

**“UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE  
HUAMANGA”**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE  
APOYO JESÚS NAZARENO. AYACUCHO 2022”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

**MENESES TIPE, Ada Laura**

**PEREZ SILVA, Katty Rocío**

**Asesor. Dr. Edward Eusebio Barboza Palomino**

**AYACUCHO - PERÚ**

**2023**

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

### RESOLUCIÓN DECANAL N° 271-2023-UNSCH-FCSA-D

**BACHILLERES:** ADA LAURA MENESES TIPE  
KATTY ROCIO PEREZ SILVA

En la ciudad de Ayacucho siendo las ocho horas del día uno de marzo de los dos mil veintitrés, se reunieron en el auditorio de la Escuela Profesional de Enfermería los docentes miembros jurados evaluadores, para el acto de sustentación de trabajo de tesis titulado “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO JESUS NAZARENO. AYACUCHO 2022**”, presentado por las bachilleres: ADA LAURA MENESES TIPE y KATTY ROCIO PEREZ SILVA, para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería y, los miembros del Jurado de Sustentación conformados por:

Presidente : Profesora Iris Jara de Arones (Decana)  
Miembros : Profesora Ruth Elena Alarcón Mundaca  
: Profesor Manglio Aguirre Andrade  
: Profesor Indalecio Tenorio Acosta  
Asesor : Profesor Edward Eusebio Barboza Palomino  
Secretaria Docente: Jhoanna Elya Córdova Cruzatt

Con el quorum de reglamento, se dio por inicio la sustentación de tesis, el presidente de la comisión pide a la secretaria docente dar lectura a los documentos presentados por las recurrentes y, da algunas indicaciones a las sustentantes.

Acto seguido, dan inicio a la exposición las Bachilleres ADA LAURA MENESES TIPE y seguida por KATTY ROCIO PEREZ SILVA. Una vez concluida, el presidente de la comisión solicita a los miembros del jurado evaluador realizar sus respectivas preguntas, las cuales fueron absueltas adecuadamente por las sustentantes.

El presidente invita a las sustentantes abandonar el espacio para que los jurados evaluadores puedan proceder con la calificación.

### **RESULTADO DE LA EVALUACIÓN FINAL**

Bachiller: ADA LAURA MENESES TIPE

<b>JURADOS</b>	<b>TEXTO</b>	<b>EXPOSICIÓN</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>P. FINAL</b>
Prof. Iris Jara de Arones (Decana)	16	16	16	<b>16</b>
Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca	16	16	16	16
Prof. Manglio Aguirre Andrade	16	16	16	16
Prof. Indalecio Tenorio Acosta	16	16	16	16
Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino	16	16	16	16
<b>PROMEDIO FINAL:</b>	<b>16</b>			

Bachiller: KATTY ROCIO PEREZ SILVA

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Iris Jara de Arones (Decana)	16	16	16	<b>16</b>
Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca	16	16	16	16
Prof. Manglio Aguirre Andrade	16	16	16	16
Prof. Indalecio Tenorio Acosta	16	16	16	16
Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino	16	16	16	16
<b>PROMEDIO FINAL:</b>	<b>16</b>			

De la evaluación realizada por los miembros del jurado calificador, llegaron al siguiente resultado: Aprobar por unanimidad a las Bachilleres: ADA LAURA MENESES TIPE y KATTY ROCIO PEREZ SILVA, quienes obtuvieron la nota final de Dieciséis (16) en ambos casos, para lo cual, los miembros del jurado evaluador firman al pie del presente, siendo las nueve horas con diez minutos se da por concluido el presente acto académico.



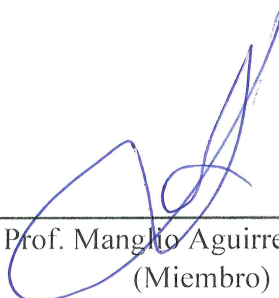

---

Prof. Iris Jara de Arones  
(Presidente)



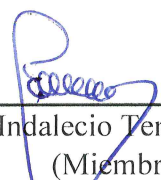

---

Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca  
(Miembro)





---

Prof. Manglio Aguirre Andrade  
(Miembro)



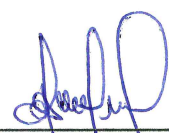

---

Prof. Indalecio Tenorio Acosta  
(Miembro)




---

Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino  
(Miembro Asesor)




---

Prof. Jhoanna Elya Córdova Cruzatt  
(Secretaria)

## INDICE

	Pág.
Resumen	III
Abstract	IV
Dedicatoria	V
Agradecimientos	VI
Capitulo I. Introducción	7
Capitulo II. Revisión de la literatura	11
Antecedentes de estudio	11
Base teórica	15
Hipótesis	20
Capitulo III. Materiales y métodos	21
Enfoque	21
Tipo de investigación	21
Nivel de investigación	21
Diseño de investigación	21
Área de investigación.	21
Población	21
Muestra	22
Tipo de muestreo	22
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
Análisis e interpretación de datos.	23
Capitulo IV. Resultados	24
Capitulo V. Discusión	31
Conclusiones	36
Recomendaciones	37
Referencia bibliográficas	38
Anexo	43

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO JESUS NAZARENO.  
AYACUCHO 2022”**

**MENESES TIPE, Ada Laura**

**PEREZ SILVA, Katty Rocío**

**RESUMEN**

El Objetivo fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022. Materiales y métodos; el enfoque fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, relacional: la población constituida por personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, el tipo de muestreo fue censal, se utilizó la entrevista estructurada y el instrumento fue el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral. Resultados: el clima organizacional mayormente percibido es de regular (68,8%) y la satisfacción laboral mayormente percibido es regular (46,9%). Se concluye que, el clima organizacional en la dimension estructura es de nivel regular (46.9%) a bueno (40.6%), dimension de autonomía, nivel bueno (68.8%); dimension relaciones interpersonales, nivel regular (62.5%); dimension recompensa, nivel malo (71.9%) y en la dimension de identidad, nivel bueno (62.5%). La satisfacción laboral es de nivel regular (65.6%) en la dimension factores extrínsecos y nivel regular (59.4%) en la dimension factores intrínsecos. existe relación significativa directa, lineal ( $p < 0.05$ ) y muy alta, entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción del usuario.

# **“ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF THE NURSING STAFF OF THE JESUS NAZARENO SUPPORT HOSPITAL. AYACUCHO 2022”**

**MENESES TIPE, Ada Laura**

**PEREZ SILVA, Katty Rocío**

## **ABSTRACT**

The objective was: To determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the nursing staff of the Jesús Nazareno Support Hospital. Ayacucho 2022. Materials and methods; the approach was quantitative, descriptive level, non-experimental cross-sectional, relational: the population constituted by nursing staff of the Jesús Nazareno Support Hospital, the type of sampling was census, the structured interview was used and the instrument was the questionnaire of organizational climate and job satisfaction. Results: the most perceived organizational climate is fair (68.8%) and the mostly perceived job satisfaction is fair (46.9%). It is concluded that the organizational climate in the structure dimension is from regular level (46.9%) to good (40.6%), autonomy dimension, good level (68.8%); dimension interpersonal relationships, regular level (62.5%); Dimension reward, bad level (71.9%) and in the dimension of identity, good level (62.5%). Job satisfaction is regular level (65.6%) in the extrinsic factors dimension and regular level (59.4%) in the intrinsic factors dimension. there is a significant direct, linear ( $p < 0.05$ ) and very high relationship between the organizational climate and job satisfaction of nursing professionals at the Jesús Nazareno Support Hospital.

Keywords: Organizational climate, user satisfaction

### **DEDICATORIA:**

Quiero dedicar este trabajo de investigación a mis queridos padres Dionicio y Teodora por su Amor incondicional, apoyo y perseverancia. Son ellos el mayor ejemplo de constancia y lucha para conseguir objetivos en la vida y a mis hermanos por confiar en mí.

Katty Rocio.

A Dios, mis padres Delia y Max y mis hermanos gracias a ellos puede llegar a este punto de mi carrera, por la fortaleza que me dieron en los momentos difíciles.

Ada Laura.

## **AGRADECIMIENTOS**

A nuestra alma mater, la Universidad Nacional de San Cristobal de Humanga por impartir conocimiento, en nuestra formación profesional.

A la Facultad de Ciencias de la Salud y la Escuela Profesional de Enfermería a todos aquellos que lo conforman, nuestra gratitud a los docentes por compartir sus conocimientos y al personal administrativo por la predisposición en responder nuestras solicitudes.

A mi profesor: Dr. Edward Eusebio BARBOZA PALOMINO quien nos encamino en la elaboración y desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

Al Hospital de apoyo Jesus Nazareno, todos aquellos profesionales que estuvieron prestos a responder la encuesta, por ende, realizar mi trabajo de investigación satisfactoriamente.



## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCION**

En una organización, todos los componentes que corresponden se organizan y desarrollan de manera fluida de acuerdo a condiciones normativas y directivas que dirigen la organización, ubicandola en espacios expectantes y de éxito a nivel social (1). En tal sentido, el clima organizacional es la percepción que manifiestan los miembros de una organización a partir de las relaciones internas, que implica la motivación por el trabajo, las recompensas, la estructura de la organización y su estilo de liderazgo. Las personas, desde el momento que trabajan se exponen a condiciones estresantes, que afectan su actividad y productividad, por lo tanto, la calidad del servicio y la interrelación interna y externa. (2)

En la actualidad, se propone realizar cambios en nuestro país que busquen mejorar la actuación del personal de salud, a partir de procesos de mejora continua con capacitaciones personales y grupales, que mejoren la calidad personal y de servicio. En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud indica que, si las organizaciones no le dan importancia al Clima organizacional, el personal no tendrá un buen desempeño laboral, por eso recomiendan realizar un análisis continuo para siempre mantener una referencia de la situación en la que se encuentran y de esta manera aportar soluciones, siendo el Ministerio de Salud el responsable de estos procesos. (3)

La satisfacción laboral es aquella percepción o sentimiento que manifiesta un trabajador respecto a su organización o institución, la cual puede ser positiva o

negativa. Una insatisfacción laboral puede desencadenar diversas consecuencias, como la alteración de las relaciones personales a nivel laboral y también en un inadecuado desempeño en el trabajo. (4)

La satisfacción es definida como aquella percepción que tiene o presenta un trabajador su su institución, en los que participan procesos subjetivos. La satisfacción laboral de un personal de salud, está influenciada por el clima organizacional presente en el establecimiento de salud y los usuarios como demandantes del servicio, por tal motivo es importante mejorar continuamente el clima de la organización. (5)

Actualmente en nuestro país, se desarrollan actividades para mejorar la calidad de la prestación del servicio en el sistema de salud, los talleres de capacitación personal y grupal, no son muchas veces suficientes para lograr dicho aspecto, por que no son abordados adecuadamente el aspecto del clima organizacional, repercutiendo en en la salud física y mental del personal de salud y por ende en la calidad del servicio que brinda en el establecimiento. (6)

Los roles que deben desempeñar el profesional de enfermería en sus actividades laborales, generan estrés permanente, deteriorandolo paulatinamente a nivel orgánico y psíquico, por ello es importante determinar las condiciones en las que labora y optimizarlas a partir de procesos de mejora continua que permitan un desarrollo personal y laboral a nivel interno y externo; en ese sentido, los resultados de la presente investigación, permitirá conocer y por lo tanto mejorar las condiciones laborales y de interrelación plasmados en el clima organizacional; porque al igual de importante es el cuidado del ususrio, también es el cuidado y desarrollo personal.

En la atención a la pandemia por COVID-19, el personal de salud enfrentó y

enfrenta muchos retos, de entre los cuales, se identifica la preocupación, derivada del avance de la pandemia y caos para responder a la emergencia; la precariedad del sistema de salud para responder a un problema de salud pública de gran magnitud. Nuestro país tiene escasez de personal de salud y lo cual se hizo mas evidente durante la pandemia, el incremento abrumador de casos positivos y hospitalizaciones generó medidas de urgencia para responder ante las demandas desesperadas por la situación. La carencia de personal calificado para las atenciones en salud ha sido evidente, repercutiendo en la calidad de atención y por ende en la insatisfacción laboral; muchos refieren cansancio y agotamiento y en algunas situaciones, como en el caso del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, se percibe tensión y estrés, actividades asistenciales de manera crítica, quejas por falta de personal, inconformidad en las rotaciones, poca participación en las capacitaciones, remuneraciones bajas, entre otras. Estas situaciones y comportamiento generan un entorno desfavorable, con condiciones negativas en el ambiente laboral actual y en consecuencia en la calidad del cuidado que se brinda a los usuarios. Las situaciones referidas motivaron a desarrollar el Proyecto de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO. AYACUCHO 2022". Los resultados permiten conocer en que dimensiones del Clima organizacional del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, se tiene que mejorar y si esta condición está asociada a la satisfacción laboral que percibe el profesional de Enfermería de dicho establecimiento de salud. El objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno; y objetivos específicos:

- a) Identificar el nivel de clima organizacional y sus dimensiones en el personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.
- b) Identificar el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en el personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.
- c) Relacionar el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

La Hipótesis propuesta fue: Existe relación significativa y directa, entre el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Los materiales y métodos, la investigación es cuantitativo no experimental, descriptivo, de corte transversal y relacional: la población conformada por personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

Resultados: el clima organizacional mayormente percibido es de regular (68,8%) y la satisfacción laboral mayormente percibido es regular (46,9%). Se concluye que, el clima organizacional en la dimension estructura es de nivel regular (46.9%) a bueno (40.6%), dimension de autonomía, nivel bueno (68.8%); dimension relaciones interpersonales, nivel regular (62.5%); dimension recompense, nivel malo (71.9%) y en la dimension de identidad, nivel bueno (62.5%). La satisfacción laboral es de nivel regular (65.6%) en la dimension factores extrínsecos y nivel regular (59.4%) en la dimension factores intrínsecos. existe relación significativa directa, lineal ( $p < 0.05$ ) y muy alta, entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. La presente tesis presenta la siguiente estructura: Introducción; Revisión de la Literatura, Materiales y Métodos, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

## **CAPITULO II**

### **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

#### **2.1. Antecedentes de Estudio**

##### **2.1.1. A nivel internacional.**

Montoya P., Bello N., Bermúdez N., Burgos F., Fuentealba M., Padilla A., en el año 2017, en Chile, el objetivo fue, determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional. Los materiales y métodos incluyen, estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, participaron 166 trabajadores y se aplicó para la obtención de datos el cuestionario S20/23 para identificar satisfacción laboral y otro cuestionario para clima organizacional; Concluyeron que, el mayor nivel de satisfacción laboral estaba relacionado a una percepción alta del clima organizacional. (7)

Peralta H., en el año 2017, en Bolivia, el objetivo de la investigación fue, determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. La metodología fue, estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, participaron del estudio 74 profesionales de enfermería, se utilizó para la obtención de datos, cuestionarios de clima organizacional y el cuestionario S20/23 de satisfacción laboral. Concluye que, los factores que componen la satisfacción laboral están muy relacionados a las dimensiones del clima organizacional. (8)

Álvarez, De Miguel, Noda, Álvarez y Galcerán. (2016) en la investigación Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria en Cuba. La metodología fue, diseño de tipo cuasi experimental, participaron 301 trabajadores del establecimiento de salud, se utilizó un cuestionario para identificar la satisfacción laboral en 5 dimensiones. Respecto a los resultados y conclusión, se identificó un 74.4% de trabajadores con satisfacción laboral; la estimulación moral y material es importante en relación a las condiciones laborales. (9)

Pablos M. y Cubo S. (2016) en la investigación, Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales públicos de Badajoz y Cáceres de Madrid (España). Respecto a la metodología fue, investigación de tipo cuantitativo no experimental, descriptivo, participaron 806 profesionales de enfermería, para la obtención de datos se utilizó el cuestionario Satisfacción Laboral del Personal Administrativo y Servicios de la Universidad de Salamanca Los resultados muestran que, el 55% están de acuerdo con las condiciones ambientales, infraestructuras y recurso, los factores de herramientas informáticas y de formación, presentan menor puntuación en la encuesta. El 36% de los entrevistados manifiesta que se incrementa el número de personal para mejorar la calidad de atención de los pacientes y disminuir la carga laboral. (10)

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Vallejos M. San Martín de Porres 2017, en la investigación, Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres. Concluye que, la satisfacción laboral tiene una relación alta y

significativa (Rho de Spearman de 0.701) con el clima organizacional en la Microred de Salud San Martín de Porres. (11)

Aguilar, Chachapoyas 2016. En el estudio, Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional “Virgen de Fátima en Chachapoyas. concluye que, los profesionales de enfermería, perciben un clima organizacional bueno en un 75,4%, de igual manera perciben como regular el 12,3% de profesionales. Con relación a la satisfacción laboral, el 64.9% de los profesionales de enfermería están satisfechos y el 15% sienten indiferencia. De acuerdo a la prueba estadística de chi cuadrado, exista asociación entre ambas variables. (12)

Uceda en el año 2017, en un estudio cuyo objetivo fue: verificar la relación entre clima laboral y la satisfacción laboral del usuario interno en el Centro de Salud Atusparias-Chiclayo. Los materiales y métodos correspondientes fueron, estudio cuantitativo no experimental, descriptivo, diseño transversal correlacional, participaron 43 trabajadores masculinos y femenino, los instrumentos utilizados fueron cuestionarios para satisfacción laboral (Sonia Palma) y clima organizacional. Los resultados muestran que, el personal que labora percibe un clima organizacional medianamente favorable en un 72,1%, respecto a la satisfacción laboral, el personal que labora refiere estar medianamente satisfecho en un 86%. Concluye que, la satisfacción laboral está relacionado con el clima organizacional de manera directa. (13)

Chiquinta, el 2017, en el estudio, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo, 2017, respecto a la metodología, es una investigación de tipo cuantitativo, de diseño correlacional, participaron del estudio 37

profesionales de enfermería del servicio de emergencia del referido Hospital, se utilice un cuestionario para el Clima Organizacional (MINSA) y otro para identificar la Satisfacción Laboral (Sonia Palma). Los resultados muestran que el clima organizacional está por mejorar (74.33) y la satisfacción laboral es regular (133.00); en cuanto a la correlación; se determine que existe una correlación directa alta (0.73) entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. (14)

### **2.1.3 Antecedentes Regionales**

Torres y Chipana el 2018, en la investigación cuyo objetivo fue: Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Licenciados, Ayacucho 2018. En cuanto a los materiales y métodos, es de tipo cuantitativo no experimental, aplicativo, diseño transversal correlacional; participaron del estudio, 50 trabajadores pertenecientes al establecimiento de salud seleccionado; se utilizó el cuestionario y una ficha de observación. Los resultados muestran que, el 22% del personal asistencial que labora, percibe un clima organizacional favorable y el 78% un clima organizacional poco favorable, con respecto al desempeño laboral, el 88% presenta un desempeño aprobado y el 12%, un desempeño desaprobado. Concluyen que, la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional es positiva, pero débil. (15)

Montes Salcedo, Díaz Orihuela; en la investigación cuyo objetivo fue, determinar la relación que existe entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo San Francisco Ayacucho, 2018. Respecto a los materiales y métodos, fue un estudio cuantitativo no experimental, de corte transversal correlacional,



participaron 50 profesionales de enfermería y se utilizó como instrumento el cuestionario de Hackman y Oldham (1974) para identificar la motivación, y la escala SL-SPC para la satisfacción laboral. Los resultados muestran que, la satisfacción laboral está relacionado directamente con el grado de motivación ( $r=0.488$ ,  $p=0.000$ ). Se concluye que, La satisfacción laboral está relacionado significativa y moderadamente con los grados de motivación en el personal de enfermería en el Hospital en estudio. (16)

## **2.2. BASE TEORICA**

### **2.2.1. Clima Organizacional**

El Clima Organizacional se refiere al conjunto de condiciones y elementos de las personas, visibles o no visibles, concretos o abstractos, que determinan una organización y que conforman las relaciones interpersonales y grupales, con los recursos materiales y con los diferentes procesos que desarrolla la organización o empresa. (17)

En las diversas instituciones el clima organizacional que dirige, está desarrollado por la misma, por las características y peculiaridades que presenta en su organización, por la disposición de los sus miembros en relación a su entorno laboral y al trabajo mismo en el que se desarrolla. (18)

Es importante realizar evaluaciones o diagnósticos de clima organizacional en las organizaciones, porque permiten obtener y generar información valiosa para los directivos, de tal manera que se elaboren planes de mejora y de trabajo que permitan implementar estrategias para mejorar las áreas o condiciones del personal; de tal manera que se genere el ambiente propicio de desarrollo del trabajador y de la empresa o institución. (19).

Según investigaciones realizadas por Ascarza (20) y Koys (21) citado en

Chiang (22), el clima organizacional son fenómenos multidimensionales que identifican y valoran las percepciones que los trabajadores tienen de sus actividades en una organización: Las escalas propuestas son:

**Estructura:** Es la percepción que presentan los trabajadores sobre la normatividad y dirección que presentan las instituciones y rigen sus actuaciones.

**Recompensa:** Es la percepción que tiene el trabajador con respecto al reconocimiento que recibe por parte de sus pares y de la organización por su contribución.

**Relaciones Interpersonales:** Son las percepciones que presentan el personal sobre los vínculos que se generan a partir del compartir las tareas cotidianas con sus pares y con sus superiores.

**Identidad:** Es la percepción que tiene el trabajador sobre el compromiso manifiesto hacia su institución u organización, son los sentimientos de pertenencia y de valoración hacia y desde la organización.

**Autonomía:** Es la percepción que tiene el trabajador sobre la disposición y la responsabilidad cuando tiene que tomar decisiones en relación a su actividad o trabajo encomendado, teniendo en cuenta una priorización y las metas de la organización.

Una organización requiere de procesos de cambios permanentes a cargo de personas con la experticia necesaria en el desarrollo de organizaciones, que generen cambios sostenibles en el tiempo, entonces tendrá un buen clima organizacional. (23)

## **2.2.2. Satisfacción laboral**

### **Teoría De Maslow**

De acuerdo a Maslow, las necesidades humanas están representadas y organizadas de una manera ordinal, teniendo como referencia una pirámide en la que la conducta humana está distribuida de acuerdo a valor o importancia. Las necesidades más básicas, orgánicas y recurrentes, también conocidas como necesidades primarias se encuentran en la base de la pirámide; y las necesidades que implican mayor capacidad de elaboración y Desarrollo intelectual, conocidas como necesidades secundarias se encuentran en la cúspide de la pirámide. (24)

Desde el enfoque de la satisfacción laboral, esta teoría es muy importante, una persona en principio trabaja para satisfacer sus necesidades primarias y de acuerdo con su propia experiencia y valoración busca también satisfacer las necesidades secundarias; si la organización donde labora le proporciona las condiciones de desarrollo personal laboral y también satisfacer mediante la recompensa las necesidades secundarias, la satisfacción laboral está garantizada.

### **Teoría de Motivación de Herzberg (1959)**

Para Herzberg, la higiene y la motivación son factores claves en la satisfacción laboral de las personas; la insatisfacción de un trabajador puede deberse a su actuar de manera obligada a pesar de mantener buenas relaciones con sus superiores. De igual manera cambios aparentes o poco significativos en los procesos laborales tampoco satisfacen laboralmente al trabajador. El proporcionar actividades que impliquen retos y responsabilidades permitirá motivar de una manera eficaz al trabajador. (25)

### **Teoría del Valor de Locke (1969-1976)**

Refiere que, la relación estrecha entre los resultados de la actividad o el

trabajo y los deseos del trabajador por lograrlos, reflejan la satisfacción laboral. Hace referencia que los resultados que se valoran en el trabajo se relacionan al deseo de lograrlos por parte del trabajador, en tal sentido la satisfacción laboral, no es otra cosa que una percepción del trabajador hacia los logros laborales desde su posición. (26)

La satisfacción laboral es una condición subjetiva y tiene que ver como el trabajador percibe su trabajo, estando esta percepción asociada a condicionantes como la remuneración que percibe por el trabajo realizado, asimismo, las relaciones interpersonales, oportunidades de mejora laboral y salarial, situaciones propias del trabajo, entre otras. Usualmente esta condición es estable, porque se dá a partir de la evaluación que permanentemente realiza el trabajador sobre su actuar. De igual manera, se puede afirmar que la satisfacción laboral es el índice o grado de gozo que resulta a partir de la percepción que tiene el trabajador de sus actividades y los logros que obtiene, siendo así una conducta desde su posición en el empleo. (27)

La satisfacción laboral se debe entender como la conducta o actitud que de manera global percibe el individuo acerca de su trabajo, en base a diferentes variables que influyen en ella (28). La satisfacción laboral también se puede comprender como la expresión de agrado que presenta o muestra un trabajador hacia su organización a partir del cumplimiento de los objetivos y las metas de la organización. (29)

La satisfacción de un trabajador mejora cuando su conducta hacia ciertas condiciones, como las posibilidades de mejoras, el cargo que ostenta, el reconocimiento y otros, también son favorables. En ese sentido la satisfacción laboral presenta dos características: Una intrínseca, relacionada a las

condiciones que presenta el trabajador, como el interés, compromiso, autonomía, entre otros; y otra Extrínseca, que tiene que ver con el ambiente en el que desarrolla su actividad laboral, las relaciones con los compañeros de trabajo y sus superiores, la seguridad sentida, los horarios de trabajo, las recompensas a la actividad desarrollada, entre otras. (30)

### **Factores integrantes de la satisfacción laboral**

- a) **Condiciones físicas y/o materiales**, son aquellas condiciones que buscan favorecer el cumplimiento de los objetivos y metas laborales en el día a día, permite medir la eficacia y el rendimiento laboral.
- b) **Beneficios laborales y/o remunerativos**, son condiciones muy importantes e inciden directamente en la satisfacción del trabajador, porque le permiten satisfacer necesidades básicas, así mismo lo posiciona y brinda seguridad. Al tener una remuneración acorde, el trabajador se siente estimulado y reconocido por el desempeño que tiene en la organización.
- c) **Políticas administrativas**, son las condiciones normativas que propone la organización y vinculan al trabajador con los objetivos y metas de la organización. De igual manera direccionan las actividades y competencias del trabajador con la finalidad de un actuar del trabajador acorde a las metas de la empresa.
- d) **Relaciones sociales**, es otra condición muy importante para la satisfacción laboral de los trabajadores, las relaciones adecuadas entre compañeros de trabajo, superiores y otros en la organización posibilitan un clima organizacional adecuado y por lo tanto generan compromisos por parte del trabajador hacia la organización. La comunicación es muy

importante en las relaciones sociales, siendo estas en un contexto de respeto mutuo, permite fortalecer los compromisos de los trabajadores con la empresa, asimismo, la actitud proactiva y positiva del trabajador permitirá lograr los objetivos y metas de la organización.

- e) **Desarrollo personal**, está relacionado a las organizaciones identifiquen y valoren las capacidades de y fortalezas de sus trabajadores, brindándoles la oportunidad de desarrollar sus competencias, lo cual aportará en los logros de la organización.
- f) **Desempeño de funciones**, se caracteriza por la responsabilidad que presenta el trabajador para realizar sus actividades o funciones en la organización y la apertura que debe de presentar para recibir sugerencias, es importante el compromiso, la voluntad y el interés para la realización de las actividades encomendadas.
- g) **Relación con la autoridad**, es la sintonía que manifiesta el trabajador con sus superiores y viceversa, la percepción de esta relación influye en el éxito laboral del trabajador y puede ser un elemento importante en la satisfacción hacia el empleo y hacia sus superiores.

### **2.2.3. Hipótesis**

**Hi.** Existe relación significativa y directa, entre el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno”.

**Ho:** No existe relación entre el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno”.

## **CAPITULO III**

### **MATERIALES Y METODOS**

**3.1 ENFOQUE:** El enfoque fue cuantitativo, teniendo en cuenta que se utiliza la estadística descriptiva para presentar la información obtenida.

**3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN:** El tipo de investigación fue aplicada; de acuerdo a los resultados, se busca mejorar la condición hallada.

**3.3 NIVEL DE INVESTIGACION:** Descriptivo, porque no se realizó ningún tipo de manipulación de las variables de estudio.

**3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** Es no experimental, transversal y relacional, los datos se obtienen en un solo momento y a partir de ellos, se busca identificar la relación entre las variables en estudio.

#### **3.5 ÁREA DE INVESTICACIÓN.**

Fue el Hospital de Apoyo Jesus Nazareno, distrito de Jesús Nazareno, provincia de Huamanga.

**3.6 POBLACIÓN:** La población estuvo constituida por el por el personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, en número de 38.

##### **3.6.1. Criterios de inclusión:**

- Personal de enfermería que aceptó participar del estudio.

- Personal de enfermería que presentó por lo menos tres meses de antigüedad laboral.

### **3.6.2. Criterios de Exclusión:**

- Personal de enfermería que no acepte participar de la investigación.
- Personal de enfermería con menos de tres meses de labor.
- Personal de enfermería con permiso o vacaciones.

## **3.7 MUESTRA Y MUESTREO.**

### **3.7.1 Unidad de análisis.**

Personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

### **3.7.2 Unidad de Muestreo.**

La unidad seleccionada fue la unidad de análisis.

### **3.7.3 Marco muestral.**

Servicios internos y externos del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

### **3.7.4 Tamaño de la muestra.**

Fue constituida por el 100% de la población; es decir, el personal que aceptó participar del estudio; siendo 32 profesionales de Enfermería.

### **3.7.5 Tipo de muestreo.**

Muestreo de tipo Censal.

## **3.9 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

La técnica de recolección fue la entrevista estructurada; teniendo como instrumento el cuestionario de Clima organizacional y satisfacción laboral; tomado de Felipe Bravo, y otros, (2018). (31)

El cuestionario de clima organizacional presenta 26 ítems, en 5 dimensiones: estructura (5 ítems), autonomía (4 ítems), relaciones interpersonales (7 ítems), recompensa (5 ítems), identidad (5 ítems). Asimismo, el cuestionario de



satisfacción laboral presenta 16 ítems en 2 dimensiones: factores extrínsecos (8 ítems), factores intrínsecos (8 ítems). La valoración se basa en la escala de Likert, con el siguiente puntaje: 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (Regularmente), 4 (Casi Siempre) y 5 (Siempre).

### **3.10. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.**

Teniendo la autorización de las autoridades de la sede de la investigación se procedió a identificar a la población en estudio, se aplicaron los cuestionarios y luego se realizó el control de calidad de los mismos. Apartir de ello se elaboró una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 26, con la finalidad de realizar una adecuada medición de las variables.

Los datos fueron presentados en tablas estadísticas porcentuales para una mejor lectura e interpretación, asimismo se realizó la prueba de correlación estadística de Rho de Spearman, con la finalidad de identificar el tipo e intensidad de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, herramienta que favoreció para el análisis de los resultados y conclusiones.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

**TABLA 01. CARACTERISTICAS DEMOGRÁFICAS Y LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JESUS NAZARENO. DISTRITO JESUS NAZARENO. AYACUCHO 2022.**

<b>Edad</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>26-35 años</b>	11	34.4
<b>36-45 años</b>	12	37.5
<b>46-65 años</b>	9	28.1

<b>Sexo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Femenino</b>	29	90.6
<b>Masculino</b>	3	9.4

<b>Tiempo de servicio</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>1 - 10 años</b>	22	68.8
<b>11 – 20 años</b>	7	21.9
<b>21 años a más</b>	3	9.3

<b>Condición laboral</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Nombrado</b>	16	50.0
<b>Contratado</b>	16	50.0

<b>Actividad laboral</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Asistencial</b>	26	81.3
<b>Administrativo</b>	6	18.6
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Ficha de recolección de datos

En la tabla 01 se puede identificar que, del 100% del personal de Enfermería entrevistada, el 37.5% tiene entre 36 a 45 años, el 90.6% es de sexo femenino, el 68.8% tiene entre 1 a 10 años de tiempo de servicio; el 50% son contratados y nombrados respectivamente y el 81.3% realiza función de tipo asistencial.

**TABLA 02. CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JESUS NAZARENO. DISTRITO JESUS NAZARENO. AYACUCHO 2022.**

<b>DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
<b>ESTRUCTURA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>MALO</b>	4	12.5
<b>REGULAR</b>	15	46.9
<b>BUENO</b>	13	40.6
<b>AUTONOMÍA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>MALO</b>	3	9.4
<b>REGULAR</b>	7	21.9
<b>BUENO</b>	22	68.8
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>MALO</b>	4	12.5
<b>REGULAR</b>	20	62.5
<b>BUENO</b>	8	25.0
<b>RECOMPENSA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>MALO</b>	23	71.9
<b>REGULAR</b>	8	25.0
<b>BUENO</b>	1	3.1
<b>IDENTIDAD</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>MALO</b>	2	6.3
<b>REGULAR</b>	10	31.3
<b>BUENO</b>	20	62.5
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Fuente: Cuestionario de Clima organizacional (Felipe Bravo, y otros, 2018)

En la tabla 02 se puede apreciar que del 100% del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesus Nazareno Entrevistada, el 46.9% refiere haber nivel

regular de Clima organizacional, 40.6% nivel Bueno y el 12.5% nivel malo de Clima organizacional, en la dimension de estructura. Respecto a la dimensión de autonomía del clima organizacional; el 68.8% refiere haber nivel bueno de Clima organizacional, 21.9% nivel regular y el 9.4% nivel malo de Clima organizacional. En relación a la dimensipón de relaciones interpersonales del clima organizacional; el 62.5% refiere haber nivel regular de Clima organizacional, 25.0% nivel bueno y el 12.5% nivel malo de Clima. Con respecto a la dimensión de recompensa del clima organizacional; el 71.9% refiere haber nivel malo de Clima organizacional, 25.0% nivel regular y el 3.1% nivel bueno de Clima organizacional. En la dimensión de identidad del clima organizacional; el 62.5% refiere haber nivel bueno de Clima organizacional, 31.3% nivel regular y el 6.3% nivel malo de Clima organizacional.

**TABLA 03. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIONES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JESUS NAZARENO. DISTRITO JESUS NAZARENO. AYACUCHO 2022.**

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>		
<b>FACTORES EXTRÍNSECOS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>MALO</b>	6	18.8
<b>REGULAR</b>	21	65.6
<b>BUENO</b>	5	15.6
<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>		
<b>MALO</b>	5	15.6
<b>REGULAR</b>	19	59.4
<b>BUENO</b>	8	25.0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral (Felipe Bravo, y otros, 2018)

En la tabla 03 se puede apreciar que del 100% del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesus Nazareno Entrevistada, respecto a la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral; el 65.6% refiere tener regular satisfacción laboral, 18.8% nivel malo y el 15.6% nivel bueno de satisfacción laboral. Respecto a la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral; el 59.4% refiere tener regular satisfacción laboral, 25.0% nivel bueno y el 15.6% nivel malo de satisfacción laboral.

**TABLA 04. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JESUS NAZARENO. DISTRITO JESUS NAZARENO. AYACUCHO 2022.**

CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Malo		Regular		Bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
<b>Malo</b>	3	9.4	0	0	0	0	<b>3</b>	<b>9.4</b>
<b>Regular</b>	5	15.6	14	43.8	3	9.4	<b>22</b>	<b>68.8</b>
<b>Bueno</b>	0	0	1	3.1	6	18.8	<b>7</b>	<b>21.9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>25.0</b>	<b>15</b>	<b>46.9</b>	<b>9</b>	<b>28.1</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Fuente: Cuestionario de Clima organizacional y Satisfacción laboral (Felipe Bravo, y otros, 2018)

Correlaciones				
			Clima Organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

En la tabla 04 se puede apreciar que del 100% del personal de de enfermería entrevistado; el 68.8% refiere nivel regular de clima organizacional, de los cuales el 43.8% también percibe que la satisfacción laboral es regular. Del 21.9% que refiere que el Clima organizacional es bueno, también el 18.8% percibe una satisfacción laboral buena. Asimismo, el 9.4% de profesionales de enfermería perciben un clima

organizacional y satisfacción laboral malo respectivamente.

La prueba estadística de Rho de Spearman, nos muestra que existe relación directa y lineal ( $p < 0.05$ ) muy alta, entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.



## **CAPITULO IV**

### **DISCUSIÓN**

Hablar sobre el clima organizacional es referirse al compromiso que tiene el personal con su institución o empresa a partir de la percepción de estos en un momento específico; por ello es de importancia reconocer los aspectos que mejorar y los riesgos que minimizar. El Clima organizacional y la satisfacción laboral, son temas y condiciones que se estudia últimamente, teniendo en cuenta que son indicadores importantes en el desarrollo del personal de salud en relación al entorno laboral, social; que repercuten directamente en la calidad del servicio. En tal sentido es de importancia abordar estos temas, porque las atenciones y demandas se incrementan y el personal de salud que labora y brinda el servicio se incrementa. Por tal motivo abordar este tema es un reto para la mayoría de instituciones relacionadas a la salud, donde hay un incremento de costos como establecimiento y no hay un adecuado número de enfermeras.

Los resultados del estudio que se presenta nos permiten identificar que, la satisfacción laboral está relacionado al clima organizacional que perciben los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

La tabla 01 nos muestra las características demográficas y laborales de los profesionales de enfermería que laboran en el mencionado establecimiento de salud, siendo que, el 37.5% están entre los 36 a 45 años, seguido del 34.4% que

presenta entre 26 a 35 años, lo que quiere decir que los profesionales que laboran son adultos y adultos jóvenes. También se identifica que mayoritariamente son de sexo femenino (90.6%). De igual manera, se aprecia que, respecto al tiempo de servicio, los profesionales que laboran mayoritariamente tienen entre 1 a 10 años de labor (68.8%), lo que nos quiere decir que hay algún tipo de renovación a nivel laboral en dicho establecimiento. El 50% es personal nombrado, e igual porcentaje personal contratado; en relación a la actividad laboral, el 81.3% del personal de enfermería que labora y fue entrevistado, desarrolla actividad de tipo asistencial. Como se había mencionado; el clima organizacional es un elemento importante que valora y verifica la eficacia del área de trabajo de una organización, ya que se evidencia la relación entre los aspectos de las personas y la institución, lo cual representa un método efectivo para evaluar la productividad de los empleados. (18)

En tal sentido, los resultados del estudio muestran que la percepción del Clima organizacional por parte de los profesionales de enfermería es de regular (46.9%) a bueno (40.6%) en la dimensión de estructura; lo que quiere decir que, los profesionales de enfermería del establecimiento en estudio presentan un grado de aceptación, hacia los lineamientos, reglamentos, procesos y políticas propias de la institución que enfrentan en el proceso de su trabajo. Con respecto a la dimensión autonomía del clima organizacional, la percepción es mayoritariamente buena (68.8%); lo que quiere decir que, los profesionales de enfermería, tienen plena conciencia de la independencia al decidir sobre situaciones laborales, como la responsabilidad que ello ocasiona para realizar las labores encomendadas, desarrollar objetivos y cumplir metas trazadas durante el servicio. En relación a la dimensión relaciones interpersonales, el 62.5% percibe el clima organizacional como regular; lo que refleja los procesos de adecuación y aceptación de los

miembros del departamento de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, manteniendo vínculos de cordialidad entre cada uno de los miembros y sus superiores. En la dimensión recompensa (tabla 2) se identifica una controversia relacionado a la percepción de los profesionales de enfermería, el 71.9% percibe que el clima organizacional es malo, aspecto que se refiere al grado de aprobación negative que tienen los profesionales de enfermería respecto a los estímulos que la institución Brinda por la labor realizada, la percepción es que, el castigo o la sanción es más utilizado que la recompense positiva. Finalmente, en la dimensión identidad se identifica que el 62.5% percibe el clima organizacional bueno, que se refiere al nivel de aceptación como propios la mission y vision del establecimiento, es decir hay un sentido de pertenencia de los profesionales de enfermería hacia su institución y de sentirse como personal clave y valioso dentro del grupo o centro de trabajo.

En relación a la satisfacción laboral, también se hizo referencia hacia dimensiones extrínsecas e intrínsecas que proporcionan la percepción global de ella; en tal sentido en la tabla 3, se identifica que el personal de enfermería entrevistado, percibe mayoritariamente como regular (65.6%) la satisfacción laboral en la dimensión extrínseca, que está relacionado a la respuesta del trabajador hacia el salario, al trabajo equitativo, a la distribución física del área de trabajo y a la cooperación entre compañeros de trabajo durante los turnos o jornadas laborales. El 59% percibe también como regular la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral (tabla 8), presentándose también un 25% que percibe como bueno; esto quiere decir que los profesionales de enfermería del hospital en estudio, valoran los reconocimientos que Brinda la institución, así como las oportunidades de ascenso, la plena libertad para realizar sus funciones a nivel profesional, las instancias

superiors valoran el esfuerzo y perciben que existe libertad para el método de trabajo.

En la Tabla 4, se puede identificar que las variables en estudio están muy relacionadas; de acuerdo a las respuestas de los entrevistados, el nivel de clima organizacional está relacionado al nivel de satisfacción que presentan los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

En relación a los resultados; Montoya P., et al, en el año 2017, en Chile, investigaron la “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena”, Concluyeron que, el mayor nivel de satisfacción laboral estaba relacionado a una percepción alta del clima organizacional. (7)

De igual manera Peralta H., en el año 2017, en Bolivia, cuyo objetivo fue, determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Concluye que, los factores que componen la satisfacción laboral están muy relacionados a las dimensiones del clima organizacional. (8)

A nivel nacional; Vallejos M. San Martin de Porres 2017, en la investigación, Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres. Concluye que, la satisfacción laboral tiene una relación alta y significativa (Rho de Spearman de 0.701) con el clima organizacional en la Microred de Salud San Martin de Porres. (11)

Asi mismo, Aguilar, Chachapoyas 2016. En el estudio, Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional “Virgen de Fátima en Chachapoyas. concluye que, los profesionales de enfermería, perciben un clima organizacional bueno en un 75,4%, de igual manera perciben como regular el 12,3% de profesionales. Con relación a la satisfacción laboral, el

64.9% de los profesionales de enfermería están satisfechos y el 15% sienten indiferencia. De acuerdo a la prueba estadística de chi cuadrado, exista asociación entre ambas variables. (12)

Nuestros hallazgos presentan relación con los estudios a nivel internacional y nacional, en tal sentido podemos afirmar que es importante realizar los estudios de clima organizacional y como estos se relacionan a la satisfacción de los trabajadores, en este caso los profesionales de enfermería; porque son ellos quienes brindan la atención directa hacia los usuarios en todos los espacios y momentos; la atención que se brinda usualmente es acorde a la disposición y estado de ánimo de los profesionales, si existe un clima laboral organizacional adecuado y se suma una satisfacción por la labor que se realiza, entonces la calidad del cuidado será óptima.

La prueba estadística de Rho de spearman nos permite demostrar la hipótesis propuesta y concluir que existe una relación bilateral estadística significativa ( $p < 0.05$ ) directa, lineal y muy alta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional; es decir al mejorar el clima organizacional también se incrementa la satisfacción laboral y al mismo tiempo, al mejorar la satisfacción laboral, mejorará el clima organizacional del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Jesus Nazareno.

## CONCLUSIONES

- El clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesus Nazareno es de nivel regular (46.9%) a bueno (40.6%) en la dimension de estructura, nivel bueno (68.8%) en la dimension de autonomía, nivel regular (62.5%) en la dimension relaciones interpersonales, nivel malo (71.9%) en la dimension de recompense y es de nivel bueno (62.5%) en la dimension de identidad.
- La satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesus Nazareno es de nivel regular (65.6%) en la dimension de factores extrínsecos y también de nivel regular (59.4%) en la dimension de factores intrínsecos.
- Existe relación significativa directa, lineal ( $p < 0.05$ ) y muy alta, entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno

## **RECOMENDACIONES**

- A la Dirección del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, desarrollar actividades permanentes de capacitación en promoción y mejora del clima organizacional institucional que permita a sus trabajadores una convivencia laboral adecuada y con satisfacción.
- Al Departamento de Enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno promover el Desarrollo de capacidades personales y en equipo de sus miembros, aspect que permitirá mejorar la calidad en las relaciones interpersonales, contribuyendo en un adecuado clima organizacional y por ende en una satisfacción laboral reflejada en el buen servicio.
- A los profesionales de Enfermería, desarrollar capacidades individuales y colectivas en el manejo de la inteligencia emocional, estres, entre otros que permitan contribuir en el Desarrollo de competencias que favorezcan climas organizacionales adecuados en las instituciones donde laboran.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Vejarano, GH y Jurado, FC. "Análisis y Evaluación Del Clima Organizacional para mejorar el desempeño del personal administrativo". Universidad Señor de Sipan sac –Chiclayo. 2006
2. Sandoval C, M. d. Concepto y Dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco 2004.
3. Ministerio de Salud. (2015). Resolución Ministerial No 626-2015/MINSA. Pub. L. No. 626.
4. Merino M, Carrera F, Roca M, et al. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. Rev gaceta Sanitaria [revista en Internet] 2017 [acceso 04 de noviembre de 2017]; 30(10). Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0213911117301024>
5. Zamudio M, Vera de Corbalán M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social [publicación periódica en línea]. 2013. [Citado 12 dic 2016]; 11(2): [pp41-54]. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
6. Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico / Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional -- Lima: Ministerio de Salud; 2009. 44 p. [Citado 02 enero 2017]. Disponible en: [http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia\\_clima.pdf](http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf)
7. Montoya P, Bello N, Bermúdez, Burgos F, Fuentealba M, Padilla A. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia y Trabajo [revista en Internet] 2017. Disponible en:



- [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071824492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
8. Peralta H. Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada. [tesis titulación]. Bolivia: Universidad mayor de San Andrés; 2017. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11211>
  9. Álvarez Santos Lilisbeth, De Miguel Guzmán Margarita, Noda Hernández Esther, Álvarez López Luis Felipe, Galcerán Chacón Galina. Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2016 Sep. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662016000300008&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000300008&lng=es).
  10. Pablos González M.<sup>a</sup> del Mar, Cubo Delgado Sixto. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. Med. segur. trab. [Internet]. 2015 Jun [citado 2018 Dic 01]; 61(239): 195-206. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2015000200006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000200006&lng=es).
  11. Vallejos M. Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San 49 Martín de Porres 2017. [Online].; 2017. Acceso miércoles de junio de 2018. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos\\_PMI.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1).
  12. Aguilar. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital regional "virgen de Fátima" Chachapoyas.

13. Uceda I. Clima laboral y Satisfacción laboral del usuario interno en el centro de salud Atusparias-Chiclayo, 2017 [Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de servicios de salud]. Chiclayo: Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo; 2017.
14. Chiquinta, G. Clima Organizacional y Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Emergencia del hospital Regional Lambayeque. Chiclayo-2017 [Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de servicios de salud]. Chiclayo: Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; 2017.
15. Torres y Chipana el 2018. Clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud Licenciados, Ayacucho 2018 [Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada en Enfermería]. Ayacucho: Escuela profesional de Enfermería. UNSCH; 2018.
16. Montes Salcedo, Díaz Orihuela; Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. Revista Científica de Ciencias de la Salud, 2019: 12(2), Julio – Diciembre. ISSN: 2306-0603 (impresa) - 2411-0094 (en línea).
17. Hernández, M., & Guevara–Sanginés, M. (2015). Clima Organizacional en Instituciones de Salud del Estado de Guanajuato. Jóvenes en la Ciencia Revista de Divulgación Científica, 946-950.
18. García, G, (2007). Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo artículo científico.
19. Eumud.net. (2017). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de guanajuato. Obtenido de <http://www.eumed.net/librosgratis/>

20. Ascarza, K. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013 [Tesis]. PE: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/6054>
21. Koys, D., & Decosttis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate
22. Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, C. Mauricio, Huerta Rivera, Patricia Carolina, & Nuñez Partido, Antonio. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
23. Pintado, DE. (2014). Comportamiento organizacional: Gerencia y liderazgo del talento humano. Lima.
24. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. México, Sexta edición. McGraw-Hill; 2007.
25. Herzberg, Frederick. Una Vez Más: ¿Cómo Motiva Usted A Sus Empleados? España, Harvard Business Review, pp. 13-22. Traducción al español: José Luis Pariente F; 1968.
26. Locke, EA (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En MD Dunnette (Ed.), Manual de psicología industrial y organizacional (págs. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.

27. Tito Huamaní, Pedro Leonardo, y Andrea R. Arauz Chavez. El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del Instituto Nacional Materno Perinatal. 2015.
28. Pérez Tenazoa N, Rivera Cardozo P. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana [Tesis para optar el título de Magister en Gestión Empresarial]. Iquitos: Universidad Nacional de La Amazonia Peruana; 2013.  
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3810>
29. Amorós, E. Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas Lambayeque, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Biblioteca Virtual Eumednet. [Internet]. Perú. 2007. Disponible en: [www.eumed.net/libros/2007a/231](http://www.eumed.net/libros/2007a/231).
30. Apancho Ccapa G, Condori Quispe K. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado [Tesis para optar el título de Enfermera]. Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa. 2016-  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2357>
31. Gaby Mónica Felipe Bravo, Pablo Valentino Aguilar Chávez; Anita Elizabeth Becerra Julca; Domitila Lara Cieza; Gladis Dolores Jesús Ramírez; Henry Walter Zavaleta Pesantes. Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. SCIÉENDO 21(3): 369-374, 2018. <https://1library.co/document/z1gv9j8z-clima-organizacional-satisfaccion-laboral-servicio-emergencia-hospital-estatal.html>

## **ANEXO**

## **Anexo 01.**

### **CUESTIONARIO**

Buenos días, la presente encuesta tiene por finalidad Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Agradecemos anticipadamente la veracidad de sus respuestas, las cuales serán confidenciales anónimas; ya que su opinión es muy importante

#### **INFORMACIÓN GENERAL:**

##### **1.1. Género:**

a) Femenino ( ) Masculino ( )

##### **1.2. Edad:**

a) Menos de 25 años ( )

b) de 26 a 35 años ( )

c) de 36 a 45 años ( )

d) de 46 a más ( )

**1.3. Tiempo de servicio:** \_\_\_\_\_ años

**1.4. Servicio en el que labora:** \_\_\_\_\_

**1.5. Condición laboral:** Nombrada(o) ( )                      Contratada(o) ( )

**1.6. Cargo:** \_\_\_\_\_

## CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Estructura</b>						
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	1	2	3	4	5
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	1	2	3	4	5
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	1	2	3	4	5
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Autonomía</b>						
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	1	2	3	4	5
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	1	2	3	4	5
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales</b>						
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	1	2	3	4	5
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	1	2	3	4	5
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?	1	2	3	4	5
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	1	2	3	4	5

<b>DIMENSIÓN: Recompensa</b>						
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	1	2	3	4	5
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	1	2	3	4	5
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Identidad</b>						
22	¿Se siente parte de esta institución?	1	2	3	4	5
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	1	2	3	4	5
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?	1	2	3	4	5
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?	1	2	3	4	5

Fuente: Felipe Bravo, y otros, 2018

La valorización de basa en la escala de linkert, con el siguiente puntaje: 1(Nunca), 2(Aveces), 3(Regularmente), 4(Casi Siempre) y 5(Siempre).



## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Factores extrínsecos</b>						
1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?	1	2	3	4	5
3	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
4	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	1	2	3	4	5
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?	1	2	3	4	5
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?	1	2	3	4	5
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?	1	2	3	4	5
8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	1	2	3	4	5



<b>DIMENSIÓN: Factores intrínsecos</b>						
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?	1	2	3	4	5
13	Cuando usted realiza un buen trabajo, ¿recibe algún tipo de reconocimiento?	1	2	3	4	5
14	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?	1	2	3	4	5
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?	1	2	3	4	5
16	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?	1	2	3	4	5

Fuente: Felipe Bravo, y otros, 2018

La valorización se basa en la escala de linkert, con el siguiente puntaje: 1(Nunca),

2(Aveces), 3(Regularmente), 4(Casi Siempre) y 5(Siempre).

## **Anexo 02: Consentimiento informado.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Buen día, a continuación, queremos informarle que se está realizando la investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO". La participación en este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar será importante para mejorar la organización y el servicio en el que usted labora. La respuesta del instrumento tiene una duración aproximada de 15 minutos y consiste en dos cuestionarios, esta información será analizada por el responsable de la investigación. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación, por favor comuníquese con: y numero de celular

#### **DECLARACIÓN:**

Yo; \_\_\_\_\_, declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el proyecto de investigación. Asimismo, se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me han descrito el procedimiento y fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

.....  
FIRMA

DNI: \_\_\_\_\_

Ayacucho \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

## Anexo 03. Autorización del Establecimiento de Salud



**HOSPITAL DE APOYO  
"JESÚS NAZARENO"**  
 Jr. Circo Alegre N° 808, Jesús Nazareno - Ayacucho - Perú  
 Telf: N° 315419 Taa N° 866 315419 Telf: Emergencia 314806  
 Mail: hospitalnazareno@ysfho.com

**FICHA DE ACEPTACION PARA LA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

**TEMA: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO – 2022"**

- 1.- RAZÓN SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN: Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno"
- 2.- DIRECCIÓN: Jr. Circo Alegre N° 808
- 3.- RESPONSABLE DEL SERVICIO DONDE SE EJECUTARÁ LA INVESTIGACIÓN:  
Lic. Enf Huarcá Rojas Clementina
- 4.- INVESTIGADOR:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARRERA PROFESIONAL	INSTITUCIÓN PROCEDENCIA	PERIODO
01	Meneses Tlpe, Aida Laura	Bach. Enfermería	Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga	Del 05/07/2022 al 05/08/2022
02	Pérez Silva, Katty Rocín	Bach. Enfermería	Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga	Del 05/07/2022 al 05/08/2022

La investigadora se compromete a cumplir con las normas administrativas del Hospital Jesús Nazareno.

Jesús Nazareno, 05 de julio del 2022





**MINISTERIO DE SALUD**  
 Lic. Clementina Huarcá Rojas  
 Responsable de Atención al Cliente  
 C.P. 25474 - 1947 872547



**Mg. Elio Julio Hordóñez García**  
 C.E.P. 9528 - 2006 - 11768  
 COORDINADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA  
APLICACIÓN DE ENCUESTAS.

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL DE APOYO JESUS NAZARENO

Yo: Ada Laura, MENESES TIPE,  
identificado con DNI 72523974 Y  
Katty Rocio, PEREZ SILVA,  
identificado con DNI 47033929  
ambos con domicilio en 26 de octubre  
Mz H Lt. 5, aprovisa Mz J Lt. 04  
respectivamente, nos presentamos  
ante Ud, con el debido respeto y  
solicitamos lo siguiente

Que habiendo culminado la carrera profesional de **ENFERMERÍA** en la  
Universidad Nacional De San Cristobal De Huamanga, solicito a Ud  
autorización para aplicación de encuestas sobre el tema "**CLIMA  
ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO JESUS NAZARENO,  
AYACUCHO 2022**" para optar la licenciatura en **ENFERMERÍA**.

**POR LO EXPUESTO:**

Rogamos a Ud. Sr. Director , acceder mi solicitud por ser justo

Ayacucho 14 de Junio del 2022

Ada Laura, MENESES TIPE

COLEGIO DE ENFERMEROS DE AYACUCHO  
AYACUCHO  
JESUS NAZARENO

Katty Rocio, PEREZ SILVA 15 JUN 2022

10:25 - FOMK



**UNSCH**

**COMISIÓN ANTIPLAGIO DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD SIN DEPÓSITO DE TESIS**

Recibido el documento vía correo institucional, los que suscriben docentes instructores responsables de verificar y controlar la originalidad de tesis en primera instancia de la Escuela profesional de Enfermería, dejan constancia que la tesis titulada:

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO JESUS NAZARENO. AYACUCHO 2022"**

**AUTORAS:**

**BACHILLER** : MENESES TIPE, ADA LAURA

**BACHILLER** : PEREZ SILVA, KATTY ROCÍO

**ASESORA** : Dr. EDWARD E. BARBOZA PALOMINO

**Presidente Jurado Evaluador:** Dra. RUTH E. ALARCÓN MUNDACA

Ha sido **verificado y sometido** al análisis **SIN DEPÓSITO** mediante el sistema **TURNITIN** concluyendo que presenta un porcentaje de **21% de similitud**.

Por lo que, de acuerdo con el porcentaje establecido en el Artículo 13 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y amparado por el Artículo 17, la comisión dictamina **procedente** conceder la Constancia de Originalidad con Deposito.

Ayacucho, 16 de febrero de 2023

Firmado digitalmente  
por Mercedes  
Gallardo Gutiérrez  
Fecha: 2023.02.16  
16:35:51 -05'00'

Dra. Mercedes Gallardo Gutiérrez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

  
Dra. Angélica Ramírez Espinoza

Firmado digitalmente  
por Angélica Ramírez  
Espinoza  
Fecha: 2023.02.16  
14:34:18 -05'00'

Dra. Angélica Ramírez Espinoza

C. c.  
Archivo



UNSCH

FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE TESIS CON DEPÓSITO

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA; (segunda instancia de verificación de la originalidad de los trabajos de investigación y de tesis (borrador final antes de la sustentación), en el marco del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, aprobado por Resolución N.º 039-2021-UNSCH-CU),

### DEJA CONSTANCIA:

Que:

Bach. MENESES TIPE, ADA LAURA

Bach. PEREZ SILVA, KATTY ROCÍO

con el informe de tesis titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO JESUS NAZARENO. AYACUCHO 2022”**; ha sido verificado y sometido al sistema de análisis TURNITIN CON DEPOSITO mediante el cual se concluye que presenta un porcentaje de 26% de similitud.

Por lo que, se concede la Constancia de Originalidad con Deposito.

Ayacucho, 16 de febrero de 2023.



Dra. Luz Elena Quispe Loayza  
DIRECTORA

Firmado  
digitalmente por  
Dra. Luz Elena  
Quispe Loayza  
Fecha: 2023.02.16  
21:25:10 -05'00'

Escuela Profesional ENFERMERÍA Av.  
Independencia S/N. Ayacucho Ciudad  
Universitaria - Pab. "U"  
Telf. 066-780992  
Correo: [ep.enfermeria@unsch.edu.pe](mailto:ep.enfermeria@unsch.edu.pe)

# “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO JESUS NAZARENO. AYACUCHO 2022”

*por* Meneses Tipe, Ada Laura – Perez Silva, Katty Rocío

---

**Fecha de entrega:** 16-feb-2023 09:09p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2016160847

**Nombre del archivo:** TESIS..docx (2.24M)

**Total de palabras:** 7973

**Total de caracteres:** 46210

# “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO JESUS NAZARENO. AYACUCHO 2022”

## INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	5%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%



9	<a href="http://revistas.upeu.edu.pe">revistas.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
12	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
13	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
14	<a href="http://ninive.uaslp.mx">ninive.uaslp.mx</a> Fuente de Internet	< 1 %
15	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	< 1 %
16	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
17	<a href="http://www.congresozaac.gob.mx">www.congresozaac.gob.mx</a> Fuente de Internet	< 1 %
18	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	< 1 %
19	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
20	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo