



Facultad de Ciencias de la Salud

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal
de enfermería en el servicio de emergencias, de un
Hospital Nacional, Lima 2023**

**Trabajo académico para optar el título de Especialista
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Autora: Taípe Durand, Ruth Sharon

Código orcid: <https://orcid.org/0009-0004-5547-2395>

Asesora: Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

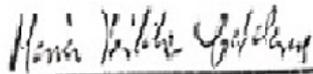
Yo, Taípe Durand, Ruth Sharon, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023", Asesorado por la Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %, con código oid:14912:235470899, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Taípe Durand, Ruth Sharon
 DNI N° 40559480



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda
 CE N° 114238186

Lima, 03 de Julio de 2022

DEDICATORIA:

Este trabajo está dedicado a todo el personal que desee saber sobre el clima laboral y el nivel de satisfacción en el que trabaja la enfermera en el día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios, por la oportunidad que me da día a día, a mi madre, mis hijos, que son mi motivo para seguir creciendo y dando lo mejor de mí.

Asesora: Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

Código ORCID [https 0000-0002-7160-7585](https://orcid.org/0000-0002-7160-7585)

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

VOCAL : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	1
1.1.	Planteamiento del problema	1
1.2.	Formulación del problema	3
1.2.1.	Problema general	3
1.2.2.	Problemas específicos	3
1.3.	Objetivos de la investigación	4
1.3.1.	Objetivo general	4
1.3.2.	Objetivos específicos	4
1.4.	Justificación de la investigación	5
1.4.1.	Teórica	5
1.4.2.	Metodológica	5
1.4.3.	Práctica	5
1.5.	Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1.	Temporal	5
1.5.2.	Espacial	5
1.5.3.	Población o Unidad de análisis	5
2.	MARCO TEÓRICO	6
2.1.	Antecedentes	6
2.2.	Base Teórica	9
2.3.	Formulación de hipótesis	13
3.	METODOLOGÍA	15
3.1.	Método de la investigación	15
3.2.	Enfoque de la investigación	15
3.3.	Tipo de investigación	15
3.4.	Diseño de la investigación	15
3.5.	Población, muestra y muestreo	16
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1.	Técnica	20
3.7.2.	Descripción de instrumentos	20
3.7.3.	Validación	21
3.7.4.	Confiabilidad	21
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	21

3.9. Aspectos éticos	22
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1. Cronograma de actividades	23
4.2. Presupuesto	24
5. REFERENCIAS	25
Anexos	30
Matriz de consistencia	31

Resumen

Objetivo: Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería. **Metodología:** la investigación utiliza el método hipotético deductivo para dar respuesta a las hipótesis en estudio su población censal estará conformada por 100 licenciados de enfermería, del servicio de Emergencias de un Hospital Nacional de Lima. Para la recolección de la información se hizo a través de la encuesta aplicando 2 cuestionarios. Estos instrumentos son válidos y confiables ya que provienen de estudios ya realizados en el contexto de la salud peruana, asimismo la información será procesada en Excel para luego ser analizada utilizando el programa estadístico SPSS, aplicando análisis descriptivo e inferencial presentando los datos en tablas de doble entrada y las hipótesis se contrastarán con la Prueba Estadística de Correlación Rho de Spearman, teniendo un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Palabras clave: Clima organizacional; Satisfacción laboral; Personal de enfermería

Abstract

Objective: To determine how the organizational climate is related to job satisfaction of nursing staff. **Methodology:** the research uses the hypothetical deductive method to respond to the hypotheses under study that the census population will be made up of 100 nursing graduates from the Emergency Service of a National Hospital in Lima. For the collection of information, it is even through the survey applying 2 questionnaires. These instruments are valid and reliable since they come from studies already carried out in the context of Peruvian health, likewise the information will be processed in Excel and then analyzed using the SPSS statistical program, applying descriptive and inferential analysis presenting the data in double-checking tables. input and the hypotheses were contrasted with Spearman's Rho Statistical Correlation Test, having a significance level of $p < 0.05$.

Keywords: Organizational climate; Work satisfaction; Nursing staff

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En las dos primeras décadas del siglo XXI se ha tenido en cuenta al clima organizacional y la satisfacción del colaborador como un factor clave para el desarrollo de las diversas instituciones a nivel público o privado, pero dicho enfoque parece no haber llegado aún a todos los sectores ni regiones del mundo (1).

De ahí que la Organización Mundial de la Salud (OMS), así como el Consejo Internacional de Enfermeras de la mano con la Organización Internacional del Trabajo(OIT) evalúan a los países buscando tomar decisiones de mejoras en la gestión de los individuos dentro de los sistemas sanitarios, la prestación y trabajo que realizan los profesionales de la salud, equipo de apoyo técnico son esenciales en los servicios de salud, que buscan entregar de manera segura servicios de calidad, siendo que para las áreas de gestión buscan establecer mecanismos de planificación en las áreas de recursos humanos, buscando cubrir todas las demandas de atención para los pacientes y para los trabajadores estabilidad laboral y una remuneración adecuada (2).

En España la satisfacción laboral en asociación con el clima organizacional regularmente es realizada en grandes empresas siendo la realidad palpable que se contabilizan en la realidad pequeñas microempresas con menos de 50 trabajadores donde las características diferenciadas al contar un número reducido de personales permiten el acercamiento, la escucha y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores orientándose a mejorar sus lazos entre el trabajador y el empleador (3).

Así en Latinoamérica países como Brasil, Argentina, Chile son países que en comparación de Hungría y Ucrania donde los condicionantes de la satisfacción laboral, son condicionantes de mejoras en los trabajadores. Siendo que Chile presenta el más alto

índice de trabajo en las organizaciones presentando pensamientos positivos, en los trabajadores con referencia a su trabajo, generando en ellos disminución del ausentismo, como el hecho de poder rotar en diversos servicios de salud, mientras que un ambiente negativo es generador de ausencias, generando inestabilidad en los ambientes de trabajo, por la mala retribución económica que perciben (4).

En México el clima organizacional es considerado parte fundamental de las estrategias que se utilizan en las empresas, permitiendo generar cambios en las actitudes de los trabajadores de la empresa como en los miembros que encabezan la organización, entendiendo que medir el clima organizacional permite determinar las actitudes de los trabajadores hacia su empresa la cual busca brindar aspectos relacionados al desarrollo personal, beneficios que se les pueda brindar así como mejores remuneraciones (5).

La satisfacción laboral a nivel de las instituciones públicas de salud, buscan mejorar las actitudes del personal hacia la institución donde laboran, revistiendo gran importancia en el contexto donde se encuentre y fortaleciendo la calidad en los procesos del cuidado, donde las actitudes de los trabajadores se encuentran relacionadas al mejor rendimiento, dentro del área asociado al hecho de recibir retribuciones adecuadas y acorde al área laboral. Los trabajadores que se encuentran dentro de un entorno laboral deseable brindan mejores cuidados, no faltan a laborar, asumen con responsabilidad las indicaciones que se le brinda y se convierten en individuos proactivos (6).

Es bueno señalar que los directivos de las organizaciones solicitan de sus trabajadores, el logro de objetivos que satisfagan a los empleados, accionista y a la sociedad; de igual manera esperan que sean proactivos y promotores de metas institucionales. Del mismo modo, los trabajadores esperan el reconocimiento de su laboral, mejores remuneraciones y un ambiente seguro y 8 justo. Por tal motivo, la satisfacción laboral está relacionada

tanto con los trabajadores como con las organizaciones, teniendo pertinencia desde el desempeño laboral hasta la calidad de vida de los mismos, siendo de vital importancia en el crecimiento estratégico de las empresas (7)

Algunos estudios realizados en el Perú y América latina muestran resultados de climas organizacionales autoritarios en sus modalidades extremas: explotador o paternalista. Encontrándose que la mitad (50%) cree en lo importante de las relaciones interpersonales, 47% no reciben beneficios socioeconómicos ajustados a la realidad; 66% afirma que no existen reconocimientos monetarios por el cumplimiento de metas ni incentivos por parte del supervisor; y el 73% opina que las generan inestabilidad laboral (8).

Por otra parte, se observa que, en las organizaciones sanitarias, las enfermeras cumplen un papel crucial en la entrega de los servicios de atención relacionados con el compromiso de su personal. La mayor parte de enfermeras que laboran en nosocomios sienten insatisfacción en su medio. Creen no tener control de su ambiente laboral y tampoco sienten que las valoren por la labor que ejecutan. Un centro laboral con estas características puede ser la génesis del estrés que perjudican el goce y el cumplimiento laboral. Por lo que, bajo parámetros de insatisfacción, se ve perjudicado la productividad laboral. (9).

Últimamente, en Enfermería se ha identificado: Precariedad en las condiciones de trabajo, volumen en número de atención, inestabilidad, sueldos no merecidos, escaso personal disponible, fatiga y disminución de apoyo en los servicios. Esto propicia un ambiente inadecuado de trabajo, que sumados a actitudes poco éticas como: muecas, ironías, burlas, indiferencias, rivalidad, etc. conlleva a la generación de conflictos continuos en el personal, volviéndose un ambiente desfavorable, capaz de producir mermas pecuniarias y perjudicar la imagen de la organización y del personal. (10).

Después de haber contextualizado la problemática se puede decir que el área de emergencia del hospital objeto de estudio es muy similar ya que se observa un ambiente tenso entre los trabajadores sobre todo entre los administrativos y subalternos, asimismo el personal se queja del ambiente de trabajo, falta de insumos, cargas laborales inadecuadas entre otros, todos estos hechos motivaron a la autora a realizar el estudio para analizar la situación existente

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo el clima organizacional en su dimensión Motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023?

¿Cómo el clima organizacional en su dimensión Responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023?

¿Cómo el clima organizacional en su dimensión Identidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar como el clima organizacional en su dimensión Motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Establecer como el clima organizacional en su dimensión Responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Describir el clima organizacional en su dimensión Identidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El proyecto de investigación llenara en vacío de información que existe sobre la importancia del clima organizacional y como afecta la satisfacción de los trabajadores, se revisaran todas las teorías y bases de datos actualizadas con el fin de conformar un marco teórico relevante que sirva de consulta por la institución para que de ahí surjan soluciones a los problemas que se están presentando y así se pueda mejorar la calidad de servicio prestado. Por otra parte la teoría de Imogene King de logro de metas fundamenta el proyecto ya que en este modelo teórico se reflejan percepción juicios y acciones que pueden ser aplicadas en cualquier ámbito de la enfermería

1.4.2. Metodológica

El aporte metodológico del proyecto estará en que sus variables provienen de la realidad empírica, se recolectara la información directamente del campo, sus resultados podrán ser contrastados y replicados por otras instituciones, será un aporte para línea de investigación y dejara elementos que podrán dar origen a otras investigaciones, finalmente podrá servir de antecedente a otras investigaciones

1.4.3 Practica

En ámbito de la practica será relevante porque del proyecto podrán surgir propuestas para mejorar la situación en la institución, de la misma manera se aumentara la calidad del servicio prestado de acuerdo al cumplimiento de las recomendaciones que emerjan de las conclusiones de la investigación, asimismo mejoraran las relaciones interpersonales y por ende el clima organizacional será el adecuado para mantener al personal satisfecho

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal:

La investigación será de noviembre 2022 a abril del año 2023

1.5.2 Espacial:

Servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis:

Personal de enfermería

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Internacionales

Pedraza (11) 2018 en México su objetivo “Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas”. Fue una investigación de tipo explicativo. Se aplicó cuestionario a personal de organizaciones que accedieron participar. Se conformó muestra a conveniencia de 133 encuestados, se aplicaron cuestionarios evidenciándose ocho factores que describen el clima organizacional y confirman la estructura subyacente del modelo de Litwin y Stringer. En la variable de satisfacción laboral se confirma la propuesta teórica de Warr, Cook y Wall. La confiabilidad del cuestionario es adecuada al obtener valor superior a 0.70 del Alpha de Cronbach. Se concluye que 3 dimensiones del clima organizacional muestran relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia empírica desde otros contextos y unidades de análisis.

Salazar et al (12) 2020 en México su objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”. fue un estudio correlación en una unidad de medicina familiar. El tamaño de la muestra fue de 182 trabajadores, quienes contestaron la Escala de Clima Organizacional integrada por las dimensiones de relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertinencia, retribución, disponibilidad de recursos, claridad y coherencia en la dirección, estabilidad y valores colectivos; y el Cuestionario de Satisfacción Laboral integrado por los factores de satisfacción relacionado con la supervisión, el ambiente físico, las prestaciones recibidas, la participación y la satisfacción laboral intrínseca. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes. Se evidencio que la mayoría

presentó clima organizacional por mejorar (56%) y 40.7% registro como satisfactorio la variable satisfacción laboral a muy satisfactorio (46.2%). Se encontró una correlación significativa moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r_s=0.205$; $p=0.05$).

Zapata (13) 2022 México su objetivo: “analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural No. 41 en el municipio de Cerritos, San Luis Potosí”. Un estudio correlacional, la población estuvo integrada por 46 profesionales, aplicando los instrumentos “Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo”, y la “Escala de Satisfacción de McCloskey/Mueller”; los resultados mostraron que el 51.2 % de los profesionales de enfermería evaluaron el clima organizacional como adecuado, el 45.7% lo clasificó como “en riesgo”, y el 2.2% como inadecuado. Del total de profesional encuestado, el 82.6% expresa alta satisfacción laboral, y el 17.4% expresa moderada satisfacción laboral. Se obtuvo una fuerza de correlación de Pearson positiva de 0.9732 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con una significancia de 0.017, se concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital rural

Nacionales

Arévalo (14) 2021 Chiclayo, Perú tuvo como objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Área Asistencial del Hospital II-E Banda de Shilcayo”. La muestra estuvo conformada por 119 colaboradores del Hospital II-E Banda de Shilcayo. La investigación fue correlacional. Para la recolección de información se utilizó dos cuestionarios uno para clima organizacional y el otro para satisfacción laboral. Según los resultados los colaboradores

asistenciales, perciben un clima organizacional medio con 50,4%, seguido del 37,0% que lo califica como “desfavorable”. Según dimensiones, el 41,2% de los colaboradores refieren que el clima organizacional en la dimensión realización personal es desfavorable; el 45,4% refiere que en la dimensión involucramiento personal, supervisión y el clima organizacional es media respectivamente. La satisfacción laboral que presenta el colaborador es “mediana satisfacción laboral” con 49,6% y el 33,6% lo califica en baja satisfacción laboral. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral coeficiente de correlación de Pearson (0,460). Además, existe asociación lineal fundamento de correlación de Pearson, el coeficiente de determinación (0,2113)

Sánchez (15) 2020 en Lima Perú su objetivo “determinar la relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal de salud que laboran en tiempos del COVID-19 en el Hospital Distrital Santa Isabel-2020”; Se realizó una investigación de tipo Aplicativo, correlacional de diseño; involucrando a 50 personales de la salud asistenciales; Se aplicaron los cuestionarios de Clima organizacional del MINSAL (2011) y Satisfacción laboral del MINSAL (2002); Encontrándose que existe relación significativa en un nivel intermedio directo entre las variables del Clima organizacional con la Satisfacción laboral al haberse demostrado que el valor obtenido de $Pearson=0,347$ y su Sig. $p=0,014 < 0,05$. Así mismo se encontró que la percepción del nivel del Clima organizacional por el personal de salud en su mayoría es un Clima por Mejorar con un (80%) y con nivel de Satisfacción laboral como Insatisfecho ni satisfecho con un (72%); En relación al Potencial humano como dimensión del Clima organizacional son percibidas mayormente Por mejorar (66%), el Diseño organizacional por mejorar (92%) y Cultura de la organización, Saludable (56%). Se concluye que el Clima organizacional a nivel general y el Potencial humano se relacionan significativamente ($p < 0,05$) en

niveles intermedios directos, con la satisfacción laboral desde la percepción del personal de salud que laboran en tiempos del COVID-19, en el Hospital Distrital Santa Isabel-2020.

Atoche (16) 2021 en Lima Perú El presente estudio tuvo como objetivo principal establecer relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca, 2021. El tipo de investigación de acuerdo con la finalidad que persigue fue aplicado, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal y correlacional; se tomó como muestra a toda la población conformada por 49 colaboradores del nosocomio antes mencionado. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos de ambas variables fue un cuestionario con valoración tipo Likert. Los resultados obtenidos del presente estudio demuestran que el nivel de satisfacción laboral es bajo de acuerdo con el 32,7% y el clima organizacional es percibido como malo de acuerdo al 36,7%, obteniendo una significancia bilateral de 0,000 ($p < 0.01$) entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del hospital; mientras que a nivel de dimensiones se obtuvo resultados similares con valores menores a 0,05. Se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad de servicio del mencionado hospital, es decir, a mejor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral.

2. Bases Teóricas

Clima organizacional

El clima organizacional viene a ser un conjunto de características del medio ambiente laboral, percibidas por los miembros de una institución y al igual que la satisfacción laboral, condiciona el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, pues, determina en las personas enraizamiento, arraigo y permanencia.

Cabe mencionar que un clima organizacional deteriorado conlleva al personal a perder el entusiasmo por su trabajo y en consecuencia disminuye su productividad. Al perder el entusiasmo se incrementan los índices de ausentismo y mayores tasas de rotación; así mismo otros problemas colaterales como la lentitud, el desgano y la indiferencia en los trabajadores. Estos a su vez se retiran psicológicamente de sus tareas, vacío que viene a ser llenado por la actitud de cumplir exactamente con lo mínimo requerido (17)

Asimismo, Bernal (18) acota que el clima organizacional se presenta como un específico entorno laboral con características propias que tiene incidencia directa en el servidor dependiendo también el grado de complejidad que este realice, para el ámbito de la salud es vital porque se trabaja con la vida de las personas y todo lo que afecte al servidor también afecta al paciente.

En relación con lo anterior se puede acotar que el clima organizacional en la actualidad es un factor importante que conlleva al éxito de toda organización, desde las entidades más grandes hasta para las más pequeñas. Es a través de él que podemos conocer las percepciones que tiene el empleado respecto a la organización, como es que este entorno puede influir en el desempeño, productividad y satisfacción del empleado. Rensis Likert (1968) refiere que es la percepción del trabajador hacia su organización, existiendo variables de tipo causal, intermedio y final que van a determinar un clima positivo o negativo. Para Chiavenato (19) el clima organizacional es la relación entre el colaborador y la organización, manifestando que este es óptimo si cumple con las necesidades individuales y moral del empleado.

Dimensiones el clima organizacional

Para estudiar el clima organizacional es necesario prestar atención a ciertos factores que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidos a través de la percepción de los colaboradores (20).

Motivación: este puede estar dado por la recompensa que recibe y el trato, así como el ambiente agradable, con buenas relaciones interpersonales; puede ser también la percepción que tienen los colaboradores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño (21,22).

Responsabilidad: también conocida como 'empowerment', esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados (23-25).

Identidad: esta última dimensión evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización. Este factor indica qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta (26,27).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral que ha sido ampliamente estudiado por diferentes investigadores. Para Solano (28) lo definió como “la actitud general de la persona hacia su trabajo, como el reconocimiento que tiene el personal sobre su propio trabajo basado en sus propios valores y creencias, que a su vez están determinados por las características de su puesto

y por sus expectativas”. Chiavenatto (29) indicó que “es la actitud general que resalta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas (factores intrínsecos) mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos”. Gómez, I. y O’Donnell (30) lo definen como “la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo, puesto de trabajo)”.

Se puede considerar entonces que la satisfacción laboral no es más que una actitud de complacencia que cada trabajador puede experimentar al ser valorado su labor y ver cumplidas sus expectativas. Por lo tanto, un trabajo puede ser excesivamente demandante y que amerite mucha responsabilidad por parte del personal de salud, pero si se le proporciona las herramientas necesarias para poder realizar sus actividades, se le brinda una remuneración adecuada al trabajo que realiza y los beneficios que todo trabajador necesita y por derecho debe obtener, este va a manejar altos niveles de satisfacción (31). En relación con lo anterior se puede acotar que la satisfacción laboral al igual que el clima organizacional, está conformada por un conjunto de componentes moleculares o satisfacciones particulares que se conglomeran a fin de formar una satisfacción laboral global que describe de forma amplia a todo el fenómeno.

Es así como la suma de la satisfacción con la remuneración, con las interrelaciones amicales y profesionales, con el nivel de compromiso requerido por la institución, con el trato de los gerentes y otros encargados, etc., conforman a la variable ya descrita (32,33) Así también, la satisfacción laboral puede fungir, hasta cierto punto, de manera compensativa, equilibrando otros aspectos que puedan ser carentes dentro de la

organización, permitiendo que la satisfacción laboral se mantenga como un “punto fuerte” dentro de la institución, coadyuvando a la mejora de la calidad en los procesos que podrían verse mermados de otra forma (34).

Dimensiones de la Satisfacción laboral

Equipo de trabajo: esta dimensión abarca la importancia que tiene las relaciones interpersonales con los superiores con los pares y con los subordinados para poder sentirse a gusto durante la jornada laboral (35)

Condiciones de trabajo: este factor guarda relación con todo el entorno laboral desde el ambiente, la infraestructura, los materiales disponibles para el trabajo, así como también el bienestar que da trabajar en un confort adecuado con la seguridad de contar con todo lo necesario para desempeñar el rol (36)

Reconocimiento laboral: este aspecto es de gran importancia para el desarrollo personal y profesional del trabajador, al ser reconocidos sus logros sus actividades, esto lo motivará a ser cada día mejor para obtener el reconocimiento que incidirá en su autoestima (37)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H₁. Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023

H₀. No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión Motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión Responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión Identidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Tomará el Hipotético-deductivo este es un método de investigación que parte de una teoría sobre el funcionamiento de las cosas y deriva de ella hipótesis comprobables. Es una forma de razonamiento deductivo, ya que parte de principios, suposiciones e ideas generales para llegar a afirmaciones más concretas sobre el aspecto y el funcionamiento del fenómeno en estudio (38).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque esta encaminado hacia el paradigma cuantitativo, este se sustenta en un sistema empírico de investigación que utiliza datos cuantitativos, o sea, datos de naturaleza numérica como por ejemplo porcentajes y estadísticas. (39).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, esta no es más que aquella que tiene como objetivo el solventar una problemática en particular, ya sea de tipo social o de alguna empresa en concreto. Al solucionarlo es posible evitar inconvenientes en el futuro, potenciar los procesos y mejorar la calidad de vida o trabajo de los involucrados (40).

3.4. Diseño de la investigación

Este estudio tiene un diseño no experimental este se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos, asimismo es de alcance correlacional y corte transversal (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de estudio es finita conformada por 100 licenciados de enfermería, del servicio de Emergencias de un Hospital Nacional localizado en Lima, tendrá una muestra censal por tratarse de una población pequeña.

Criterios de inclusión:

- Personal de Enfermería con más de 1 mes de servicio en la emergencia
- Personal de Enfermería que acepten participar de forma voluntaria en el estudio previa firma del consentimiento informado.
- Personal de Enfermería de cuidado directo

Criterios de exclusión:

- Personal de Enfermería con menos de 1 mes de servicio en la emergencia
- Personal de Enfermería que no acepten participar de forma voluntaria en el estudio ni firmen el consentimiento informado.
- Personal de Enfermería del área administrativa

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Clima organizacional	el clima organizacional se presenta como un específico entorno laboral con características propias que tiene incidencia directa en el servidor dependiendo también el grado de complejidad que este realice (18).	Es el entorno en el que convergen varios elementos para modificar el desarrollo laboral de los profesionales de enfermería	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de reconocimiento • Nivel de beneficios e incentivos • Nivel de políticas de ascensos • Nivel de remuneración • Nivel de orientación 	Ordinal	Alto: 50 a 80
		Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de responsabilidad definida • Nivel de consecuencia • Nivel para asumir riesgos • Nivel de desempeño laboral • Nivel de trabajo realizado reconocido 	Medio: 30 a 49		
		Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de identificación con la organización • Nivel de códigos de ética y conducta • Grado de participación en los logros de la organización • Grado de confianza 	Bajo: 0 a 29		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2 Satisfacción laboral	Es la actitud general de la persona hacia su trabajo, como el reconocimiento que tiene el personal sobre su propio trabajo basado en sus propios valores y creencias, que a su vez están determinados por las características de su puesto y por sus expectativas (28)	Es la sensación subjetiva de bienestar que tiene el profesional de enfermería en su sitio de trabajo y depende de una serie de factores	Trabajo en Equipo Condiciones de trabajo Reconocimiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel para agregar valor al trabajo realizado • Nivel de comunicación • Nivel de coordinación entre los miembros del equipo • Nivel de participación en la toma de decisiones • Nivel de cooperación para el logro de objetivos • Nivel de satisfacción con la infraestructura • Grado de satisfacción con los materiales y equipos • Nivel de satisfacción con la jornada de trabajo • Grado de higiene y seguridad • Grado de reconocimiento de las horas extras • Grado de asignación de tareas • Nivel de cumplimiento de tareas • Grado de presión por carga de trabajo 	Ordinal	<p>Alto: 60 a 85</p> <p>Medio: 35 a 59</p> <p>Bajo: 0 a 34</p>

3-7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica para recolección de información será la encuesta para las variables en estudio

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Sera un cuestionario que consta de 16 ítems enmarcados en la escala de Likert con 5 alternativas: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, este se divide en tres dimensiones: Motivación, Responsabilidad e Identidad, este instrumento fue creado por Patiño (42).

El instrumento 2: El cuestionario que se utilizara para medir la satisfacción laboral fue creado por Patiño (42) y está dividido en tres dimensiones: Trabajo en equipo, Condiciones de trabajo, reconocimiento laboral, enmarcado en una escala de Likert de 5 alternativas Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

3.7.3. Validación

La validación para los dos instrumentos se realizó por jueces expertos especialistas en el área de gerencia, asimismo se analizó a través de la prueba binomial, con un nivel de significancia de .05 de esta se obtuvo como valor un $p < .001$, siendo los cuestionarios válidos (42).

3.7.4. Confiabilidad

Ambos instrumentos igualmente fueron medidos en su confiabilidad a través de la prueba de fiabilidad de alfa de Cronbach, con valores para el primer instrumento ofreció una confiabilidad de 0.84, y para el segundo de 0.88 (42).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se realizará la recolección de datos y luego se procederá a su tabulación previa codificación, aplicando formulas y paquetes estadísticos. Los datos obtenidos serán presentados y analizados en un paquete estadístico Spss versión 25 en busca de obtener la estadística descriptiva, que permitirá evaluar los resultados y presentar en forma de gráficos y tablas. Para valorar la relación de las variables se utilizará la prueba de correlación de Spearman que mide el grado de asociación entre las variables de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Para cumplir con el principio de Autonomía se respetará la decisión libre y voluntaria de las personas a participar en el estudio, de la misma manera se le informará que la información será usada solo con fines de investigación, el principio de justicia se cumple en el presente estudio ya que los datos y resultados obtenidos servirán en la orientación de estrategias que incrementen el clima organizacional buscando la satisfacción dentro del entorno laboral, por otra parte el principio de beneficencia se cumple porque con los resultados se podrá mejorar el problemas estudiado y el principio de no maleficencia esta dado porque ninguna de las personas participantes correrán ningún riesgo físico, social o emocional

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Redacción del título								
Esquema del proyecto de investigación								
Elementos del proyecto								
Objetivos de investigación								
Justificación e importancia								
DESARROLLO								
revisión bibliográfica								
Elaboración del marco teórico								
Elaboración de instrumentos								
Prueba de instrumentos								
Recolección de datos								
Procesamiento de datos								
Análisis de datos								
Preparación de avance de investigación								
CIERRE								
Redacción del borrador trabajo final								
Revisión y corrección del borrador del trabajo final								
Trasncripción y entrega de trabajo final								
defensa del trabajo final								

Actividades realizadas

Actividades pendientes

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1000.00
RECURSOS MATERIALES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 cartuchos	50.00	100.00
Folder	10	1.00	10.00
EQUIPOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Internet	50 horas	1.00	50.00
IMPRESIONES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Hojas	1,000 impresión	0.10	100.00
MOVILIDAD	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Pasajes	100 pasajes	1.50	150.00
SUB TOTAL	S/. 2,000.00 + 160.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00		
TOTAL	S/. 2,460.00		

5. REFERENCIAS

1. Leyva C, L. L. y Napán, Y, A. C. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 2021. 8(2), 3-12.
2. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Job climate, work environment and job satisfaction: challenge for nursing. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2015 Mar [citado 2021 Sep 09] ; 31(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192015000100007&lng=es.
3. Salgado J., Remeseiro C, Iglesias M, Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema* [Internet]. 1996; 8 (2): 329-335. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72780208>
4. Montoya P, Beiiio N, Bermúdez N, Burgos F, Fuentealba M, Padilla A. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Cienc Trab.* [Internet]. 2017 Abr [citado 2021 Sep 09] ; 19(58): 7-13. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>.
5. Juárez S. Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social* [Internet]. 2012; 50 (3): 307-314. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>
6. Chiang M, Salazar M, Nuñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores* [Internet]. 2011 [citado 2021 Sep 09] ; 19(1): 05-16. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es

7. Sánchez, M., & García, M. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 2017 22(2), 161–166.
8. MINISTERIO DE SALUD. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Dirección General de Salud de las Personas, Dirección de Calidad en Salud Lima, Perú. Disponible en http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
9. Alva, E. Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno perinatal 2019. Tesis para obtener el Título de Especialista en Enfermería en Neonatología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2019.
10. Gotelli, S.J., Mantilla, S.M. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo. Tesis para obtener el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo. 2019. Lima, Perú
11. Pedraza M, N A. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 15, núm. 1, pp. 90-101, 2018. Corporación Universitaria Lasallista. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
12. Ángel-Salazar E.M. del, Fernández-Acosta C.A., Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. univ [revista en la Internet]*. 2020 Sep [citado 2023 Ene16];17(3):273-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166570632020000300273&lng=es.

13. Zapata C, A C. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. Tesis para obtener el título. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491?show=full>
14. Arévalo Barrera MJCU, Quiroz Carhuatanta MSJ, Delgado Bardales JM. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. Ciencia Latina [Internet]. 16 de octubre de 2021 [citado 16 de enero de 2023];5(5):8615-54. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>
15. Sánchez C, C. Y. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020. tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_07282843aba0e948e462751fe7b68930
16. Atoche A, M. D. P. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_d1ea5dc61c371665155b46cb00c644
17. Chiang M, Salazar C, Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. Theoria. 2017; 16(2).
18. Bernal, G. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. 2015. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624#sec0005>
19. Chiavenato, I. Administración del Recursos Humanos. Colombia: Quinta edición. McGraw Hill. 2011. Impreso en Colombia.

20. Carballo Chiñas A, Priego Álvarez HR, Ávalos García MI. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco, México. *Revista UNAM*. 2015; 21(59): 43-52.
21. Gotelli Santibáñez J. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo. [maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Perú; 2018.
22. Moreno Cruz W. Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja IntegralHEGI, Lérída-Tolima. [especialidad]. Universidad Nacional a Distancia; 2015.
23. Ortiz Campillo L. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Rev hipertensión*. [Internet] 2019 [citado 16 de enero de 2023]; 14(2):187-193. Disponible en: https://www.revhipertension.com/rlh_2_2019/colombia_incidencia%20del%20clima%20organizacional.pdf
24. Chiavenato I. Comportamiento organizacional: la dinámica de éxito en las organizaciones. Mc Graw Hill: México D. F. C2009. 6-20.
25. Vera M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Revista Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud* [Revista en Internet]. 2013 [citado 16 de enero de 2023]; 11(2): 41-54. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
26. Jurado, L. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del hospital San Bartolomé, Lima – 2017. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2018. [citado 16 de enero de 2023]. Disponible en:

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14392/Jurado_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Chiquinta G. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque - Chiclayo, 2017 [Tesis de Maestría]. Perú, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado; 2017. [citado 16 de enero de 2023]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8473/chiquinta_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Solano-Aguilar, S. (2010). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Revista Cuidarte, 1(1), 53-62. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732010000100008&script=sci_abstract&lng=es
29. Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración. (8a Ed.) 2014. México: McGraw-Hill interamericana.
30. Gómez Limaymanta, C.A., Incio Pasache, O.W. y O'Donnell Velásquez, G. Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: un caso en estudio. [Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú, en Lima]. 2013. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4552/GOMEZ_INCIO_ODONNELL_BANCA_COMERCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Gutierrez Arana, G. E. y Payano Peralta, C. N. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería, Universidad Norbert Wiener en Lima] 2018. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2361/TITULO%20-%20PAYANO%20-%20GUTIERREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

32. Llerena, N. A. B. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 2019 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
33. Pujol-Cols, L. J. y Dabos, G. E. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 2018. 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
34. Yslado, R. M., Norabuena, R. P., Loli, T. P., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*, 2019. 19(4), 41-49. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
35. Pelaes, O. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicio telefónicos. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). 2016. Lima, Perú.
36. Peralta, H. Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada. La Paz–Bolivia [Tesis] Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación 2017. Carrera de Psicología.
37. Pereda, S., Berrocal, F., Alonso, M. *Psicología del trabajo*. Madrid, España: Síntesis. 2018
38. QuestionPro; Método Deductivo: Qué es yCuál es su importancia [Internet] 2022: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/>
39. Mata L, Investigalia, El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio [Internet]. 2019 mayo, Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
40. Investigación correlacional, características, ejemplos, etapas [Internet]. 2022 <https://sites.google.com/site/ciefim/investigaci%C3%B3ncorrelacional>

41. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill e Interamericana Editores, 2010.
42. Patiño R, M A. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022. [Tesis]. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99216/Pati%
1o_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99216/Pati%c3%b1o_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo el clima organizacional en su dimensión Motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023? ¿Cómo el clima organizacional en su dimensión Responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023? ¿Cómo el clima organizacional en su dimensión Identidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería</p> <p>Objetivos específicos Identificar como el clima organizacional en su dimensión Motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería Establecer como el clima organizacional en su dimensión Responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería Describir el clima organizacional en su dimensión Identidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis general H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023 H₀. No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023</p> <p>Hipótesis específicas H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión Motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023 H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión Responsabilidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023 H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión Identidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Dimensiones: Motivación Responsabilidad Identidad</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones: Trabajo en Equipo Condiciones de trabajo Reconocimiento Laboral</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>La población de estudio es finita conformada por 100 licenciados de enfermería, del servicio de Emergencias de un Hospital Nacional localizado en Lima, tendrá una muestra censal por tratarse de una población pequeña</p>

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

Instrumento I

Estrés Laboral

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que ud deberá responder de acuerdo a su situación recuerde que no hay preguntas correctas ni incorrectas, marque con una X la respuesta que considere oportuna

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

N°	MOTIVACION	1	2	3	4	5
01	¿recibe usted un reconocimiento a su desempeño laboral en su institución?					
02	¿usted recibe incentivos por el buen trabajo que realiza en su Institución?					
03	¿Se aplican ascensos por el reconocimiento a su desempeño laboral?					
04	¿Siente usted que su sueldo refleja el trabajo que realiza en su institución?					
05	¿Recibe usted orientación y/o capacitación para ejercer nuevas actividades que se le asigna en su Institución?					
	RESPONSABILIDAD					
06	¿Asume responsabilidad en el momento de tomar decisiones en su trabajo?					
07	¿siente usted que cuenta con el respaldo de su jefe para asumir cargos en su trabajo?					
08	¿cuenta con el apoyo de sus jefes para asumir riesgos orientados al bien común de su trabajo?					
09	¿recibe usted el apoyo de su institución para un buen desempeño labora en su institución?					
10	¿siente usted que es reconocido en su Institución por su trabajo realizado?					
	IDENTIDAD					
11	¿Usted se siente comprometido con su institución?					
12	¿Se aplica códigos de ética y conductas que desarrollen un bienestar en su trabajo?					
13	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
14	¿Percibe un trato justo que le permita identificarse con su institución?					
15	¿Se siente usted orgulloso de los logros de su institución donde trabaja?					
16	¿usted se considera factor clave para el éxito de su institución?					

Instrumento II
Cuestionario de Desempeño Laboral

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente: Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces(3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

N°	EQUIPO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
01	¿Siente usted que su jefe expresa el reconocimiento por sus logros?					
02	¿Cree usted que la comunicación en su trabajo es óptima?					
03	¿Tiene usted un adecuado nivel de coordinación con sus compañeros de trabajo?					
04	¿En la toma de decisiones sus jefes toman en cuenta las opiniones de todos?					
05	¿Coopera usted para el alcance de los objetivos de su institución?					
06	¿Existe una relación armoniosa en su grupo de trabajo?					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
07	¿Las condiciones de la infraestructura de su institución son adecuadas en su desempeño laboral?					
08	¿Cuenta con los materiales y equipos proporcionados por su institución son adecuados para su desempeño laboral?					
09	¿Siente usted que existe una buena administración con los recursos de trabajo?					
10	¿El grado de higiene y seguridad de su institución es el adecuado para su desempeño laboral?					
11	¿En su institución se dispone de avances tecnológicos que facilite su trabajo?					
12	¿Siente usted que en su institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
	RECONOCIMIENTO LABORAL					
13	¿Recibe usted reconocimiento por las horas extras realizadas?					
14	¿La asignación de tareas es el adecuado a su puesto de trabajo?					
15	¿El cumplimiento de tareas es reconocido por sus jefes y/o institución?					
16	¿Existe presión por carga de trabajo en su institución?					
17	¿Recibe usted apoyo de los jefes, a través de capacitaciones para cumplir con las responsabilidades asignadas?					

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023.

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería

Participantes: Enfermeros.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la ubicada en el correo electrónico:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mérito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma