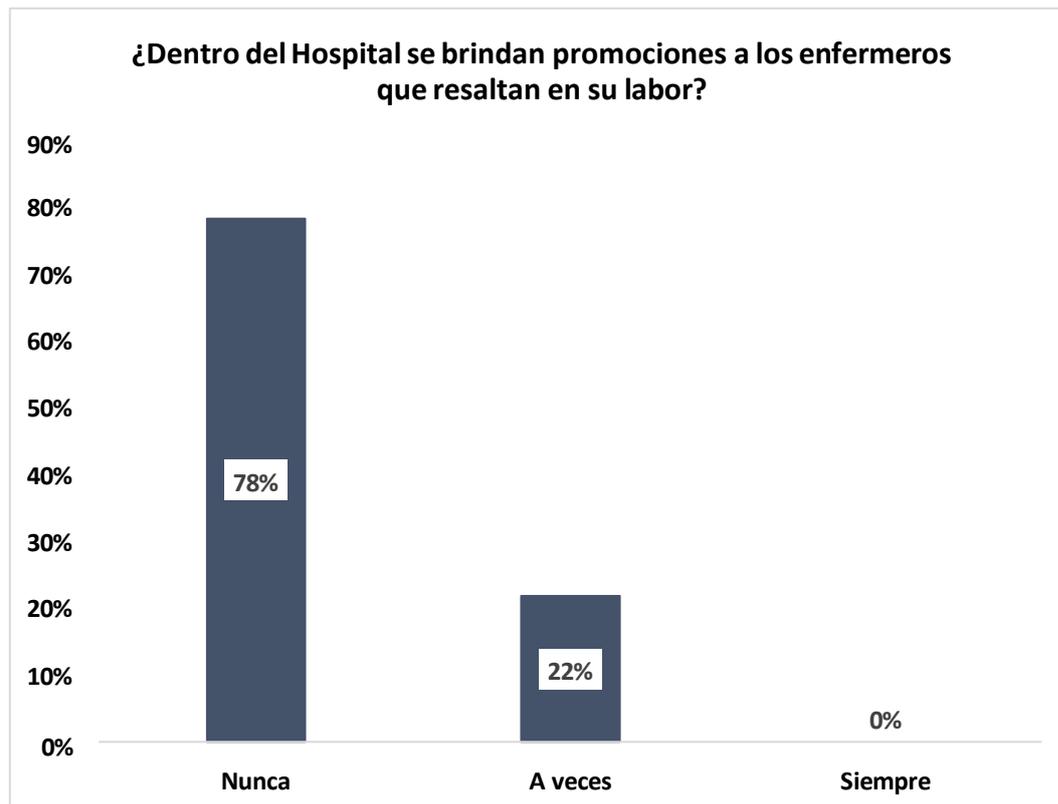


Figura 18 ¿Dentro del Hospital se brindan promociones a los enfermeros que resaltan en su labor?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 78% considera que dentro del hospital nunca se brindan promociones a los enfermeros que resaltan en su labor y el 22% considera que dentro del hospital a veces se brindan promociones a los enfermeros que resaltan en su labor.

Tabla 19

¿Considera usted que dentro del Hospital usted ha tenido logros personales positivos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	1	1%
Siempre	77	99%
TOTAL	78	100%

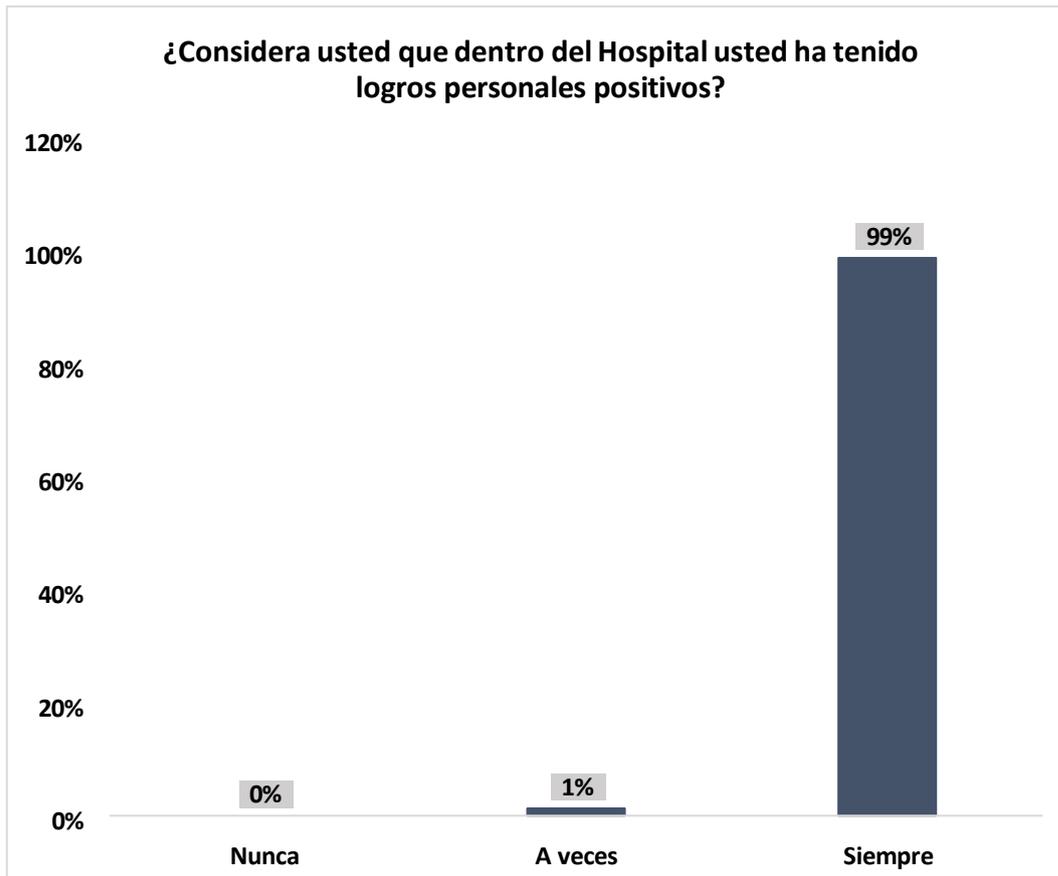


Figura 19 ¿Considera usted que dentro del Hospital usted ha tenido logros personales positivos?

INTERPRETACIÓN: se encuestó a 79 enfermeras del Hospital de los cuales, el 1% considera que dentro del Hospital a veces ha tenido logros personales positivos y el 99% considera que dentro del Hospital siempre ha tenido logros personales positivos.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

H₁: El clima organizacional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 20

Clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	79	79
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral es positiva y alta.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

H₁: El clima organizacional si se relaciona significativamente con los factores higiénicos de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 21
clima organizacional y factores higiénicos de la satisfacción laboral

		clima organizacional	factores higiénicos	
Rho de Spearman	clima organizacional	1,000	,704**	
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	79	79
	factores higiénicos	,704**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables del clima organizacional y los factores higiénicos de la satisfacción laboral es positiva y moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con los factores motivacionales de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

H₁: El clima organizacional si se relaciona significativamente con los factores motivacionales de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 22
clima organizacional y factores motivacionales de la satisfacción laboral

			clima organizacional	factores motivacionales
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	79	79
	factores motivacionales	Coeficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre la variable clima organizacional y factores motivacionales de la satisfacción laboral es positivo y alto.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los resultados obtenidos se afirma la hipótesis alternativa que es El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS – 2023, dichos resultados tienen relación con el siguiente autor: Gonzales (2018) en su investigación titulada “clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en mediana empresas constructoras”, llegó a la siguiente conclusión: El promedio dado por cada empresa muestra que para la muestra total, las ocho empresas encuestadas, el puntaje promedio fue de 2,73 puntos, lo cual es un valor positivo para este estudio según la escala propuesta. Por otro lado, si los resultados de los trabajadores se expresan definiendo otra escala de respuesta o agregando otro tipo de respuesta (buena, mala y normal), los resultados pueden no ser tan satisfactorios, ya que ninguno de los puntajes promedio de la empresa es superior a

3. Además, se relaciona con Castro (2021) en su investigación titulada “relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas”, llegó a la siguiente conclusión: Las dinámicas de competencia y los transformismos sociales están haciendo que las compañías se den cuenta de la importancia de proveer un entorno de labor placentera, esto debido a que tiene una influencia positiva en la comodidad de los empleados. Por esta razón es interesante continuar analizando la nueva manera en la que el clima laboral y la satisfacción laboral están relacionados con el transcurso de la organización.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que el clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el hospital de Barranca – Cajatambo – SBS – 203.

Se concluye que el hospital de Cajatambo tiene un liderazgo autoritario, democrático y liberal dependiendo de la situación que se tenga con el enfermero que esta de turno por ello que se considera que el estado de ánimo del jefe es cambiante.

Se concluye que dentro del personal que son los enfermeros hay una comunicación poco favorable ya que cuando se trata de trabajos en equipo priman los intereses personales antes que el interés del paciente.

Se concluye que cuando sus compañeros de trabajo necesitan ayuda los enfermeros, aunque estén desocupados no son capaces de ayudar por ello trae deficiencias en la atención a los pacientes que deberían ser considerados como prioridad dentro del hospital de Cajatambo.

Se concluye que dentro del hospital de Cajatambo no se aplica ningún reconocimiento a los enfermeros cuando cumplen con una laboral impecable.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al jefe a tomar capacitaciones para liderar con éxito al hospital teniendo en cuenta que la inteligencia emocional es primordial ya que dentro del hospital se tiene un sinnúmero de casos que muchas veces resultan ser estresantes, al estresarse muchas veces no sabe cómo encaminar al equipo de trabajo.

Se recomienda al jefe brindar capacitaciones y realizar talleres donde los enfermeros compartan y se consideren una familia, crear un lazo de amistad tan fuerte que haga que se apoyen en todo momento, hacerles conciencia de que primero están los intereses organizacionales antes que los personales y que con apoyo y trabajo en equipo se puede lograr todo lo que se tiene en mente.

Reconocer a los enfermeros cuando cumplen una gran labor poco rutinaria es clave para que este se sienta satisfecho y trabaje con más ganas y por amor a su profesión, por ello se recomienda tener un plan en el cual se ofrezcan reconocimientos a los enfermeros cuando cumplen ciertas funciones poco rutinarias.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

- Bizneo. (2022). *5 factores que influyen en la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/>
- Bizneo, & HR. (2022). *Qué es y cómo cuidar el clima organizacional en tu empresa*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/clima-organizacional/>
- Castro, S. (2021). relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas. *Pregrado*. Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Chuquipoma, O., & Mendo, L. (2018). relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús - 2017. *Pregrado*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Daytona, B. (06 de 09 de 2022). *8 aportes del buen liderazgo en el clima laboral*. Obtenido de <https://daytona.cloud/liderazgo.html>
- Félix, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021. *Pregrado*. Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Garduño, M. (2014). encuesta de clima laboral del personal sindicalizado y no sindicalizado de una empresa química del parque industrial Lerma. *Pregrado*. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.
- Gonzales, A. (2018). Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en mediana empresas constructoras. *Pregrado*. Universidad de Valparaiso, Valparaiso, Chile.

- Loonfy. (2021). *Satisfacción laboral: ¿Qué es y qué influye en ella?* Obtenido de <https://loonfy.com/satisfaccion-laboral-que-es-y-que-influye-en-ella/>
- Natividad, M., & Zavala, A. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017. *Pregrado*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Ortega, C. (2021). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Vega, G. (2019). relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una Institución de Educación Tecnológica Superior de Lima. *Posgrado*. Universidad Sa Martín de Porres, Lima, Perú.
- Vera, L. (2016). El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario. *Posgrado*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis de Potosí, Mexico.
- Wilches, N. (2018). clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia. *Posgrado*. Universidad Extrenado de Colombia, Bogotá, Colombia.

ANEXOS



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO



ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Buenos días, El propósito de esta encuesta es obtener su opinión sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que le agradeceríamos si pudiera responder las preguntas con mucha honestidad, sus respuestas se mantendrán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I. INSTRUCCIONES

Cada pregunta tiene 3 opciones de respuesta. Elige el que mejor represente tu idea. Solo tienes una opción. Marque claramente su elección con una 'X'

1=Nunca; 2=A veces; 3=Siempre

CLIMA ORGANIZACIONAL				
I. Liderazgo.		Calificación		
		1	2	3
1.	¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es autoritario?			
2.	¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es democrático?			
3.	¿Considera usted que el liderazgo que imparte su director dentro del hospital es liberal?			
II. Participación.		Calificación		
		1	2	3
4.	¿Considera usted que el trabajo en equipo que se tiene dentro del Hospital es favorable?			
5.	¿Considera usted que la comunicación que tiene con sus compañeros dentro del Hospital es favorable?			
6.	¿Considera usted que es eficiente en su labor de enfermera?			
7.	¿Considera usted que es productivo dentro de su trabajo?			
III. Motivación.		Clasificación		
		1	2	3
8.	¿Considera usted que apoya siempre a sus compañeros cuando necesitan ayuda dentro de su trabajo?			
9.	¿Considera usted que dentro de su trabajo reconocen cuando alguien hace una buena labor dentro del Hospital?			

10.	¿Considera usted que dentro de su trabajo con el pasar de los años ha tenido mejoras profesionales?			
SATISFACCIÓN LABORAL				
IV. Factores Higiénicos.		Calificación		
		1	2	3
11.	¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del Hospital son favorables?			
12.	¿Considera usted que el salario es adecuado para usted?			
13.	¿Considera usted que las condiciones laborales brindadas por el Hospital son adecuadas para realizar sus labores?			
14.	¿Considera usted que el ambiente laboral es adecuado para la atención a sus pacientes?			
V. Factores Motivacionales.		Calificación		
		1	2	3
15.	¿Considera usted que es responsable con sus labores dentro del Hospital?			
16.	¿Considera usted que realiza un buen trabajo dentro del Hospital?			
17.	¿Considera usted que dentro del hospital se dan reconocimientos a los mejores enfermeros?			
18.	¿Dentro del Hospital se brindan promociones a los enfermeros que resaltan en su labor?			
19.	¿Considera usted que dentro del Hospital usted ha tenido logros personales positivos?			
20.	¿Considera usted que dentro del Hospital usted ha tenido logros profesionales positivos?			

Muchas gracias por su participación

[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]
ASESOR

[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]
VOCAL