



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS ENFERMEROS ASISTENCIALES EN EL HOSPITAL DE
SUPE 2024**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**SALUD PUBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN
CON LOS SERVICIOS DE SALUD.**

PRESENTADO POR:

MAMANI RIVERA Diana Francisca
CODIGO ORCID N° 0009-0003-2870-4755

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

DOCENTE ASESOR:

Mg. RAFAEL REGINALDO HUAMANI
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-836-4276

CHINCHA, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA TESIS



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACION DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 12 de febrero del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que la **Bach. Mamani Rivera Diana Francisca**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de ENFERMERIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

☐

TESIS

☒

TITULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS ENFERMEROS ASISTENCIALES EN EL HOSPITAL DE SUPE 2024”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,



Firmado digitalmente por:
REGINALDO HUAMANI Rafael
FAU 20188014882 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/02/2025 17:00:53-0500

Mg. Rafael Reginaldo Huamani
CODIGO ORCID: N° 0000-0002-8326-4276
DNI: 40817543

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, MAMANI RIVERA DIANA FRANCISCA, identificada con DNI N° 45111611 en mi condición de estudiante del programa de estudios de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS ENFERMEROS ASISTENCIALES EN EL HOSPITAL DE SUPE 2024, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

13%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 05 de marzo del 2025


MAMANI RIVERA DIANA FRANCISCA
DNI N° 45111611

LEGALIZACION A LA VUELTA →



CERTIFICACION DE FIRMA MAS NO EL CONTENIDO

CERTIFICO QUE: LA(S) FIRMA(S) QUE APARECE(N) AL REVERSO DEL PRESENTE DOCUMENTO CORRESPONDE(N) A: _____

DOÑA **MAMANI RIVERA, DIANA FRANCISCA** IDENTIFICADO(A) CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD N° **45111611**. DOY FE. _____

SE DEJA CONSTANCIA DE HABER REALIZADO LA VERIFICACION MEDIANTE EL SISTEMA DE IDENTIFICACION DE RENIEC, POR COMPARACION BIOMETRICA DE LAS HUELLAS DACTILARES; SEGUN ART. 55, DEL D.L. N° 1232, LOS MISMOS QUE SE ADJUNTARAN A LA PRESENTE, LA CUAL FORMARA PARTE DE ESTE DOCUMENTO. _____

EL NOTARIO CERTIFICA LA FIRMA, NO ASUMIENDO RESPONSABILIDAD ALGUNA POR EL CONTENIDO, DE CONFORMIDAD AL ART. 108° DEL DECRETO LEGISLATIVO 1049 (LEY DEL NOTARIADO). _____

BARRANCA, CINCO DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO. _____

36666- 2025 - 05032025 - 15:38:34 - ASRR



JORGE HERNAN NIEVES CHEN
ABOGADO - NOTARIO DE BARRANCA



DEDICATORIA

En primer lugar, dedico esta tesis a Dios por haberme permitido llegar a este punto de mi vida profesional, agradezco a mi madrecita que desde el cielo guía mi camino para poder lograr todo lo que me propongo.

Dedico este trabajo a mi esposo y mis 2 menores hijos por su apoyo incondicional y por ser los pilares en este largo camino, por ser mi motivo y mi fuerza para seguir adelante en mi vida profesional, a mi papito por su apoyo moral en cada paso que doy.

Diana

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios Todopoderoso por ser mi guía y fortaleza a lo largo de este camino académico, por brindarme salud, sabiduría y la oportunidad de culminar esta etapa de mi vida.

A la Universidad Autónoma de Ica, por abrirme las puertas al conocimiento y brindarme las herramientas necesarias para desarrollarme como profesional. A cada docente que compartió su experiencia y dedicación, mi sincera gratitud por su compromiso en la formación de futuros profesionales.

Al asesor de tesis, Mtro. Rafael Reginaldo Huamani, por su orientación y apoyo en cada etapa de desarrollo de la tesis, su experiencia y guía fueron esenciales para la culminación de este trabajo.

Al todo el personal del Hospital de Supe, por permitirme realizar esta investigación en sus instalaciones, facilitando la información necesaria y apoyando en la recolección de datos. Su colaboración fue invaluable para el desarrollo de este proyecto.

Finalmente, a mi amada familia, que siempre está a mi lado brindándome amor, comprensión y aliento en cada momento, por ser mi soporte y motivación constante.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del Hospital de Supe durante el año 2024. Se empleó una metodología cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 41 enfermeros asistenciales, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios validados que midieron ambas variables de estudio, utilizando la paquete estadístico SPSS versión 27 para el procesamiento de datos y la prueba Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis. Los resultados evidenciaron que el 63.4% de los enfermeros percibió un clima organizacional en riesgo, mientras que el 36.6% reportó un clima adecuado. En cuanto a la satisfacción laboral, el 70.7% de los participantes mostró una satisfacción media, el 22.0% alta y el 7.3% baja. Asimismo, se identificó que un clima organizacional en riesgo se asoció con niveles intermedios de satisfacción laboral. En conclusión, se determinó una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros del hospital (p valor = 0.002 y Rho 0.472), lo que resalta la importancia de fortalecer la gestión organizacional para mejorar el bienestar del personal. Se recomienda implementar estrategias de liderazgo, capacitación y políticas de incentivo laboral que favorezcan un ambiente organizacional adecuado y contribuyan a la motivación del personal de enfermería.

Palabras claves: Clima organizacional, cultura organizacional, satisfacción laboral. (Fuente: Decs)

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in healthcare nurses at the Supe Hospital during the year 2024. A quantitative methodology, non-experimental, correlational and cross-sectional design was used. The sample was made up of 41 healthcare nurses, who were selected through non-probabilistic sampling. For data collection, validated questionnaires were used that measured both study variables, using the statistical package SPSS version 27 for data processing and Spearman's Rho test for hypothesis testing. The results showed that 63.4% of the nurses perceived an organizational climate at risk, while 36.6% reported an adequate climate. Regarding job satisfaction, 70.7% of the participants showed medium satisfaction, 22.0% high and 7.3% low. Likewise, it was identified that an organizational climate at risk was associated with intermediate levels of job satisfaction. In conclusion, a significant relationship was determined between the organizational climate and job satisfaction in hospital nurses (p value = 0.002 and Rho 0.472), which highlights the importance of strengthening organizational management to improve staff well-being. It is recommended to implement leadership strategies, training and work incentive policies that promote an adequate organizational environment and contribute to the motivation of nursing staff.

Keywords: Organizational climate, organizational culture, job satisfaction

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE.....	ix
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	xiii
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de problema.	16
1.2. Pregunta de investigación general.....	18
1.3. Preguntas de investigación específicas	18
1.4. Objetivo general y específicos	18
1.5. Justificación e importancia.....	19
1.6. Alcances y limitaciones.....	21
1.6.2. Limitaciones.....	22
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes	23
3.2. Bases Teóricas	28
3.1. Factores Internos.....	30
3.2. Factores Externos.....	31
3.3. Marco conceptual	39
IV. METODOLOGÍA	42
1.1. Tipo y nivel de investigación.	42
1.2. Diseño de Investigación.....	42
1.3. Hipótesis general y específicas	43
4.4. Identificación de las variables	44
4.5. Matriz de operacionalización de variables	45
4.6. Población – Muestra	47
4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información	48
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	50
V. RESULTADOS	52

5.1.	Presentación de Resultados	52
5.2.	Interpretación de Resultados	60
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	62
6.1.	Análisis inferencial	62
a.	Prueba de normalidad.....	62
b.	Prueba de hipótesis	63
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
VIII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
	Anexo 01: Matriz de consistencia	82
	Anexo 02. Instrumento de recolección de datos	84
	Anexo 03: Ficha de validación por juicio de expertos	88
	Anexo 4: Base de datos.....	96
	Anexo 05. Documento de autorización	99
	Anexo 06. Galería de imágenes.....	100
	Anexo 07. Informe de Turnitin al 28% de similitud	101

INDICE DE TABLAS

• Tabla 01. Características de los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	51
• Tabla 02. Clima organizacional percibido por los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	53
• Tabla 03. Satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	54
• Tabla 04. Clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	55
• Tabla 05. Comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	56
• Tabla 06. Estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	57
• Tabla 07. Estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	58
• Tabla 08. Pruebas de normalidad de los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral	61
• Tabla N° 09. Prueba Rho de Spearman entre Clima organizacional y satisfacción laboral	62
• Tabla N° 10. Prueba Rho de Spearman entre comportamiento organizacional y satisfacción laboral	63
• Tabla N° 11. Prueba Rho de Spearman entre estructura organizacional y satisfacción laboral	64
• Tabla N° 13. Prueba Rho de Spearman entre estilo de dirección y satisfacción laboral	65

INDICE DE FIGURAS

• Figura 01. Características de los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	52
• Figura 02. Clima organizacional percibido por los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	53
• Figura 03. Satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	54
• Figura 04. Clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	55
• Figura 05. Comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	56
• Figura 06. Estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	57
• Figura 07. Estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	58

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos variables fundamentales para el desempeño de los profesionales de la salud, especialmente en contextos hospitalarios donde el ambiente de trabajo influye directamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes. El clima organizacional se define como la percepción colectiva que los trabajadores tienen sobre las políticas, prácticas y procedimientos de una institución, lo que a su vez afecta su motivación y desempeño¹. Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten realizados y motivados en su trabajo, lo cual está directamente relacionado con su bienestar emocional y productividad².

Estudios recientes destacan la importancia de un clima organizacional positivo en los servicios de salud, ya que fomenta la cohesión del equipo, reduce el estrés laboral y mejora la calidad del cuidado asistencial. Un ambiente laboral desfavorable, caracterizado por conflictos interpersonales, liderazgo deficiente o falta de recursos, puede generar desmotivación, aumento en las tasas de rotación de personal e incluso eventos adversos en la atención al paciente³. En este sentido, los enfermeros, como pilar esencial en los servicios hospitalarios, son especialmente vulnerables a los efectos del clima organizacional debido a las demandas emocionales y físicas inherentes a su profesión⁴.

En cuanto a la satisfacción laboral, se ha encontrado que los factores que más influyen en los profesionales de la salud incluyen el reconocimiento por su trabajo, la autonomía en la toma de decisiones, las oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones físicas y emocionales del entorno laboral. La insatisfacción laboral puede derivar en agotamiento profesional (burnout), disminución de la calidad en la atención al paciente y un impacto negativo en los indicadores de salud institucionales⁵.

En el caso del Perú, el sector salud enfrenta múltiples desafíos relacionados con la dotación de recursos, la infraestructura hospitalaria y

las condiciones laborales de los profesionales de enfermería. De acuerdo con el Ministerio de Salud, las instituciones públicas de salud reportan altos niveles de estrés laboral y rotación de personal entre los enfermeros asistenciales, especialmente en hospitales ubicados en regiones con menor acceso a recursos y capacitación⁶. Estas condiciones no solo afectan el bienestar del personal, sino también la calidad de los servicios que reciben los pacientes.

El Hospital de Supe, ubicado en la región Lima Provincias, enfrenta retos similares, dado que atiende a una población diversa con una demanda creciente de servicios médicos. En este contexto, los enfermeros asistenciales desempeñan un rol clave al brindar cuidado directo a los pacientes, muchas veces en condiciones de alta presión laboral y recursos limitados. Si bien se han implementado políticas para mejorar la infraestructura y los recursos en el hospital, es crucial evaluar el clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral del personal de enfermería para identificar áreas de mejora y promover estrategias que fortalezcan el bienestar del personal y la calidad de atención.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales en el Hospital de Supe durante el año 2024. Este estudio busca aportar evidencia científica para la implementación de estrategias organizacionales que promuevan un ambiente de trabajo saludable, mejoren la motivación del personal y, en última instancia, optimicen la calidad de los servicios de salud ofrecidos en la institución.

El presente trabajo se estructura en las secciones siguientes: Capítulo I: se encuentra la introducción del trabajo de investigación. Capítulo II: planteamiento del problema; donde se plasma el planteamiento del problema, la pregunta de investigación general y específicos, los objetivos, luego la justificación e importancia, finalmente el alcance y limitaciones. Capítulo III: Marco teórico; el cual contempla los antecedentes de estudio,

así como las bases teóricas y el marco conceptual. Capítulo IV. Metodología; donde se hace referencia el tipo y diseño de investigación utilizado; también se considera la hipótesis general como específicas; variables, operacionalización de variables, la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento de los datos. También se considera el capítulo V, los resultados, capítulo VI, el análisis de los resultados, Capítulo VII. La discusión, finalmente las conclusiones, recomendaciones y anexos.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de problema.

El clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería son factores determinantes en la calidad de la atención sanitaria. Estudios recientes indican que un ambiente laboral positivo se correlaciona con una mayor satisfacción en el trabajo, lo que a su vez mejora la retención del personal y la seguridad del paciente. Por ejemplo, una investigación realizada en una unidad de cuidados intensivos neonatales destacó que las interacciones interpersonales y el clima organizacional influyen significativamente en la percepción de los enfermeros sobre su entorno laboral⁷.

Sin embargo, a nivel global, persisten desafíos en la creación de entornos laborales óptimos para el personal de enfermería. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el apoyo insuficiente por parte de la administración contribuyen a niveles elevados de estrés y agotamiento profesional. Por ejemplo, un estudio en España reportó que el 80% de enfermeras padecen de Burnout, considerando que la razón principal para este problema es la precariedad laboral que vive el sector y dentro de ella la temporalidad y las malas condiciones laborales⁸.

A nivel internacional, un estudio en Paraguay encontró que aproximadamente el 50% del personal de enfermería percibía satisfacción en diversas dimensiones del clima organizacional, siendo la dimensión de Liderazgo la mejor valorada con un 57%. Estos datos reflejan la importancia de un liderazgo efectivo en la percepción del clima organizacional por parte del personal de enfermería.

En Brasil, una investigación sobre el clima y la cultura organizacional de los enfermeros que trabajan en ambulancias de soporte vital inmediato destacó la relevancia de factores como el apoyo, los

objetivos claros, las reglas establecidas y la innovación como fundamentales para el clima y la cultura organizacional⁹. Estos elementos son esenciales para crear un ambiente de trabajo positivo que promueva la satisfacción laboral y la calidad del servicio.

En Perú, la situación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de la salud refleja tendencias similares a las observadas en Latinoamérica. Estudios realizados en hospitales peruanos han encontrado que, aunque el clima organizacional es generalmente positivo, existen áreas que requieren atención, como la disponibilidad de recursos y la equidad en la distribución de beneficios. Por ejemplo, en un estudio realizado en el Hospital Santa Rosa de Lima, se encontró que el clima organizacional obtuvo una calificación promedio de 2.75 en una escala de 0 a 5, indicando áreas de mejora¹⁰.

Además, la escasez de personal de enfermería es una preocupación en el país. Esta falta de profesionales no solo afecta la calidad de la atención, sino que también incrementa la carga de trabajo de los enfermeros, lo que puede conducir a una disminución en la satisfacción laboral y un aumento en la rotación del personal. La sobrecarga de trabajo y la falta de recursos adecuados son factores que contribuyen al agotamiento y al estrés laboral entre los profesionales de la salud en Perú¹¹.

En Supe, una localidad en la provincia de Barranca, Lima, la situación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital de Supe refleja las tendencias observadas a nivel nacional. Aunque no se dispone de datos estadísticos específicos para esta localidad en los últimos cinco años, es razonable suponer que los enfermeros asistenciales en el Hospital de Supe enfrentan desafíos similares a los de otras regiones del país. La escasez de personal de enfermería y la sobrecarga de trabajo son factores que pueden afectar negativamente la satisfacción laboral y la calidad de la atención en este hospital.

Es esencial que las autoridades de salud del Hospital de Supe reconozcan la importancia de mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales. Implementar políticas que aborden la escasez de personal, proporcionen recursos adecuados y fomenten un ambiente de trabajo saludable puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de la atención al paciente y la retención del personal de enfermería.

1.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024?

1.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cómo es el clima organizacional percibido por los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024?

P.E.2: ¿Cómo es la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024?

P.E.4: ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024?

P.E.5. ¿Cuál es la relación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024?

1.4. Objetivo general y específicos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

O.E.1: Describir el clima organizacional percibido por los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

O.E.2: Describir la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

O.E.3: Identificar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

O.E.4: Describir la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

O.E.5: Establecer la relación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

1.5. Justificación e importancia

Justificación teórica

El estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe se fundamenta en la relevancia de ambos constructos como determinantes del desempeño organizacional y la calidad del cuidado en salud. La Teoría de los dos factores de Herzberg resalta que la satisfacción laboral deriva tanto de factores higiénicos como motivacionales, los cuales están directamente influenciados por el clima organizacional. Además, el modelo de Clima Organizacional de Litwin y Stringer sustenta la relación entre las percepciones organizacionales y la conducta laboral, estableciendo que un entorno positivo potencia la

productividad y la satisfacción. En el ámbito de la enfermería, estas variables son críticas, ya que afectan la calidad del servicio asistencial y el bienestar de los trabajadores. Este enfoque teórico permite entender cómo las condiciones laborales influyen en las percepciones y actitudes de los enfermeros, contribuyendo al desarrollo de estrategias para optimizar el entorno laboral y, en consecuencia, los resultados en salud.

Justificación práctica

Este estudio tiene un impacto significativo en la práctica asistencial y la gestión en salud. En un entorno hospitalario, los enfermeros enfrentan demandas físicas y emocionales constantes que requieren un clima organizacional saludable para garantizar su satisfacción laboral y, por ende, un desempeño óptimo. Identificar las percepciones de los enfermeros sobre su clima laboral y cómo estas influyen en su satisfacción permitirá a los gestores diseñar intervenciones específicas, como programas de mejora del liderazgo, capacitación y fortalecimiento de la comunicación interna. Asimismo, optimizar el clima organizacional puede reducir problemas comunes como la rotación de personal, el ausentismo y el agotamiento profesional, que afectan tanto a la productividad como a la calidad de los cuidados. De este modo, el estudio servirá como una herramienta de diagnóstico para la implementación de políticas que mejoren la gestión del talento humano y la sostenibilidad del sistema de salud.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, el presente estudio aborda una problemática compleja mediante un diseño correlacional que permitirá explorar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este enfoque facilita no solo la identificación de asociaciones significativas, sino también la generación de datos relevantes para la toma de decisiones informadas. La elección de

instrumentos validados y confiables garantizará la calidad de los datos recolectados, permitiendo obtener resultados robustos y generalizables. Además, la integración de un enfoque cuantitativo responde a la necesidad de proporcionar evidencia empírica sobre estas variables en el contexto específico del hospital de Supe, contribuyendo al desarrollo de investigaciones futuras en entornos similares. Este diseño metodológico se alinea con los estándares de investigación en salud, asegurando que los hallazgos no solo respondan a las necesidades locales, sino que también tengan un valor añadido para el conocimiento científico y la gestión hospitalaria.

Importancia

El estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del Hospital de Supe, 2024, es de vital importancia debido a su impacto en la calidad de los servicios de salud y el bienestar laboral del personal. Este trabajo aborda cómo las condiciones del entorno organizacional influyen en la motivación, el compromiso y el desempeño de los enfermeros, proporcionando evidencia científica para el desarrollo de estrategias de mejora. En el ámbito práctico, permite identificar áreas críticas como la comunicación interna, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento profesional, promoviendo un entorno laboral saludable que reduzca el agotamiento profesional y la rotación de personal. Además, este estudio tiene un impacto social directo, ya que un personal satisfecho y motivado garantiza una atención de calidad, segura y empática, mejorando la experiencia y los resultados en salud de los pacientes, fortaleciendo así la gestión y sostenibilidad del sistema sanitario.

1.6. Alcances y limitaciones

1.6.1. Alcances

Alcance temporal. Este estudio fue desarrollado durante el periodo de seis meses, comprendido desde septiembre del 2024 a febrero del 2025.

Alcance espacial o geográfico. La presente investigación se realizó en el hospital de Supe, ubicado en Jr. Coronel Alfonso Ugarte N° 350. San Antonio Norte S/N, ubicado en el distrito de Supe, Provincia de Barranca y Región de Lima.

Alcance metodológico. El desarrollo del estudio se hizo a través del enfoque cuantitativo, diseño no experimental. El alcance de este estudio se limita a las enfermeras asistenciales del Hospital de Supe, durante el periodo de estudio. No se incluyeron profesionales de vacaciones o licencia. El estudio se basó en la aplicación de cuestionarios válidos y confiables.

1.6.2. Limitaciones

La limitación más resaltante en el estudio fueron los factores externos como la carga laboral variable, cambios en las políticas institucionales o eventos no controlados durante el período de recolección de datos pudieron haber influido en las percepciones de los participantes, afectando la consistencia de los resultados.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

Sung et al (2024) estudiaron la relación entre el clima organizacional, el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeras profesionales con el propósito de mejorar su bienestar en el entorno laboral. Se utilizó un diseño correlacional transversal y un muestreo por bola de nieve para reclutar a 400 enfermeras, quienes completaron una encuesta en línea con escalas estructuradas sobre clima organizacional, estilo de liderazgo y satisfacción laboral. El análisis de datos incluyó pruebas t, ANOVA unidireccional, correlación de Pearson y regresión lineal múltiple. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre el clima organizacional, el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, excepto en el componente de visibilidad profesional. El liderazgo transformacional, el liderazgo de servicio, el trabajo independiente y las relaciones con los departamentos de apoyo y gestión explicaron el 72,4% de la satisfacción laboral general. Se concluye que la satisfacción laboral de las enfermeras está influenciada por estos factores, lo que sugiere que mejorar el clima organizacional y fomentar estilos de liderazgo efectivos podría aumentar la satisfacción y la retención del personal. Se recomienda que las instituciones de salud fortalezcan el apoyo organizacional, la autonomía y la capacitación en liderazgo para optimizar el entorno laboral¹².

Whitehead et al (2023) realizaron un estudio en hospitales especializados de Hamadan, Irán, diseñó un modelo para mejorar la satisfacción y el bienestar de los profesionales en estos centros. Se empleó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) con software PLS para evaluar la validez y ajuste del modelo, midiendo variables como estilo de vida, calidad de vida, cultura organizacional y satisfacción laboral. Se identificaron factores predictivos clave como

la salud espiritual, la actividad física, el manejo del estrés y la comunicación interpersonal. La evaluación mostró un buen ajuste ($GOF=0,415$), sugiriendo que su aplicación podría mejorar la satisfacción y el bienestar laboral. Además, este modelo podría ser una herramienta útil para establecer estándares internacionales en los HPH¹³.

Yue et al, investigaron cómo la cultura organizacional de enfermería, el compromiso laboral y el compromiso afectivo afectan el éxito de las enfermeras en el trabajo. Emplearon un diseño transversal para recolectar información de 1437 enfermeras de primera línea que laboraban en un hospital universitario terciario en China. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante una encuesta en línea entre abril y mayo de 2020, abordando aspectos como la percepción de la cultura organizacional en enfermería, el compromiso laboral, el compromiso afectivo y el éxito en el trabajo. Para el análisis, se utilizó el software SPSS y se aplicó un modelo de ecuación estructural a través de la macro PROCESS. Resultados: Los hallazgos indicaron que tanto el compromiso laboral como el compromiso afectivo desempeñaron un papel mediador en la relación entre la cultura de enfermería percibida y el éxito en el trabajo. Además, se identificó una correlación positiva entre el compromiso laboral y el compromiso afectivo en las enfermeras. Conclusión: Este estudio validó el modelo de arraigo social del éxito en el trabajo, evidenciando que tanto las condiciones organizacionales como las características individuales pueden influir en el desempeño laboral de las enfermeras¹⁴.

Yoo et al (2021) investigaron la satisfacción con la comunicación organizacional y el clima de seguridad en enfermeras de la unidad de cuidados perianestésicos (UCPA) en Corea, identificando factores que influyen en el clima de seguridad. Se realizó un estudio transversal con 103 enfermeras registradas, utilizando el Cuestionario de Satisfacción de Comunicación y el Cuestionario de

Actitudes de Seguridad, versión coreana 2, además de datos demográficos y características hospitalarias. Los resultados mostraron que el clima de equipo se relaciona con la comunicación organizacional y la comunicación informal horizontal. La calidad de los medios de comunicación y la integración organizacional influyeron en el clima de seguridad. Además, la satisfacción laboral y la percepción de la gerencia variaron según el tipo de hospital. Se concluye que las enfermeras coreanas de la UCPA perciben un clima de seguridad inferior al de otros países. Se recomienda mejorar la comunicación organizacional para fortalecer la seguridad y satisfacción laboral¹⁵.

Nacionales

Arroyo Pacheco (2024) publicaron la tesis con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital III EsSalud en Chimbote, durante el año 2021. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 30 enfermeros del servicio de emergencia, a quienes se les aplicaron dos instrumentos de medición. Los resultados mostraron que el 40.0% de los enfermeros percibieron un clima organizacional regular, el 33.3% lo percibieron como bueno, y el 26.7% lo evaluaron como malo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 46.7% reportaron un nivel medio, el 30.0% un nivel alto y el 23.3% un nivel bajo. En conclusión, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, lo que indica que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital III EsSalud en Chimbote¹⁶.

Meneses y Pérez (2023) realizaron la tesis con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús

Nazareno en Ayacucho, durante el año 2022. El enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal y relacional. La población estuvo conformada por el personal de enfermería del hospital, y se utilizó un muestreo censal. Se emplearon entrevistas estructuradas, y como instrumentos, se aplicaron los cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados revelaron que el clima organizacional fue mayormente percibido como regular (68.8%), mientras que la satisfacción laboral fue percibida también como regular (46.9%). En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, la estructura se percibió mayormente como regular (46.9%) y buena (40.6%), la autonomía como buena (68.8%), las relaciones interpersonales como regular (62.5%), la recompensa como mala (71.9%) y la identidad como buena (62.5%). En relación con la satisfacción laboral, la dimensión de factores extrínsecos fue percibida como regular (65.6%) y la de factores intrínsecos como regular (59.4%). Finalmente, se concluyó que existe una relación significativa directa y lineal ($p < 0.05$) de alta magnitud entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno¹⁷.

Bustamante et al (2022) analizaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el sistema de salud pública del Perú durante el 2022. Se adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional, con una muestra de 51 enfermeros. La recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta estructurada, utilizando un cuestionario validado por expertos con un nivel de confiabilidad de 0,95 según el Alfa de Cronbach. Los hallazgos evidenciaron una relación positiva y moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,760. Entre las dimensiones del clima organizacional, las relaciones interpersonales mostraron una correlación moderada y alta (0,610), mientras que la autonomía presentó un valor positivo pero bajo (0,380). Se concluyó que el clima organizacional influye

directamente en la satisfacción laboral de las enfermeras en el sistema estatal de salud. Por ello, se recomienda su evaluación periódica y la implementación de estrategias que fortalezcan un entorno de trabajo favorable. Mejorar estos aspectos contribuiría a incrementar la satisfacción del personal, impactando en la productividad y en la calidad de los servicios de atención en salud¹⁸.

Román Ortiz (2022), realizaron la tesis con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Luján, Huacho, durante la pandemia de COVID-19 en 2020. Se empleó un diseño no experimental, correlacional, descriptivo y transversal, con la participación de 20 licenciadas en enfermería. Para medir el clima organizacional se utilizó la Escala de Koys & Decottis, mientras que la satisfacción laboral fue evaluada mediante la Escala de Meliá & Peiró, ambas con niveles de confiabilidad de 0,8 y 0,9, respectivamente. El análisis de datos se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman con un nivel de confianza del 95% ($p < 0.05$). Los resultados mostraron que el 78% de las enfermeras con alta satisfacción laboral percibían un buen clima organizacional, mientras que el 55% de aquellas con baja satisfacción laboral reportaban un clima organizacional deficiente. Se encontró una correlación moderada y significativa entre ambas variables ($\rho = 0,458$; $p < 0.05$). Se concluye que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico, resaltando la importancia de fortalecer un entorno de trabajo positivo para mejorar el bienestar del personal y la calidad del servicio asistencial¹⁹.

Marín Novoa, realizó una tesis con el objetivo de establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un centro de salud del MINSA en Chiclayo 2022. Esta investigación fue de enfoque básico, cuantitativo, con un diseño no experimental y descriptivo

correlacional. La muestra estuvo compuesta por 48 profesionales de enfermería, tanto técnicos como licenciados, a quienes se les aplicaron la escala de clima organizacional y un cuestionario sobre satisfacción laboral. Los resultados muestran que el 85.4% percibe el clima organizacional como alto, mientras que el 77.1% presenta un nivel regular de satisfacción laboral. Además, se encontró una correlación directa baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de $r=0.365$, el cual es estadísticamente significativo ($p=0.011$), ya que este es menor al valor de corte $p<0.05$. En conclusión, se determina que existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral²⁰.

Locales o regionales

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable Clima organizacional

A. Definición

El clima organizacional se define como la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral, influenciado por factores estructurales, psicológicos y sociales dentro de la institución. Según Chiavenato²¹, el clima organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que influyen en su comportamiento y rendimiento. Por otro lado, Robbins y Judge²² lo conceptualizan como un reflejo de la cultura organizacional que incide en la motivación y satisfacción de los trabajadores.

En el contexto hospitalario, el clima organizacional se ve afectado por factores como la comunicación interna, el liderazgo, las condiciones físicas del trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional²³. Estudios han demostrado que un clima organizacional positivo en instituciones de salud mejora la

retención del personal, reduce la rotación y promueve una mayor satisfacción y compromiso en el equipo de enfermería²⁴.

B. Factores que Influyen en el Clima Organizacional

Dentro de los factores que influyen en el clima organizacional, los antecedentes familiares laborales son sumamente importantes, debido a que el clima laboral brinda a los hijos de obreros el ambiente propicio para que ellos puedan ver el trabajo como una tarea, no como una actividad placentera que da sentido a la vida misma. Los antecedentes familiares en relación con la elección de oficios, la forma anticipada de percibirse a sí mismos y a la competencia, actitudes laborales y formas de interacción social, entre otros componentes²⁵. Siguiendo con los factores influyentes, nosotros podemos diferenciar el liderazgo como uno de los elementos que más se suelen tener en cuenta. También influyen sobre el clima organizacional otros factores ya conocidos como el salario, las políticas de la empresa, la capacitación, etc. Debido a estos puntos, es necesario fomentar un buen clima organizacional debido a su importancia capital como factor diferencial que contribuya al logro de los objetivos²⁶.

Para poder establecer algunos factores que influyen en el clima organizacional, es importante que tengamos en cuenta que el clima organizacional es un conjunto de propiedades especificadas de un sistema, percibidas por los individuos que lo constituyen, pudiendo distinguir características no solo del lugar, sino también que estén influenciadas por el liderazgo, ya sea directo o indirecto, a fin de lograr un clima positivo²⁷. Muchas organizaciones llevan a cabo encuestas de clima laboral. La importancia que le están dando las empresas a las encuestas de clima laboral cobra mayor relevancia a partir de la difícil y cambiante realidad a la que deben enfrentarse. De hecho, a lo largo de los años ha aumentado tanto el número de

organizaciones que utilizan este tipo de encuestas como el número de correos electrónicos de beneficios y estudios realizados²⁵.

3.1. Factores Internos

Antes de exponer los factores internos que influyen en el clima organizacional, es preciso diferenciar dos conceptos: 1) la satisfacción del individuo y 2) el clima organizacional. La satisfacción del individuo constituye una actitud frente a diversas situaciones que pueden darse en el trabajo. Si el individuo siente una satisfacción general (o insatisfacción) frente a su organización, se considera que este tiene una actitud positiva (o negativa) frente a la organización. El clima organizacional, en cambio, se define como una proyección relativamente homogénea del esquema de actitudes de los miembros sobre determinadas dimensiones de la organización, al margen de las diferencias individuales. En términos generales, el clima organizacional hace referencia a los valores, actitudes y comportamientos de los miembros de una organización frente al trabajo; además de conservar la uniformidad de los mismos al interior de la organización. En resumen, el clima organizacional es una conclusión final que se deriva de los diferentes esquemas de actitud de los miembros, pero permanece independiente de las actitudes de los miembros²⁸.

Los factores internos de clima organizacional considerados para esta investigación son: Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos, Diseño del Trabajo, Comunicación y Dirección en la Organización, Relaciones Interpersonales, Mecanismos de Control y la Cultura Organizacional. Las políticas y procedimientos en el área de recursos humanos se relacionan con la satisfacción e insatisfacción de los miembros por su trabajo. A través de los procedimientos, se establecen las normas y condiciones en que se desarrollan los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, etc., y las políticas aluden a las normas que orientan la

toma de decisiones, tratamientos o acciones a seguirse de modo futuro frente a diversas situaciones. Gracias a las políticas, los miembros de la organización estructuran su expectativa en relación a lo que la organización les ofrece en un contexto y tiempo determinado. Para la selección de la muestra, se investigaron 138 organizaciones del sector eléctrico, de las cuales 87 (63%) respondieron el cuestionario. Del total de encuestas, más del 70% carece de una descripción pormenorizada de las políticas asociadas al área de RRHH y déficit de políticas claras. Cabe resaltar que el 70% de las organizaciones que sí contaban con un manual de bienvenida, señalan que no distribuyen materiales impresos que permitan conocer las políticas y los procedimientos de la organización.

3.2. Factores Externos

Las influencias macrosociales que abordan afectan a la empresa como sistema abierto, que se vincula directamente con su entorno. En este nivel se analizan los siguientes elementos controlables por la empresa:

1. Economía: Doctrina que trata de la producción, distribución y consumo de los bienes y servicios, teniendo como base que estos son escasos. Es por ello que se estudia la forma de eficientar su asignación. La dificultad es lograr un crecimiento económico estable vinculado a un nivel aceptable del empleo y una mínima tasa de inflación. Las variables más características por su relación con el comportamiento humano son la demanda, la oferta, el precio, la tasa de interés y la tasa de desempleo²⁸.

2. Tecnología: Está asociada fundamentalmente con los logros culturales o técnicos de la sociedad. La evolución de la técnica o tecnología influye tanto en los campos económico y político como en las áreas social y cultural de una sociedad. Los cambios

experimentados por una sociedad modifican de manera brusca todo el proceso de vida²⁹.

3. El contexto social es de gran importancia para la empresa, ya que esta no solo se mantiene haciendo uso de los recursos humanos, de otro tipo y materiales, sino que también refleja e influye en el contexto. Está formado por las relaciones humanas, las relaciones de la empresa con otras empresas y los sindicatos, por mencionar algunos ejemplos²⁸.

C. Dimensiones

Dimensión 1: Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional se refiere a la forma en que los individuos interactúan dentro de la organización y cómo estas interacciones influyen en la dinámica del grupo y en el desempeño general²¹.

Motivación: La motivación es un factor clave en el desempeño laboral, ya que influye en la productividad y el compromiso de los empleados. Se ha demostrado que estrategias como el reconocimiento, la retroalimentación positiva y los incentivos pueden mejorar la motivación y reducir la rotación de personal³⁰.

Comunicación: La comunicación organizacional efectiva facilita la coordinación y el logro de los objetivos institucionales. Una comunicación abierta y clara contribuye a la reducción de conflictos y mejora la confianza entre los colaboradores¹⁵.

Relaciones interpersonales y de trabajo: Un ambiente laboral basado en relaciones interpersonales positivas fomenta la colaboración y el sentido de pertenencia en la organización. La calidad de estas relaciones impacta directamente en el clima organizacional y en la satisfacción laboral²¹.

Dimensión 2: Estructura Organizacional

La estructura organizacional es el marco formal que define la jerarquía, funciones y procesos dentro de una empresa, influyendo en la eficiencia y el orden de las operaciones³¹.

La estructura organizacional como variable estructural del clima organizacional se refiere a la forma en que una organización divide el trabajo entre sus componentes a partir de la diferenciación. La diferenciación se refiere a la tendencia del sistema a desarrollar componentes y funciones. La falta de estructura, o una estructura descentralizada, satisface las necesidades de autonomía, participación y flexibilidad de las tareas. Los inicios documentados en este campo tienen que ver con las posiciones jerárquicas y la conducta en el interior de una organización más compleja que un grupo³². Esta dimensión contempla los siguientes indicadores:

Funcionamiento: Un funcionamiento adecuado de la organización requiere una distribución clara de roles y responsabilidades, asegurando una toma de decisiones ágil y efectiva.

Condiciones de trabajo: Factores como la seguridad laboral, los recursos disponibles y el bienestar de los empleados impactan la percepción del clima organizacional y la productividad.

Estímulo al desarrollo organizacional: La implementación de estrategias para la capacitación y el crecimiento profesional de los empleados fortalece la estructura organizacional y fomenta la innovación.

Dimensión 3: Estilo de Dirección

El estilo de dirección se refiere a la forma en que los líderes gestionan y guían a los empleados dentro de una organización.

Su impacto en el clima organizacional es significativo, pues influye en la motivación y en el desempeño del equipo.

Liderazgo: Un liderazgo efectivo es clave para la cohesión del equipo y el logro de objetivos organizacionales. El liderazgo participativo, en particular, se asocia con un mayor compromiso y satisfacción laboral.

Participación: La inclusión de los empleados en la toma de decisiones fortalece su sentido de pertenencia y fomenta la creatividad e innovación dentro de la organización.

Solución de conflictos: La capacidad de gestionar y resolver conflictos de manera efectiva es esencial para mantener un ambiente de trabajo armónico. Técnicas como la mediación y la negociación son fundamentales en este proceso.

Trabajo en equipo: La colaboración entre los miembros del equipo mejora la eficiencia organizacional y promueve una cultura de apoyo mutuo, lo que contribuye a un clima organizacional positivo.

3.2.2. Variable 2. Satisfacción laboral

A. Definición.

La satisfacción laboral se refiere al grado en que un trabajador experimenta bienestar y agrado en su ambiente de trabajo, derivado de la percepción de equidad, reconocimiento y oportunidades de crecimiento³³. En el ámbito de la enfermería, este concepto es crucial, ya que influye en la calidad del cuidado brindado y en la permanencia del personal en la institución.

La satisfacción laboral en el personal de enfermería, es el grado en que los enfermeros y enfermeras se sienten contentos, motivados y realizados en su trabajo. Asimismo, influye en la calidad de la atención brindada a los pacientes, en la retención

del personal en la institución de salud y en la salud y bienestar general de los propios enfermeros y enfermeras. Es fundamental para la gestión de recursos humanos en el ámbito de la salud garantizar condiciones laborales que promuevan la satisfacción y el bienestar del personal de enfermería³⁴.

Teorías de satisfacción laboral

Teoría de la expectativa de Vroom

Comprende las expectativas de los enfermeros en relación con el esfuerzo invertido, el desempeño y las recompensas pueden ayudar a diseñar estrategias que promuevan una mayor motivación y satisfacción laboral. Establecer expectativas claras y garantizar recompensas significativas puede impulsar su rendimiento³⁵. Más allá de explicar la fuerza motivadora para un rendimiento efectivo, lo que el autor conceptualiza como "motivación para producir", "motivación para la motivación para producir" o "motivación para el rendimiento efectivo", la teoría de Vroom también se propone predecir la satisfacción laboral. Vroom define la satisfacción laboral como la capacidad de un individuo para mantenerse en un puesto de trabajo y anticipar su satisfacción laboral, así como prever de manera análoga la elección ocupacional. Finalmente, la Teoría de la Expectativa de Vroom emerge como una herramienta esencial para guiar la gestión de la motivación en enfermeros, permitiendo una comprensión más profunda de los factores que influyen en sus elecciones laborales y proporcionando un enfoque estratégico para cultivar un entorno de trabajo que maximice la contribución y la satisfacción profesional³⁵.

Teoría de la equidad de Adams

La percepción de equidad en el tratamiento y las recompensas en comparación con otros profesionales de la salud puede tener

un impacto directo en la satisfacción laboral de los enfermeros. Garantizar la equidad en la distribución de cargas de trabajo y reconocimiento contribuirá a un ambiente de trabajo más motivador³⁰. Además, la fundamentación de esta idea de comparación es la base del modelo de Adams, el cual se expande para abarcar nuevos aspectos en la comprensión general de la motivación de los empleados. Los empleados tienen preocupaciones que van más allá de la simple satisfacción de sus necesidades; anhelan una recompensa justa. La equidad se presenta como un fenómeno que impacta en todos los incentivos, ya sean sociales, psicológicos o económicos, añadiendo complejidad a las operaciones de gestión³⁰.

Dimensiones de satisfacción laboral

Condiciones laborales

Las condiciones laborales desempeñan un papel fundamental en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Estas condiciones pueden influir en el bienestar emocional, físico y profesional de los enfermeros y enfermeras, así como en su capacidad para brindar atención de calidad a los pacientes³⁶. Asimismo, es importante que los empleadores reconozcan la importancia de crear y mantener condiciones laborales favorables para el personal de enfermería. Al mejorar estas condiciones, las organizaciones promueven la satisfacción laboral, reducir la rotación de personal, mejorar la calidad de la atención al paciente y promover un entorno laboral positivo y saludable³⁷.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Estas

relaciones se refieren a la interacción y comunicación entre los enfermeros y enfermeras, así como con otros profesionales de la salud, los supervisores y la administración dentro del entorno de trabajo³⁸. Asimismo, las relaciones laborales positivas son un componente fundamental de un entorno de trabajo saludable y satisfactorio para el personal de enfermería. Fomentar relaciones constructivas, fomentar la colaboración y promover una comunicación abierta y efectiva son aspectos clave para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar general del equipo de enfermería³⁸.

Remuneración

La remuneración es uno de los factores más influyentes en la satisfacción laboral. Incluye el salario base, incentivos económicos, bonificaciones y beneficios adicionales³⁹. Un sistema de compensación adecuado y equitativo contribuye a mejorar la percepción del trabajador sobre su empleo y reduce la insatisfacción laboral⁴⁰.

En el sector salud, los enfermeros frecuentemente expresan insatisfacción debido a remuneraciones bajas en comparación con la carga laboral y la responsabilidad que asumen. Investigaciones han señalado que una compensación justa y competitiva puede aumentar la motivación y el compromiso organizacional²¹.

Desarrollo personal

El desarrollo personal en el ámbito laboral se refiere a las oportunidades de crecimiento profesional que ofrece una organización, incluyendo formación continua, especialización y promoción interna³⁵. La posibilidad de aprender y avanzar en la carrera profesional genera un mayor compromiso con la institución y mejora la satisfacción laboral.

En enfermería, la actualización constante de conocimientos es fundamental debido a los avances en la medicina y la tecnología⁴¹. La falta de programas de capacitación y de oportunidades de ascenso puede generar desmotivación y aumentar la intención de renuncia.

Reconocimiento

El reconocimiento laboral implica la valoración del desempeño y esfuerzo del trabajador por parte de la organización. Puede manifestarse en forma de incentivos económicos, ascensos, elogios o premios³⁹. La falta de reconocimiento ha sido identificada como un factor de desmotivación y estrés laboral⁴².

Los enfermeros que reciben reconocimiento por su labor muestran mayor compromiso y satisfacción, mientras que la ausencia de este factor puede generar sentimientos de frustración y desvalorización.

Autonomía

La autonomía en el trabajo se refiere a la capacidad del trabajador para tomar decisiones y desempeñar sus funciones con cierto grado de independencia. En el sector salud, la autonomía es fundamental, ya que permite a los enfermeros aplicar su criterio profesional en la toma de decisiones clínicas.

Estudios han demostrado que una mayor autonomía laboral está relacionada con niveles más altos de satisfacción y motivación en los enfermeros, pues fomenta el sentido de responsabilidad y confianza en sus habilidades⁴³.

Factores de satisfacción laboral

Los factores que influyen en la satisfacción laboral son variados y pueden variar de una persona a otra. Sin embargo, hay ciertos

factores comunes que suelen tener un impacto significativo en la satisfacción de los empleados⁴⁴:

Sentirse valorado y reconocido por el trabajo realizado es un poderoso motivador, ya que la retroalimentación positiva y las expresiones de reconocimiento contribuyen significativamente a la satisfacción laboral. Además, la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional es fundamental, ya que los empleados motivados encuentran satisfacción en oportunidades de capacitación, ascensos y adquisición de nuevas habilidades. Un ambiente de trabajo positivo, con relaciones interpersonales saludables y un clima laboral agradable, también juega un papel crucial en la satisfacción de los empleados, donde la cultura organizacional y el compañerismo son aspectos clave⁴⁵.

Asimismo, un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal es esencial para la satisfacción laboral, y ofrecer flexibilidad en horarios y políticas que respalden este equilibrio puede ser muy motivador. La participación activa en la toma de decisiones y el sentido de empoderamiento pueden motivar a los empleados, al igual que la claridad en las expectativas laborales y en los roles asignados. La seguridad en el empleo es un factor fundamental para la satisfacción laboral, y el reconocimiento de los logros individuales y de equipo fortalece el compromiso. Finalmente, sentir que el trabajo realizado tiene un propósito y contribuye a un objetivo más amplio, así como trabajar en un entorno que fomente la innovación y la colaboración, son factores motivadores importantes⁴⁵.

3.3. Marco conceptual

- Clima organizacional: Se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral, incluyendo factores como la comunicación, la estructura organizativa y el liderazgo, que influyen en su desempeño y bienestar²¹.

- Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad y bienestar que experimenta un trabajador respecto a su empleo, determinado por factores como la remuneración, el reconocimiento y las condiciones laborales³⁹.
- Enfermeros asistenciales: Son profesionales de enfermería que brindan atención directa a los pacientes en hospitales y otros centros de salud, desempeñando funciones clínicas y de cuidado integral⁴⁶.
- Motivación laboral: Conjunto de factores internos y externos que impulsan a los trabajadores a desempeñar sus funciones con entusiasmo y eficiencia, influyendo en su productividad y satisfacción³⁵.
- Condiciones de trabajo: Factores físicos, sociales y organizacionales que afectan el desarrollo del trabajo, incluyendo infraestructura, carga laboral, horarios y seguridad ocupacional⁴¹.
- Liderazgo organizacional: Capacidad de los directivos para influir en sus colaboradores, fomentando un ambiente de trabajo positivo y orientado al logro de objetivos organizacionales²¹.
- Trabajo en equipo: Cooperación entre los miembros de una organización para alcanzar metas comunes, favoreciendo la integración, la comunicación y la resolución de problemas²¹.
- Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y normas compartidas por los miembros de una institución, que influyen en su comportamiento y desempeño laboral²¹.
- Gestión del talento humano: Estrategias y procesos implementados para atraer, desarrollar y retener personal calificado dentro de una organización²¹.

- Ambiente laboral: Conjunto de condiciones físicas, emocionales y organizativas en las que se desarrolla el trabajo, influyendo en la satisfacción y rendimiento de los empleados⁴¹.
- Estrés laboral: Respuesta fisiológica y psicológica del trabajador ante demandas excesivas o condiciones adversas en el entorno laboral, que pueden afectar su salud y desempeño⁴⁷.
- Compromiso organizacional: Nivel de identificación y lealtad del trabajador con la organización, reflejado en su esfuerzo y permanencia en la institución³⁵.
- Conflicto laboral: Situaciones de desacuerdo o enfrentamiento entre trabajadores o entre estos y la organización, que pueden afectar la productividad y el clima organizacional⁴¹.
- Reconocimiento profesional: Apreciación y valoración del desempeño laboral por parte de la organización, lo cual influye en la motivación y satisfacción de los trabajadores⁴⁰.
- Rotación del personal: Cambio frecuente de trabajadores dentro de una organización, ya sea por renuncias o despidos, afectando la estabilidad y el rendimiento institucional⁴⁸.

IV. METODOLOGÍA

1.1. Tipo y nivel de investigación.

Enfoque.

El estudio es de enfoque de carácter cuantitativo porque describiremos y analizaremos las variables de estudio.

Según Hernández lo describe como aquello que se utiliza para recolectar datos que probaron la hipótesis con una base en medición numéricas y evaluación estadística, lo cual fue útil para determinar la toma de decisiones y corroborar teorías⁴⁹.

Tipo.

Es de tipo básico ya que su interés es la mera curiosidad y el profundo placer de descubrir nuevos conocimientos⁵⁰.

Descriptivo: Consiste en observar y medir la presencia y rasgos de una anomalía en un grupo determinado, sin alterarlo de ninguna forma⁵¹.

Correlacional: Establece conexiones entre las variables estudiadas, las cuales fueron sometidas a análisis⁵².

Nivel.

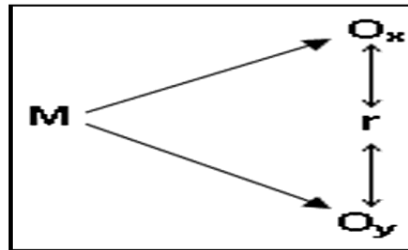
Relacional, puesto que el propósito del estudio radica en detallar las variables de investigación en sus atributos esenciales y, posteriormente, identificar la asociación que se establece entre dichas variables⁵³.

1.2. Diseño de Investigación

No experimental: ya que las variables se estudiaron en su estado in situ, sin ninguna manipulación⁵⁴.

Corte transversal: Restringe la recolección de data a un intervalo de tiempo breve⁵⁴.

Esquema del diseño:



M = Niños menores de 6 meses

Ox = Variable 1, clima organizacional

Oy = Variable 2, satisfacción laboral

r = relación

1.3. Hipótesis general y específicas

1.3.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

1.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

H.E.2: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

H.E.3: Existe relación significativa entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

4.4. Identificación de las variables

Variable 1:

Clima organizacional. Conjunto de percepciones y sentimientos que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo, basado en aspectos como la comunicación, la estructura organizativa, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y los valores compartidos dentro de la organización²¹.

Dimensiones:

- Comportamiento organizacional
- Estructura organizacional
- Estilo de dirección

Variable 2:

Satisfacción laboral. Grado de bienestar que los empleados experimentan en su trabajo, lo que está relacionado con la naturaleza de las tareas, las recompensas obtenidas, las relaciones con los compañeros y superiores, y las condiciones laborales⁵⁵.

Dimensiones:

- Condiciones laborales
- Relaciones interpersonales
- Remuneración
- Desarrollo personal
- Reconocimiento
- Autonomía

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rangos	Tipo de variable estadística
Clima organizacional	Comportamiento organizacional	Motivación	10,15,29,35,45	Ordinal Nunca (N) A veces (AV) Siempre (S)	Adecuado (60 - 100) En riesgo (40-59) Inadecuado (0 a 40)	Cualitativo
		Comunicación	2,17,22,37,48			
		Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,46			
	Estructura organizacional	Funcionamiento	6,11,25,30,43			
		Condiciones de trabajo	1,16,21,36,47			
		Estímulo al desarrollo organizacional	5,20,31,40,50			
	Estilo de dirección	Liderazgo	7,12,26,32,41			
		Participación	4,19,24,39,49			
		Solución de conflictos	9,14,28,34,44,			
		Trabajo en equipo	8,13,27,33,42			

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rangos	Tipo de variable estadística
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	Ambiente físico (comodidad, limpieza, seguridad)	1-6	Ordinal Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indiferente (I) En desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)	Bajo Medio Alto	Cuantitativo hipotético deductivo relacional
		Disponibilidad de recursos para el trabajo (equipos, insumos)				
		Carga laboral (número de pacientes por turno, horas trabajadas)				
	Relaciones interpersonales	Relación con superiores (trato justo, comunicación)	7-12			
		Relación con colegas (colaboración, apoyo mutuo)				
		Relación con pacientes (confianza, respeto)				
	Remuneración	Nivel de salario percibido	13-18			
		Bonificaciones (por desempeño, antigüedad)				
		Oportunidades de aumento salarial				
	Desarrollo personal	Capacitación y formación continua	19-24			
		Oportunidades de promoción interna				
		Apoyo para el desarrollo académico (acceso a estudios, becas)				
	Reconocimiento	Reconocimiento por parte de superiores (elogios, premios)	25-30			
		Reconocimiento por parte de colegas				
		Reconocimiento por parte de pacientes				
	Autonomía	Capacidad de tomar decisiones clínicas	31-36			
		Grado de independencia en las tareas				
		Flexibilidad en la organización del trabajo				

4.6. Población – Muestra

Población.

La población se refiere al conjunto total de elementos o individuos que cumplen con ciertas características específicas relacionadas con el problema de investigación. Es el grupo sobre el que se desea hacer generalizaciones ⁵⁶.

La población de la presente investigación estuvo compuesta por 41 enfermeros asistenciales que laboran en el Hospital de Supe, considerando los criterios específicos de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Licenciados en enfermería nombrados y contratados.
- Licenciados en enfermería que laboran en los servicios de hospitalización.
- Licenciados en enfermería que aceptan participar en el estudio.
- Licenciados en enfermería con más de 1 años de trabajo consecutivo en el Hospital de Supe.

Criterios de exclusión.

- Licenciados en enfermería que se encuentren de licencia y vacaciones.
- Licenciados en enfermería contratados por terceros.
- Licenciados en enfermería que rechazaron participar en el estudio.

Muestra

La muestra censal, en el cual se seleccionó a todos los elementos de la población para formar parte de la muestra. Es decir, no se elige un subconjunto representativo de la población, sino que se incluye a todos los miembros que la conforman. Este tipo de muestreo se utiliza cuando la población es pequeña o cuando el investigador tiene acceso a todos los elementos de la población y considera que es posible realizar el estudio con toda ella⁵⁷.

Muestreo

El muestreo realizado fue no probabilístico y por criterio⁵⁸, mediante el cual se recopilaron los datos.

4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Variable 1

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual es un método de recolección de datos utilizado en investigaciones en salud, donde se busca obtener información de los profesionales de enfermería. La encuesta se realiza mediante un conjunto de preguntas formuladas de manera estructurada, que pueden ser cerradas (con opciones de respuesta predeterminadas). El objetivo es obtener datos relevantes que permitan analizar tendencias, comportamientos, opiniones o actitudes dentro de una población⁵⁹.

Instrumento

Para la recopilación de información se empleó un cuestionario denominado "Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo" (ECOS-S), elaborado por la autora Alina María Segredo Pérez⁶⁰, validado por 11 expertos en el área que cumplieron el perfil de entre 5 a 10 años de experiencia

profesional, docente, investigativa o de dirección en el campo de la salud pública. Las opciones de respuesta fueron establecidas mediante un escalonamiento de Likert de tres pasos. El encuestado debe marcar con una cruz (X), según su percepción de cómo se comporta en la organización cada una de las afirmaciones, es decir si está o no presente: nunca (N: 0), a veces (AV: 1) o siempre (S: 2)

El análisis y la interpretación global del clima organizacional se llevó a cabo calculando el promedio de las puntuaciones obtenidas en las 50 preguntas de la encuesta, con valores que variaron entre 0 y 100. Para clasificar el clima organizacional en términos globales, se utilizó el promedio total de las respuestas de los encuestados, estableciéndose la siguiente escala ordinal: clima organizacional adecuado para un promedio de 60 o más puntos, en riesgo para un promedio entre 40 y 59 puntos, e inadecuado para un promedio inferior a 40 puntos.

Variable 2

Instrumento

Para la recogida de datos de la satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario de Satisfacción laboral en enfermería, el cual ha sido validado por 5 expertos y con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.75.

Este test consta de 36 ítems distribuidos en 6 dimensiones de 6 preguntas cada una:

- Condiciones laborales
- Relaciones interpersonales
- Remuneración
- Desarrollo personal

- Reconocimiento
- Autonomía

Las categorías finales de la satisfacción se consideran de la siguiente manera:

- Satisfacción alta: Cuando el puntaje final obtenido esta entre 133 – 180 puntos.
- Satisfacción media: Cuando el puntaje final obtenido esta entre 85 – 132 puntos.
- Satisfacción baja: Cuando el puntaje final obtenido esta entre 36 - 84 puntos.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos, se utilizó el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 27, que permitió realizar un análisis descriptivo e inferencial de las variables. Las técnicas específicas incluyeron:

- Análisis Descriptivo: Se calcularon la frecuencia y porcentajes de ocurrencia de datos, para describir las características de la muestra y las percepciones de los enfermeros sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esto permitió obtener una visión general de las respuestas y determinar la distribución de las percepciones en las diferentes dimensiones de ambas variables.
- Análisis de Frecuencia: Se realizó un análisis de frecuencia para identificar el porcentaje de enfermeros que perciben un clima organizacional adecuado, en riesgo o inadecuado, y su nivel de satisfacción laboral, ya sea bajo, medio o alto. Este análisis permitió visualizar cómo se distribuyen las respuestas de los encuestados respecto a las escalas utilizadas.

- **Análisis de Correlación:** Se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las dos variables principales de estudio: el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta técnica estadística permitió medir el grado y la dirección de la relación entre ambas variables, proporcionando información sobre cómo un clima organizacional favorable puede influir en la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales.
- **Prueba de Hipótesis:** Se realizaron pruebas de hipótesis utilizando el valor p ($p < 0.05$) para evaluar la significancia estadística de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En este contexto, la hipótesis nula fue rechazada, indicando que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

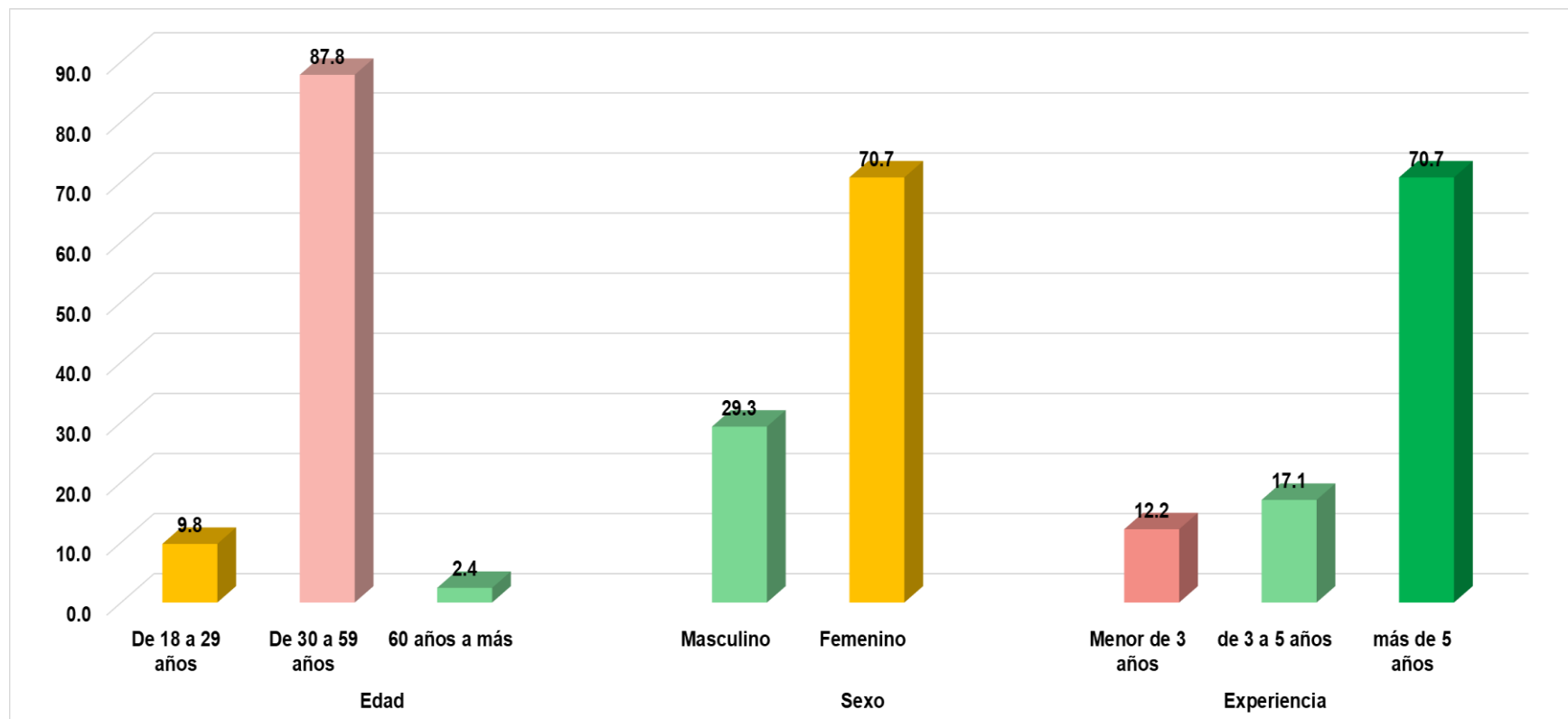
V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 01. Características de los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Características de las enfermeras		fi	f%
Edad	De 18 a 29 años	4	9.8
	De 30 a 59 años	36	87.8
	60 años a más	1	2.4
Sexo	Masculino	12	29.3
	Femenino	29	70.7
Experiencia	Menor de 3 años	5	12.2
	de 3 a 5 años	7	17.1
	más de 5 años	29	70.7
TOTAL		41	100.0

Fuente: Base de datos generado a partir de la aplicación del cuestionario sobre tipo de lactancia – 2023



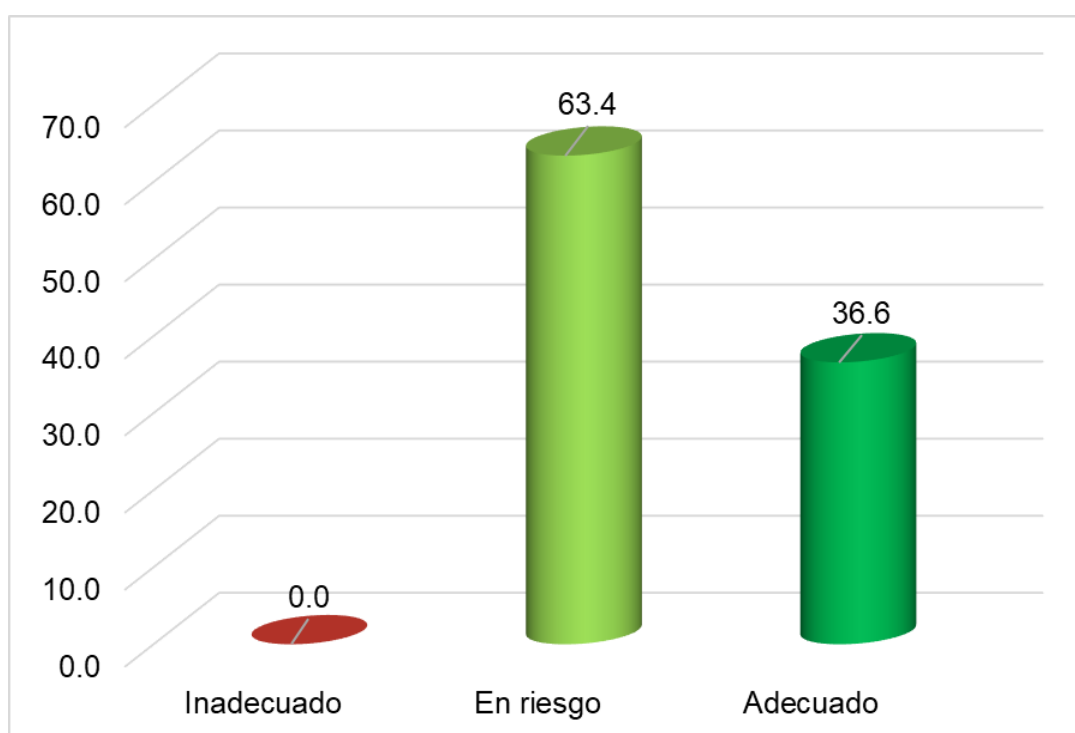
Nota. Figura construida por la autora en base a la tabla 02

Figura 01. Características de los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Tabla 02. Clima organizacional percibido por los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
En riesgo	26	63.4
Adecuado	15	36.6
Total	41	100.0

Fuente: Base de datos generado a partir de la aplicación de los cuestionarios por las autoras - 2024



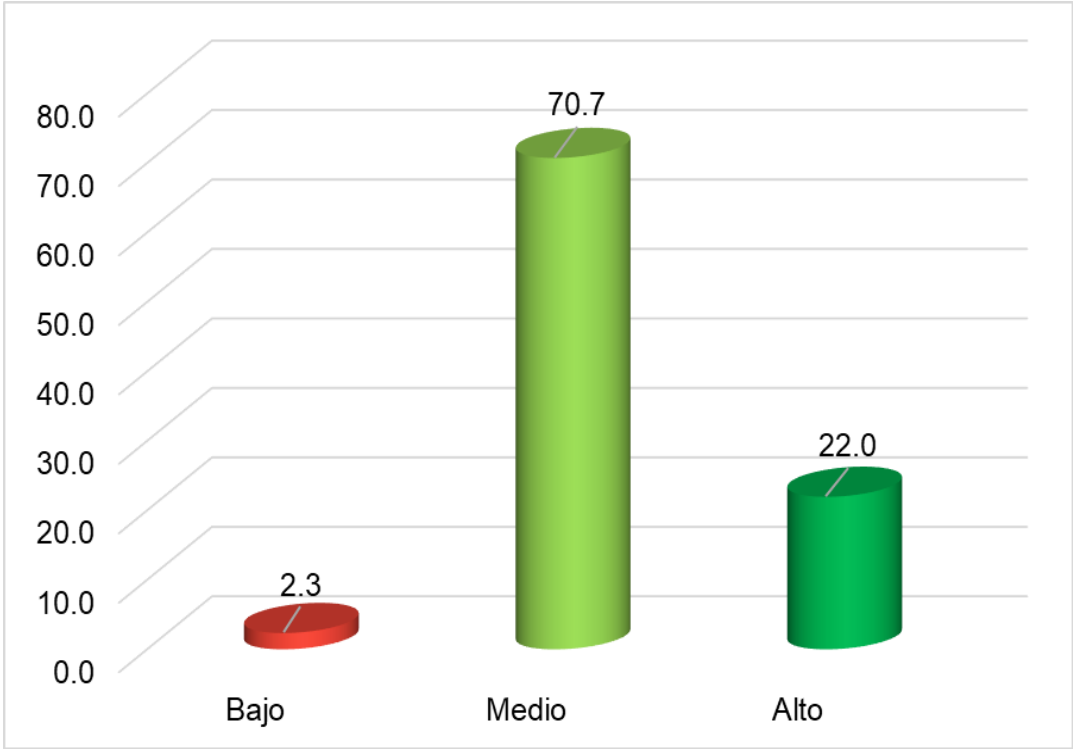
Nota. Figura construida por la autora en base a la tabla 02

Figura 02. Clima organizacional percibido por los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Tabla 03. Satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2.3
Medio	29	70.7
Alto	9	22.0
Total	41	100.0

Fuente: Base de datos generado a partir de la aplicación de los cuestionarios por las autoras - 2024



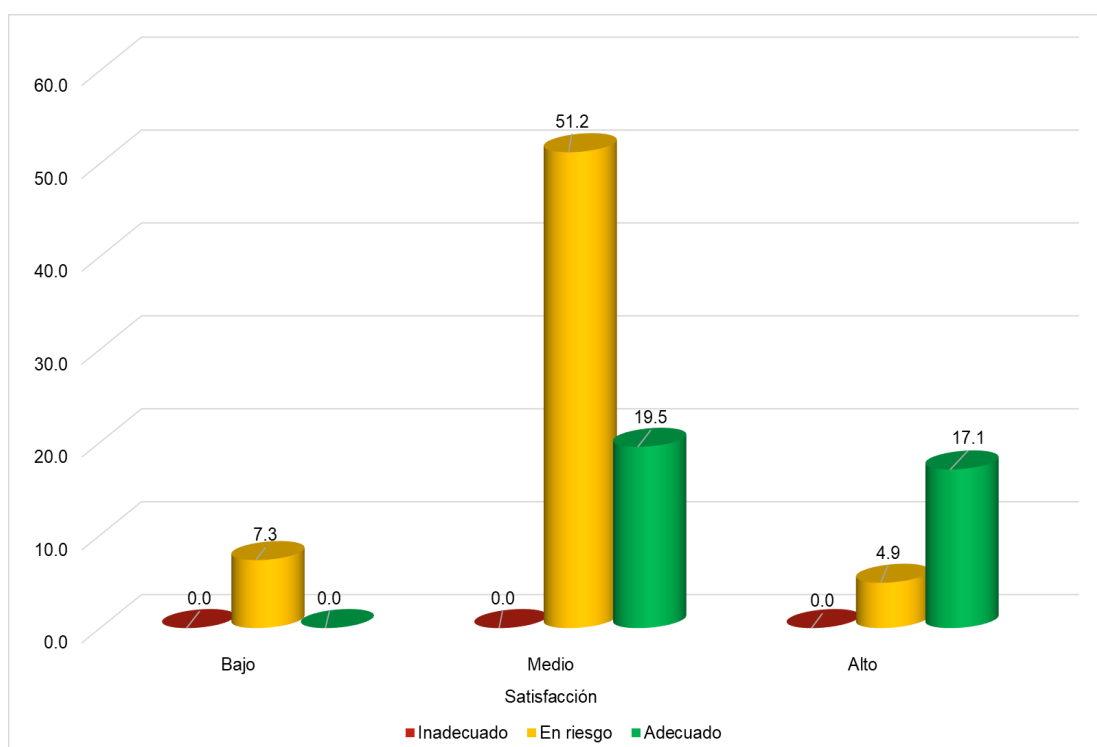
Nota. Figura construida por la autora en base a la tabla 03

Figura 03. Satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Tabla 04. Clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	<i>fi</i>	<i>f%</i>	<i>fi</i>	<i>f%</i>	<i>fi</i>	<i>f%</i>	<i>fi</i>	<i>f%</i>
Inadecuado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En riesgo	3	7.3	21	51.2	2	4.9	26	63.4
Adecuado	0	0.0	8	19.5	7	17.1	15	36.6
Total	3	7.3	29	70.7	9	22.0	41	100.0

Fuente: Base de datos generado a partir de la aplicación del cuestionario sobre tipo de lactancia y ficha de observación de desarrollo psicomotor – 2023



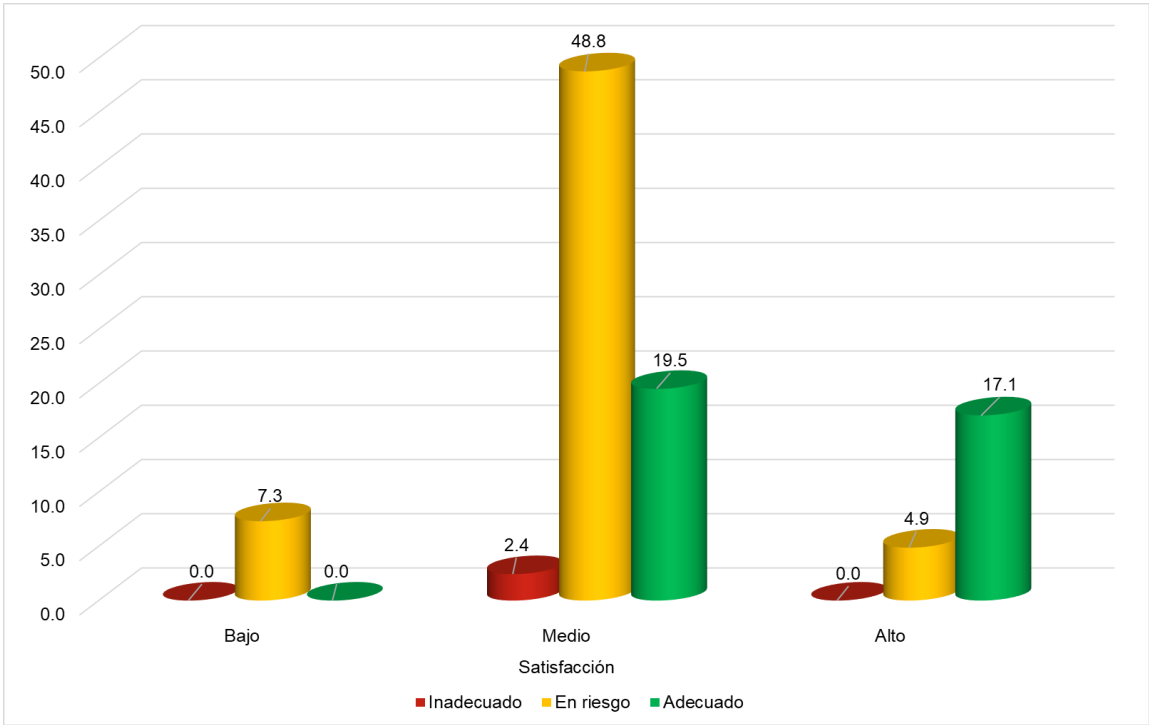
Nota. Figura construida por la autora en base a la tabla 04

Figura 04. Clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Tabla 05. Comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Comportamiento organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Inadecuado	0	0.0	1	2.4	0	0.0	1	2.4
En riesgo	3	7.3	20	48.8	2	4.9	25	61.0
Adecuado	0	0.0	8	19.5	7	17.1	15	36.6
Total	3	7.3	29	70.7	9	22.0	41	100.0

Fuente: Base de datos generado a partir de la aplicación del cuestionario sobre tipo de lactancia y ficha de observación de desarrollo psicomotor – 2023



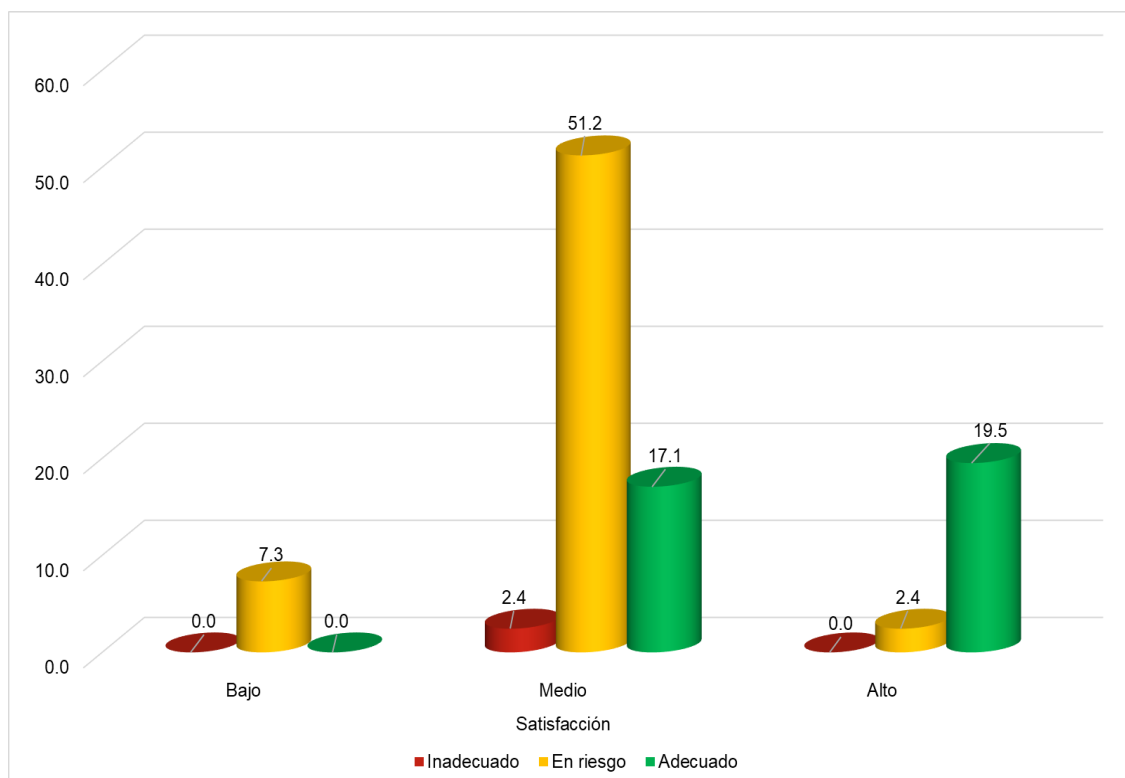
Nota. Figura construida por la autora en base a la tabla 05

Figura 05. Comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Tabla 06. Estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Estructura organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	<i>fi</i>	<i>f%</i>	<i>fi</i>	<i>f%</i>	<i>fi</i>	<i>f%</i>	<i>fi</i>	<i>f%</i>
Inadecuado	0	0.0	1	2.4	0	0.0	1	2.4
En riesgo	3	7.3	21	51.2	1	2.4	25	61.0
Adecuado	0	0.0	7	17.1	8	19.5	15	36.6
Total	3	7.3	29	70.7	9	22.0	41	100.0

Fuente: Base de datos generado a partir de la aplicación del cuestionario sobre tipo de lactancia y ficha de observación de desarrollo psicomotor – 2023



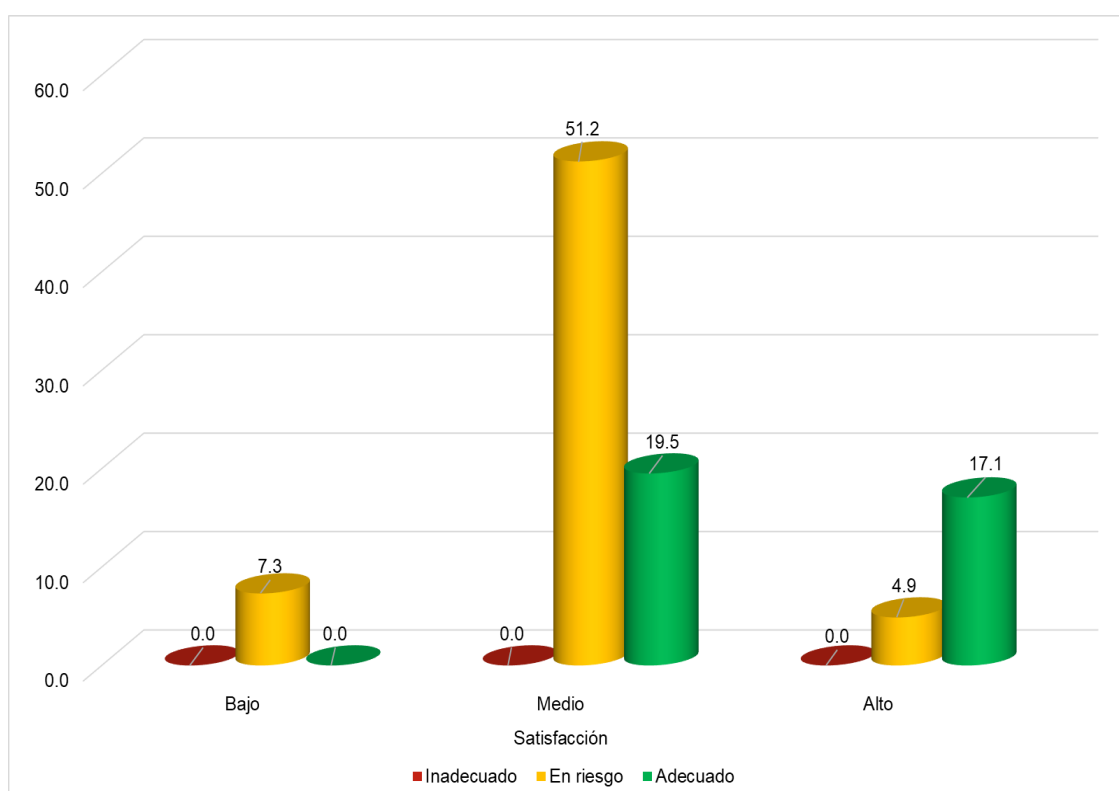
Nota. Figura construida por la autora en base a la tabla 06

Figura 06. Estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Tabla 07. Estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

Estilo de dirección	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Inadecuado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En riesgo	3	7.3	21	51.2	2	4.9	26	63.4
Adecuado	0	0.0	8	19.5	7	17.1	15	36.6
Total	3	7.3	29	70.7	9	22.0	41	100.0

Fuente: Base de datos generado a partir de la aplicación del cuestionario sobre tipo de lactancia y ficha de observación de desarrollo psicomotor – 2023



Nota. Figura construida por la autora en base a la tabla 06

Figura 07. Estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

5.2. Interpretación de Resultados

- En la tabla y figura 1, se evidencia que el 87.8% (36) de los enfermeros asistenciales del Hospital de Supe tienen entre 30 y 59 años, mientras que el 9.8% (4) tienen entre 18 y 29 años y solo el 2.4% (1) tiene 60 años o más. En cuanto al sexo, el 70.7% (29) son mujeres y el 29.3% (12) son hombres. Respecto a la experiencia laboral, el 70.7% (29) de los enfermeros tiene más de 5 años de experiencia, el 17.1% (7) tiene entre 3 y 5 años, y el 12.2% (5) tiene menos de 3 años de experiencia.
- En la tabla y figura 2, se observa que el 63.4% (26) de los enfermeros asistenciales perciben un clima organizacional en riesgo, mientras que el 36.6% (15) reporta un clima organizacional adecuado. No se registran casos de clima organizacional inadecuado.
- En cuanto a la satisfacción laboral, en la tabla y figura 04 se observa que el 70.7% (29) de los enfermeros asistenciales presenta una satisfacción media, seguido del 22.0% (9) con satisfacción alta y un 7.3% (3) con satisfacción baja.
- En la tabla y figura 04 se aprecia que, de los enfermeros que perciben un clima organizacional en riesgo, el 51.2% (21) tiene una satisfacción laboral media, el 4.9% (2) presenta satisfacción alta y el 7.3% (3) una satisfacción baja. Entre quienes perciben un clima organizacional adecuado, el 19.5% (8) presenta satisfacción media y el 17.1% (7) satisfacción alta. No se reporta un clima organizacional inadecuado.
- En la tabla y figura 5, se observa que el 61.0% (25) de los enfermeros con comportamiento organizacional en riesgo tienen una satisfacción laboral media y el 4.9% (2) una satisfacción alta, mientras que el 7.3% (3) tienen satisfacción baja. Por otro lado, el 36.6% (15) de los enfermeros con un comportamiento organizacional adecuado reportan satisfacción laboral media (19.5%, 8) y alta (17.1%, 7). Solo un 2.4% (1) reporta

comportamiento organizacional inadecuado con satisfacción media.

- En cuanto a la relación entre estructura organizacional y satisfacción laboral, en la tabla y figura 6 que evidencia que el 61.0% (25) de los enfermeros con estructura organizacional en riesgo presenta satisfacción laboral media (51.2%, 21) y alta (2.4%, 1), mientras que el 7.3% (3) tienen satisfacción baja. En los que perciben una estructura organizacional adecuada, el 17.1% (7) tiene satisfacción media y el 19.5% (8) satisfacción alta.
- En relación con el estilo de dirección, en la tabla y figura 7 se muestra que el 63.4% (26) de los enfermeros asistenciales percibe un estilo de dirección en riesgo, de los cuales el 51.2% (21) tiene una satisfacción laboral media, el 4.9% (2) una satisfacción alta y el 7.3% (3) una satisfacción baja. En contraste, el 36.6% (15) percibe un estilo de dirección adecuado, de los cuales el 19.5% (8) presenta satisfacción media y el 17.1% (7) satisfacción alta. No se reportan percepciones de un estilo de dirección inadecuado.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

a. Prueba de normalidad

En primer lugar, se realiza la prueba de normalidad para identificar la distribución de los datos, planteando la siguiente hipótesis:

Ho: Los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral tienen una distribución normal

Hi: Los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral tienen una distribución normal

Tabla 08. Pruebas de normalidad de los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,408	41	,000	,611	41	,000
Comportamiento	,375	41	,000	,691	41	,000
Estructura	,375	41	,000	,691	41	,000
Estilos de dirección	,408	41	,000	,611	41	,000
Satisfacción	,390	41	,000	,700	41	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la tabla 09, se puede identificar que el nivel de significancia en cada uno de los datos de las variables, es menor a 0.05, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral no tienen una distribución normal, por lo tanto debemos aplicar una prueba no paramétrica para hallar la relación entre las variables y sus dimensiones.

b. Prueba de hipótesis

1. Hipótesis Estadística general:

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación significativa entre los tipos de lactancia y el desarrollo psicomotor en niños menores de 6 meses atendidos en el centro de salud San Antonio 2023.

Hipótesis Alterna (H_a):

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

2. Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ):

(α) = 0,05 (5%); (γ) = 0,95 (95%)

3. Función o Estadística de Prueba

Rho de Spearman

Tabla N° 09. Prueba Rho de Spearman entre Clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima	Satisfacción
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	41	41
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	41	41

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

4. Decisión Estadística:

Teniendo en consideración el nivel significancia es 0.000, el cual es menor a 0.05, a favor de la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Conclusión. Se afirma que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.

1. **Hipótesis específica 1:**

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

Hipótesis Alterna (Ha):

Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

2. **Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (Y):**

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

3. **Función o Estadística de Prueba**

Rho de Spearman

Tabla N° 10. Prueba Rho de Spearman entre comportamiento organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Comportamiento	Satisfacción
Rho de Spearman	Comportamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	41	41
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	41	41

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

4. **Decisión Estadística:**

Teniendo en consideración el nivel significancia es 0.002, el cual es menor a 0.05, a favor de la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Conclusión. Se afirma que existe relación significativa entre la los tipos de lactancia y el área motor postural del desarrollo psicomotor en niños menores de 3 años.

1. **Hipótesis Específica 02:**

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

Hipótesis Alterna (Ha):

Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

2. **Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (Y):**

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

3. **Función o Estadística de Prueba**

Rho de Spearman

Tabla N° 11. Prueba Rho de Spearman entre estructura organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones			Estructura	Satisfacción
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

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

4. **Decisión Estadística:**

Teniendo en consideración el nivel significancia es 0.000, el cual es menor a 0.05, a favor de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Conclusión. Existe relación significativa entre los tipos de lactancia y el área viso motora postural del desarrollo psicomotor del niño menor de 6 meses atendidos en el Centro de Salud san Antonio Moquegua 2023.

1. **Hipótesis Específica 03:**

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación significativa entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

Hipótesis Alterna (Ha):

Existe relación significativa entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024

2. **Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (Y):**

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

3. **Función o Estadística de Prueba**

Rho de Spearman

Tabla N° 13. Prueba chi-cuadrado entre tipos de lactancia y el área personal social del desarrollo psicomotor

		Estilos de dirección	Satisfacción
Rho de Spearman	Estilos de dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,472**
		N	41
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,472**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	41

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

4. **Decisión Estadística:**

Teniendo en consideración el nivel significancia es 0.000, el cual es menor a 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre los tipos de lactancia y el área personal social del desarrollo psicomotor del niño menor de 6 meses atendidos en el Centro de Salud san Antonio Moquegua 2023.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente estudio se evidencia que la mayoría de los enfermeros asistenciales del Hospital de Supe percibieron un clima organizacional en riesgo (63.4%), mientras que el 36.6% reportó un clima adecuado. Estos resultados son similares a lo hallado por Arroyo Pacheco [16], quien reportó en su estudio en EsSalud - Chimbote que la mayoría de los enfermeros percibieron un clima organizacional desfavorable. Sin embargo, se contrapone a lo encontrado por Bustamante Vidaurre et al. [18], quienes en su estudio en el sistema sanitario público de Perú hallaron que la mayoría de los enfermeros percibieron un clima organizacional adecuado, lo que puede explicarse por políticas institucionales diferenciadas en cada contexto.

En relación con la satisfacción laboral, se observó que el 70.7% de los enfermeros presentaron una satisfacción laboral media, el 22.0% alta y el 7.3% baja. Estos hallazgos coinciden con el estudio de Meneses Tipe y Pérez Silva [17], quienes identificaron que la mayoría de los enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno presentaron niveles intermedios de satisfacción laboral. No obstante, estos resultados difieren de los obtenidos por Zhai et al. [14], quienes encontraron que un alto porcentaje de enfermeros en China reportaron niveles elevados de satisfacción laboral, posiblemente debido a una estructura organizacional y liderazgo más participativo.

Respecto a la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral, se evidenció que el 61.0% de los enfermeros con comportamiento organizacional en riesgo presentaron una satisfacción laboral media. Este hallazgo concuerda con el estudio de Román Ortiz [19], quien demostró que en hospitales con comportamiento organizacional ineficiente, la satisfacción laboral del personal de enfermería tiende a disminuir. En cambio, Yoo et al. [15] encontraron que un adecuado comportamiento organizacional en hospitales coreanos se asocia con una alta satisfacción laboral.

Sobre la estructura organizacional, se halló que el 61.0% de los enfermeros con una estructura organizacional en riesgo tuvieron satisfacción laboral media. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Marín Novoa [20], quien reportó que una estructura organizacional inestable afecta negativamente la satisfacción laboral. Sin embargo, Whitehead et al. [13] encontraron que en hospitales con un enfoque en promoción de la salud, la estructura organizacional adecuada favorece niveles más altos de satisfacción laboral.

En cuanto al estilo de dirección, el 63.4% de los enfermeros percibieron un estilo de dirección en riesgo, lo que influyó en su satisfacción laboral media. Este hallazgo se asemeja al estudio de Sung y Lin [12], quienes indicaron que un liderazgo poco efectivo repercute en la percepción del personal sobre su bienestar laboral. Sin embargo, Ebrahimi et al. [13] reportaron que un estilo de dirección participativo incrementa la satisfacción del personal de enfermería.

Estos resultados pueden explicarse a través de la Teoría de la Expectativa de Vroom, la cual postula que la motivación de los trabajadores depende de sus expectativas de obtener recompensas justas y equitativas. En el presente estudio, el clima organizacional en riesgo pudo haber afectado la percepción de los enfermeros sobre su desarrollo profesional, lo que impactó en su satisfacción laboral. Asimismo, la Teoría de la Equidad de Adams refuerza la idea de que los trabajadores comparan sus esfuerzos y recompensas con sus pares, lo que podría explicar por qué aquellos que percibieron un ambiente organizacional adecuado manifestaron mayor satisfacción.

Los hallazgos de este estudio resaltan la necesidad de fortalecer la gestión organizacional en los hospitales para mejorar el clima laboral y, en consecuencia, la satisfacción del personal de enfermería. Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el tamaño muestral y consideren otros factores que influyen en la satisfacción laboral, como

la carga laboral y las políticas de incentivos, a fin de generar estrategias más efectivas para el bienestar del personal de salud.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del Hospital de Supe, evidenciándose que un clima organizacional en riesgo se asocia con niveles intermedios de satisfacción laboral.
- Se describió que la mayoría de los enfermeros asistenciales percibieron un clima organizacional en riesgo (63.4%), lo que sugiere la necesidad de mejorar las condiciones laborales y la cultura organizacional en el hospital.
- Se encontró que la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales fue mayormente media (70.7%), con un porcentaje menor que reportó alta satisfacción (22.0%) y baja satisfacción (7.3%), lo que indica la importancia de fortalecer los factores que contribuyen al bienestar laboral.
- Se identificó que el comportamiento organizacional influye en la satisfacción laboral, observándose que el 61.0% de los enfermeros con comportamiento organizacional en riesgo presentaron niveles de satisfacción media.
- Se describió que la estructura organizacional en riesgo afecta la satisfacción laboral, ya que el 61.0% de los enfermeros en esta situación reportaron una satisfacción media, lo que destaca la importancia de mejorar la organización interna.
- Se estableció que el estilo de dirección también se relaciona con la satisfacción laboral, evidenciándose que el 63.4% de los enfermeros percibieron un estilo de dirección en riesgo, lo que repercute en la percepción de su bienestar y motivación.

RECOMENDACIONES

- La dirección del Hospital de Supe debe implementar estrategias para mejorar el clima organizacional, promoviendo un ambiente laboral saludable y colaborativo.
- La jefatura de enfermería debe fortalecer el liderazgo y la comunicación efectiva entre los equipos de trabajo, con el fin de mejorar la satisfacción laboral del personal.
- El departamento de recursos humanos debe diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional que motiven a los enfermeros y contribuyan a un mejor desempeño laboral.
- La gerencia del hospital debe revisar la estructura organizacional para optimizar la distribución de funciones y mejorar la eficiencia en la atención de salud.
- Las autoridades sanitarias deben establecer políticas de incentivos laborales y reconocimientos para el personal de enfermería, con el fin de incrementar su motivación y compromiso.
- Las futuras investigaciones deben considerar una mayor muestra y evaluar el impacto de nuevas estrategias de gestión organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Schneider B, González-Romá V, Ostroff C, West MA. Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. J Appl Psychol. marzo de 2017;102(3):468-82.
2. Rodríguez C. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. 2002;
3. Bakker AB, Demerouti E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology. 2017;22(3):273-85.
4. Tang JPF, Bardales JMD. Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 25 de julio de 2022 [citado 4 de enero de 2025];6(4):634-47. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2608>
5. Spector PE. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Primera edición. Estados Unidos: SAGE; 1997. 107 p.
6. Cueva Zambrano PG. Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un hospital público de Lima [Internet] [Tesis]. [Lima]: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019 [citado 4 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7347>
7. Ángel-Salazar EM del, Fernández-Acosta CA, Santes-Bastián MC, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D, Ángel-Salazar EM del, et al. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería universitaria [Internet]. septiembre de 2020 [citado 4 de enero de 2025];17(3):273-83. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-70632020000300273&lng=es&nrm=iso&tlng=es
8. Santos Viñas M. El 80% de las enfermeras en España sufre ‘burnout’: provoca agotamiento físico y mental [Internet]. infobae. 2024 [citado 4 de febrero de 2025]. Disponible en:

<https://www.infobae.com/espana/2024/05/12/el-80-de-las-enfermeras-en-espana-sufre-burnout-provoca-agotamiento-fisico-y-mental/>

9. Silva MDD de A e, Magalhães JF da SMO de, Azevedo GEGG, Queirós C, Borges E. CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL: IMPLICANCIAS PARA LA PRÁCTICA DE LOS ENFERMEROS EXTRAHOSPITALARIOS. *Cogitare Enferm* [Internet]. 9 de diciembre de 2024 [citado 4 de febrero de 2025];29:e97282. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/cenf/a/R3byVXkmsmWZCXSnBDgvWrv/?lang=es>
10. Alberca Romero JM. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima 2021 [Internet] [Tesis titulación]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 4 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73354>
11. Andrade-Pizarro LM, Bustamante-Silva JS, Viris-Orbe SM, Noboa-Mora CJ, Andrade-Pizarro LM, Bustamante-Silva JS, et al. Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud Salud y Vida* [Internet]. diciembre de 2023 [citado 4 de febrero de 2025];7(14):41-53. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2610-80382023000200041&lng=es&nrm=iso&tlng=es
12. Sung CM, Lin YT. [Preliminary Study on the Relationship Between Organizational Climate, Leadership Style, and Job Satisfaction in the Context of Nurse Practitioners]. *Hu Li Za Zhi*. octubre de 2024;71(5):46-57.
13. Whitehead D, Hamidi Y, Ebrahimi H, Hazavehei SMM, Kharghani Moghadam SM. Relationships Between Lifestyle, Quality of Life, Organizational Culture and Job Satisfaction Among Nurses Related to Health Promoting Hospital (HPH) Standards. *Health Serv Insights*. 2023;16:11786329231193792.
14. Zhai Y, Cai S, Chen X, Zhao W, Yu J, Zhang Y. The relationships between organizational culture and thriving at work among nurses: The mediating role of affective commitment and work engagement. *J Adv Nurs*. enero de 2023;79(1):194-204.

15. Yoo J, Chung SE, Oh J. Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses. J Perianesth Nurs. febrero de 2021;36(1):24-9.
16. Arroyo Pacheco GC. Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital III EsSalud - Chimbote [Internet]. [Chimbote]: Universidad Nacional de Trujillo; 2024 [citado 29 de enero de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/20559>
17. Meneses Tipe AL, Pérez Silva KR. "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022" [Internet]. [Ayacucho]: Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga; 2023 [citado 29 de enero de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5263>
18. Bustamante Vidaurre ML, Galvez Diaz N del C, Arrunátegui Huamán BP. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. Revista Venezolana de Gerencia: RVG [Internet]. 2023 [citado 29 de enero de 2025];28(Extra 9):150-61. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>
19. Román Ortiz DC. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en centro quirúrgico en tiempos de Covid-19, Hospital Gustavo Lanatta Lujan- Huacho, 2020 [Internet]. [Huacho]: Universidad San Martin de Porres; 2022 [citado 29 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10977>
20. Marín Novoa JC. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo [Internet]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 29 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79783>
21. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. Brasil: McGraw-Hill; 2006. 562 p.
22. Robbins SP. Comportamiento organizacional. 18a ed. México: Pearson Educación; 2021. 672 p.

23. Weller JM, Mahajan R, Fahey-Williams K, Webster CS. Teamwork matters: team situation awareness to build high-performing healthcare teams, a narrative review. *British Journal of Anaesthesia* [Internet]. 1 de abril de 2024 [citado 29 de enero de 2025];132(4):771-8. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007091224000114>
24. Aiken LH, Sloane DM, Bruyneel L, Van den Heede K, Griffiths P, Busse R, et al. Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *Lancet*. 24 de mayo de 2014;383(9931):1824-30.
25. Ramírez-Hernández Y, Comas-Rodríguez R. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA* [Internet]. [citado 2 de febrero de 2025];9(1):982-1000. Disponible en: <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/1112>
26. Santoyo Telles F, Echerri Garcés D, Figueroa Hernández JA, Santoyo Telles F, Echerri Garcés D, Figueroa Hernández JA. Evaluación de la validez del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional propuesto por la NOM-035-STPS-2018. *Contaduría y administración* [Internet]. septiembre de 2022 [citado 2 de febrero de 2025];67(3). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0186-10422022000300001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
27. Villarruel-Fuentes M, Chávez-Morales R. Estudio factorial del comportamiento proambiental en maestros de educación superior tecnológica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. 9 de agosto de 2022 [citado 2 de febrero de 2025];6(4):1591-615. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2681>
28. Pérez RAO. Conciliación de la vida familiar, laboral y tecnología: El rol del teletrabajo. *Laborem* [Internet]. 28 de septiembre de 2022 [citado 2 de febrero de 2025];19(26):75-94. Disponible en: <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/5>
29. Oruna Rodríguez AM, Uribe Hernández YC, Sánchez Ortega JA. Neuroética en el clima laboral de una empresa industrial peruana. *RVG*

- [Internet]. 28 de enero de 2021 [citado 2 de febrero de 2025];26(93):279-307. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34983/36964>
30. Méndez J. Modelos de la Motivación. Instituto Tecnológico de Costa Rica. 2014;(September 2013).
31. Cantisano GT, León JAM, González AL, García-Ael C, Alonso FM. Psicología de las Organizaciones. Madrid. España: Editorial Sanz Y Torres S.l.; 2022. 441 p.
32. Iglesias Armenteros A, Sánchez García Z. Generalidades del clima organizacional. MediSur [Internet]. junio de 2015 [citado 6 de abril de 2023];13(3):455-7. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=en
33. Vallejo O. Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad. 2010. 113 p.
34. Bolaños A. Nivel de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un centro de salud de segundo nivel de atención. Espol; 2022.
35. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria. 2019;29:18.
36. Ruz P, Collarte F, Peña I, Urbina T. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia. 2019;24(87).
37. Molina G. Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 2023;25(3):783-801.
38. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. 9 de junio de 2022;3(3):2-15.
39. Robbins SP, Judge T, Judge T. Organizational Behavior. Primera Edición. Pearson; 2019. 736 p.

40. La Pirámide de Maslow [Internet]. [citado 3 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
41. Organización Internacional del trabajo. La relación de trabajo [Internet]. 2011 [citado 19 de diciembre de 2023]. Disponible en: http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm
42. Aranda García NI, Bello Valdez LD. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del área Covid-19, Hospital Regional de Huacho - 2021 [Internet] [Tesis de título profesional]. [Huacho]: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [citado 9 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76480>
43. Hayre-Kwan S, Quinn B, Chu T, Orr P, Snoke J. Nursing and Maslow's Hierarchy. Nurse Lead [Internet]. diciembre de 2021 [citado 13 de julio de 2024];19(6):590-5. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8590157/>
44. Gómez A, Benítez C, Guillén C, Gal F, Lupiani M. Motivación y Satisfacción Laboral. 2000.
45. Alvarado A. Factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Beauty & Books del distrito de Huancayo. 2021;
46. Perez GB. Cultura de seguridad de pacientes en profesionales de la salud en instituciones hospitalarias de Río Gallegos: Cultura de seguridad del adulto mayor. ICTUNPA [Internet]. 13 de noviembre de 2020 [citado 2 de octubre de 2023];12(2):20-8. Disponible en: <https://publicaciones.unpa.edu.ar/index.php/ICTUNPA/article/view/729>
47. Lazarus RS, Folkman S. Estrés y procesos cognitivos. Martínez Roca. España; 1986.
48. Sabo S, Lee N, Sears G, Jiménez DJ, Tutt M, Santos J, et al. Community Health Representatives as Trusted Sources for Increasing Representation of American Indian Communities in Clinical Research.

International Journal of Environmental Research and Public Health. 2023;20(5).

49. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. [Internet]. Disponible en: [https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

[Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

50. Ñupas H., Valdivia J., Romero J. Metodología de la investigación.

51. Shuttleworth M. Diseño de Investigación Descriptiva [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>

52. Kalla S. Estudio correlacional [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://explorable.com/es/estudio-correlacional>

53. Supo Condori JA, Zacarías Ventura HR. Metodología de la Investigación Científica. Tercera Edición. Arequipa: Bioestadístico EEDU EIRL; 2020. 326 p.

54. Veiga J. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Medicina y Seguridad del Trabajo. marzo de 2008;54(210):81-8.

55. Atalaya Pisco MC. Satisfacción laboral y productividad [Internet]. 2009 [citado 8 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

56. Lopez P. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero. 2004;09(08):69-74.

57. Lopez P., Fachelli S. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf

58. Barbosa Moreno, Mar Orozco, CE, Molar Orozco, JF. Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. Primera Edición. México: Grupo Editorial Patria; 2020. 230 p.

59. Casas Anguita J, Repullo Labrador JR, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria [Internet]. 15 de mayo de 2003 [citado 15 de abril de 2023];31(8):527-38. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
60. Pérez S, María A. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Revista Cubana de Salud Pública [Internet]. marzo de 2017 [citado 29 de enero de 2025];43(1):57-67. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662017000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
61. Peraza Roque G. Lactancia materna y desarrollo psicomotor. Revista Cubana de Medicina General Integral [Internet]. agosto de 2000 [citado 21 de marzo de 2024];16(4):402-5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252000000400018&lng=es&nrm=iso&tlng=es
62. Cheble D., Fernandez D. Lactancia materna y su relación con el desarrollo psicomotor en niños/as de 2 a 5 años residentes en el barrio Villa El Libertador de la ciudad de Córdoba, año 2017. Disponible en: https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/1474/1/TF_Cheble_Fernandez.pdf
63. Chihuan, E. LM. Lactancia materna y desarrollo psicomotor en niños menores de 6 meses atendidas en el Centro de Salud de Sapallanga [Internet]. [Huancayo]: Universidad Roosevelt; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/450/TESIS%20LLANCARI-CHIHUAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
64. Rodríguez Rondon LM, Rodríguez Díaz ME. Tipo de lactancia relacionado con el desarrollo psicomotor en niños de 0 a 6 meses, Hospital Distrital Vista Alegre – Trujillo 2019 [Internet] [Tesis]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 21 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40347>
65. Torres E. Conocimiento de lactancia materna y desarrollo psicomotor en niños menores de 6 meses atendidos en el Hospital de Pampas [Internet] [tesis de pregrado]. [Huancayo]: Universidad Roosevelt;

2021. Disponible en:
<https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/907/TESIS%20ELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
66. Cruz F. Lactancia Materna y su Relación con el Desarrollo Psicomotor en niños/as menores de 3 años de edad del Centro Infantil CNH Astromitos, Cantón Santa Elena 2022. [Internet]. [Ecuador]: Universidad Estatal Península de Santa Elena; Disponible en:
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7974/1/UPSE-TEN-2022-0059.pdf>
67. Asimbaya M. Estrategias de educación a madres lactantes para estimulación del desarrollo psicomotor en niños menores a 6 meses. [Internet] [Grado Académico de Magíster]. [Ecuador]: Universidad Técnica de Ambato; 2021. Disponible en:
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32325/3/asimbaya_m.pdf
68. Salas-Vázquez JM. El beneficio de la lactancia materna en el desarrollo cerebral infantil en niños típicos de 0 a 5 años.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales en el Hospital de Supe, 2024

Responsables: MAMANI RIVERA Diana Francisca

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024? Problemas específicos: P.E.1: ¿Cómo es el clima organizacional percibido por los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024? P.E.2: ¿Cómo es la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024? P.E.3: ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los	Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024. Objetivos específicos: O.E.1: Describir el clima organizacional percibido por los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024. O.E.2: Describir la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024. O.E.3: Identificar la relación entre el comportamiento	Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024 Hipótesis específicas: H.E.1: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024 H.E.2: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en	Variable 1: Clima organizacional Dimensiones: - Comportamiento organizacional - Estructura organizacional - Estilo de dirección Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones: - Condiciones laborales - Relaciones interpersonales - Remuneración - Desarrollo personal - Reconocimiento - Autonomía	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: básico Nivel de Investigación: correlacional Diseño: No experimental de corte transversal Población: 41 enfermeros asistenciales que laboran en el Hospital de Supe Muestra: Para el presente estudio se trabajó con toda la población por lo que fue muestra censal. 41 enfermeros asistenciales que laboran en el Hospital de Supe Técnica e instrumentos: Variable 1 Técnica: encuesta Instrumentos: cuestionario sobre clima organizacional Variable 2 Técnica: Encuesta

enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024? P.E.4: ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024? P.E.5. ¿Cuál es la relación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024?	organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024. O.E.4: Describir la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024. O.E.5: Establecer la relación entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024.	los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024 H.E.3: Existe relación significativa entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales del hospital de Supe, 2024	Instrumentos: Cuestionario sobre satisfacción laboral. Métodos de análisis de datos Para el desarrollo del procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS 25 es un programa estadístico que permitió procesar y analizar información para luego transformarlos en gráficos y tablas.
---	--	---	--

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre Clima Organizacional en salud

Saludos cordiales. Como estudiante de Enfermería de la Universidad Autónoma de Ica solicito amablemente su colaboración respondiendo el presente cuestionario que tiene como objetivo Identifica su percepción sobre Clima Organizacional del Hospital de Supe, para lo cual deberá elegir la respuesta de su elección. La veracidad de sus respuestas será de gran importancia para la investigación.

I. Datos del encuestado:

Edad: _____ Sexo: F _____ M _____

Profesión: _____ Especialidad: _____

Tiempo de trabajo: _____

Condición laboral: Nombrado: _____ Contratado: _____

II. Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S).

Nº	Descripción	Nunca	A veces	Siempre
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.	N	AV	S
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.	N	AV	S
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	N	AV	S
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	N	AV	S
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	N	AV	S
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución.	N	AV	S
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.	N	AV	S
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	N	AV	S
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	N	AV	S
10	El trabajo que realizo me gusta.	N	AV	S
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	N	AV	S
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	N	AV	S
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.	N	AV	S
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.	N	AV	S
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	N	AV	S
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	N	AV	S
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.	N	AV	S
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	N	AV	S
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.	N	AV	S
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	N	AV	S
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	N	AV	S
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	N	AV	S

23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	N	AV	S
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.	N	AV	S
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada.	N	AV	S
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	N	AV	S
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	N	AV	S
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	N	AV	S
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	N	AV	S
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.	N	AV	S
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.	N	AV	S
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	N	AV	S
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.	N	AV	S
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	N	AV	S
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.	N	AV	S
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	N	AV	S
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	N	AV	S
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.	N	AV	S
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	N	AV	S
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.	N	AV	S
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.	N	AV	S
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.	N	AV	S
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.	N	AV	S
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.	N	AV	S
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	N	AV	S
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.	N	AV	S
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.	N	AV	S
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	N	AV	S
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	N	AV	S
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.	N	AV	S

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

Saludos cordiales. Como estudiante de Enfermería de la Universidad Autónoma de Ica solicito amablemente su colaboración respondiendo el presente cuestionario que tiene como objetivo Identifica su percepción sobre Clima Organizacional del Hospital de Supe, para lo cual deberá elegir la respuesta de su elección. La veracidad de sus respuestas será de gran importancia para la investigación.

Instrucciones: Lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" el número que mejor refleje su nivel de acuerdo con la afirmación, utilizando la escala proporcionada.

Escala:

Totalmente en desacuerdo = TED
 En desacuerdo = ED
 Neutral = N
 De acuerdo = DA
 Totalmente de acuerdo = TDA

Dimensión 1: Condiciones Laborales					
Las instalaciones físicas donde trabajo son cómodas y adecuadas para desempeñar mi labor.	TED	ED	N	DA	TDA
El ambiente de trabajo es seguro y me permite realizar mis funciones sin riesgos.	TED	ED	N	DA	TDA
Cuento con todos los equipos e insumos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente.	TED	ED	N	DA	TDA
Mi carga laboral es adecuada y puedo atender a los pacientes sin sentirme sobrecargado(a).	TED	ED	N	DA	TDA
Los turnos y horarios de trabajo son flexibles y equilibrados.	TED	ED	N	DA	TDA
La distribución de las tareas entre el equipo de trabajo es equitativa.	TED	ED	N	DA	TDA
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales					
Mantengo una buena relación con mis superiores, quienes me brindan apoyo y orientación.	TED	ED	N	DA	TDA
El trato que recibo por parte de mis compañeros es respetuoso y colaborativo.	TED	ED	N	DA	TDA
Me siento valorado(a) por mis colegas en el equipo de trabajo.	TED	ED	N	DA	TDA
Hay una comunicación abierta y clara entre el personal de salud.	TED	ED	N	DA	TDA
Los conflictos entre colegas se resuelven de manera justa y rápida.	TED	ED	N	DA	TDA
Siento que mis opiniones son escuchadas y valoradas dentro del equipo.	TED	ED	N	DA	TDA
Dimensión 3: Remuneración					
El salario que recibo es adecuado para la cantidad de trabajo que realizo.	TED	ED	N	DA	TDA
Las bonificaciones que recibo reflejan adecuadamente mi desempeño.	TED	ED	N	DA	TDA
Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de aumento salarial en mi trabajo.	TED	ED	N	DA	TDA
La política salarial en mi institución es justa y transparente.	TED	ED	N	DA	TDA

Las prestaciones adicionales (como seguro médico) son satisfactorias.	TED	ED	N	DA	TDA
Recibo compensaciones adecuadas por trabajar en turnos adicionales o nocturnos.	TED	ED	N	DA	TDA
Dimensión 4: Desarrollo Profesional					
La institución me brinda oportunidades para formarme y capacitarme constantemente.	TED	ED	N	DA	TDA
Siento que tengo posibilidades de promoción dentro de la institución.	TED	ED	N	DA	TDA
Recibo apoyo institucional para continuar con mi desarrollo académico.	TED	ED	N	DA	TDA
Tengo acceso a recursos educativos que mejoran mi desempeño profesional.	TED	ED	N	DA	TDA
Mi trabajo me permite crecer profesionalmente y adquirir nuevas habilidades.	TED	ED	N	DA	TDA
Las capacitaciones son de alta calidad y útiles para mi labor diaria.	TED	ED	N	DA	TDA
Dimensión 5: Reconocimiento					
Mi trabajo es reconocido y valorado por mis superiores.	TED	ED	N	DA	TDA
Siento que mi esfuerzo es apreciado por mis compañeros de trabajo.	TED	ED	N	DA	TDA
Recibo retroalimentación positiva cuando hago bien mi trabajo.	TED	ED	N	DA	TDA
Los pacientes valoran y reconocen el esfuerzo que realizo en mi labor diaria.	TED	ED	N	DA	TDA
Se me felicita cuando logro buenos resultados en mi trabajo.	TED	ED	N	DA	TDA
Mi desempeño laboral es evaluado de manera justa y objetiva.	TED	ED	N	DA	TDA
Dimensión 6: Autonomía					
Tengo la libertad de tomar decisiones clínicas adecuadas en mi trabajo diario.	TED	ED	N	DA	TDA
Puedo planificar y organizar mi trabajo de manera independiente.	TED	ED	N	DA	TDA
Mi trabajo me permite ejercer un alto nivel de independencia profesional.	TED	ED	N	DA	TDA
Tengo control sobre la forma en que realizo mis tareas diarias.	TED	ED	N	DA	TDA
Recibo suficiente autonomía para tomar decisiones que afectan mi trabajo.	TED	ED	N	DA	TDA
Siento que mis superiores confían en mis decisiones y juicios profesionales.	TED	ED	N	DA	TDA

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 03: Ficha de validación por juicio de expertos

Ficha de validación por juicio de expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales en el hospital de Supe 2024

Nombre del Experto:

Instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción laboral

V. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

VI. OBSERVACIONES GENERALES


.....
Mg. Mayra Ponceros Gutierrez
Enf. Esp. GERONTOLOGIA Y GERIATRIA
CEP. 59668 / CEE. 15292

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

Nº. DNI: 44107690

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Titulo de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales en el hospital de Supe 2024

Nombre del Experto:

Instrumento: Cuestionario sobre Cultura Organizacional

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES


.....
Mg. Mayra Ronceros Gutierrez
Enf. Esp. GERONTOLOGIA Y GERIATRIA
CEP. 59668 / CEE. 15292

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

N°. DNI: 44 105640

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE EL SALVADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales en el hospital de Supe 2024

Nombre del Experto:

Instrumento: Cuestionario sobre Cultura Organizacional

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Mg. Rosario María Hurtado Reyes
Maestría en Ciencias de Enfermería
CEP-66807. RNMg:001149

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

N°. DNI: 96248332

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales en el hospital de Supe 2024

Nombre del Experto:

Instrumento: Cuestionario sobre Cultura Organizacional

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Angelo Roldán Córdova
C. ENF. COORDINADOR DE ESTUDIOS
CEP 57030

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

Nº. DNI: 43700004

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales en el hospital de Supe 2024

Nombre del Experto:

Instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción laboral

V. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

VI. OBSERVACIONES GENERALES

Arroyo Rodas Canales
LIC. ENF. COORD. CONSULTORES EXTERNOS
CEP 8793M

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

Nº. DNI: 43700007

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales en el hospital de Supe 2024

Nombre del Experto:

Instrumento: Cuestionario sobre Cultura Organizacional

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES


.....
Mg. María E. Ramos Dávalos
ENFERMERA
CEP: 069175 RNE: 021227

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

N°. DNI: 736 27187

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales en el hospital de Supe 2024

Nombre del Experto:

Instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción laboral

V. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

VI. OBSERVACIONES GENERALES


.....
Mg. Maria E. Ramos Dámazo
ENFERMERA
CEP: 069175 RNE: 021227

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

N°. DNI: 73677857

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales en el hospital de Supe 2024

Nombre del Experto:

Instrumento: Cuestionario sobre Cultura Organizacional

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Mg. Rosario María Hurtado Reyes
Maestría en Ciencias de Enfermería
CEP: 66807, RNMg: 001149

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

Nº. DNI: 46578882

Anexo 4: Base de datos

[illegible]

							VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL																																				
	Edad		Sexo	tiempo		condici	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
Part11	38	2	1	15	3	1	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5		
Part12	37	2	2	5	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
Part13	52	2	2	8	3	1	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	
Part14	47	2	2	15	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
Part15	36	2	2	7	3	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
Part16	38	2	2	8	3	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
Part17	48	2	2	15	3	1	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
Part18	49	2	2	22	3	1	4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	
Part19	49	2	2	20	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	
Part20	38	2	2	9	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
Part21	34	2	2	10	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	
Part22	32	2	1	2	1	2	4	3	2	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
Part23	35	2	2	5	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2		
Part24	57	2	2	12	3	1	1	1	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	
Part25	36	2	1	10	3	1	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	
Part26	57	2	2	32	3	1	1	1	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	5	4	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	
Part27	34	2	2	11	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
Part28	32	2	2	6	3	1	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
Part29	39	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	
Part30	39	2	2	7	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
Part31	37	2	1	15	3	1	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	
Part32	46	2	2	14	3	1	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Part33	57	2	2	24	3	1	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	2	5	1	2	2	4	4	4	2	3
Part34	33	2	2	5	2	2	2	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
Part35	37	2	1	10	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
Part36	28	1	1	3	2	2	4	5	1	2	4	1	5	4	4	2	1	5	1	3	1	1	1	1	3	3	5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4	3	5	3	5	
Part37	25	1	2	10	3	2	4	3	1	2	4	4	4	5	4	3	3	4	2	1	3	1	1	1	1	3	3	2	2	3	4	4	4	1	3	4	2	3	2	3	2	5	
Part38	38	2	2	8	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	
Part39	39	2	2	6	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	5	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	
Part40	32	2	2	1	1	2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
Part41	36	2	1	11	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	

Anexo 05. Documento de autorización



CARTA DE ACEPTACION

Visto OFICIO N° 819-2024-UAI-FCS, adjunta, presentada por la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, en representación de la estudiante MAMANI RIVERA DIANA FRANCISCA, donde solicita autorización para aplicar los instrumentos de la recolección de datos, para la realización y culminación del Proyecto de Tesis, cuyo tema "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA ASISTENCIALES DEL HOSPITAL DE SUPE-2024", la Unidad de Apoyo a la Docencia e investigación del Hospital de Supe LERD, brinda la autorización para la recolección de datos en el Hospital de Supe Laura Esther Rodríguez Dulanto.

Es propicia la ocasión, para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL DE SUPE
Laura Esther Rodríguez Dulanto
DR. PASCUAL R. SANTISTEBAN ROJA

Anexo 06. Galería de imágenes



Foto 01. Autora en el ingreso al Hospital de Supe



Foto 02. Autora aplicando los cuestionarios



Foto 03. Autora aplicando los cuestionarios



Foto 04. Autora aplicando los cuestionarios

Anexo 07. Informe de Turnitin al 13% de similitud



Página 1 of 105 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:427606474

96. MAMANI RIVERA DIANA FRANCISCA.docx



2025



2025



Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:427606474

Fecha de entrega

7 feb 2025, 8:16 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 feb 2025, 9:00 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

96. MAMANI RIVERA DIANA FRANCISCA.docx

Tamaño de archivo

4.1 MB

101 Páginas

17,588 Palabras

101,826 Caracteres

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
7 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucm.edu.co	3%
2	Internet	www.repositorio.autonomaica.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Cuauhtemoc on 2021-01-15	2%
4	Internet	hdl.handle.net	2%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-02-17	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-08-05	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-07-03	<1%
11	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%

12	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-08-15	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cañete on 2025-01-09	<1%
14	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-05	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2025-02-04	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-11-30	<1%
18	Publicación	Damaris Alejandra Mina Acosta, Holguer Estuardo Romero Urréa, Kathiusca Paol...	<1%
19	Publicación	Márcio Daniel Dias de Almeida e Silva, José Fernando da Silva Monteiro Oliveira d...	<1%
20	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2024-10-27	<1%
21	Internet	ninive.uaslp.mx	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08	<1%
23	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
24	Trabajos entregados	uncedu on 2025-01-02	<1%