



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción del Personal de Enfermería que
labora en el Servicio de Emergencia en un Hospital de Lima, 2023

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado Por:

Autora: Gonzales Gálvez, Victoria Lelis

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0932-2650>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Línea de Investigación

Bienestar y Salud

Lima – Perú

2023

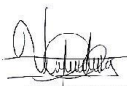
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **GONZALES GALVEZ VICTORIA LELIS** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023”**Asesorado por el docente: Mg. Jose Gregorio Molina Torres

DNI ... **003560692** ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517> 1 tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:302609572 _____ 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 1

GONZALES GALVEZ VICTORIA LELIS Nombres y apellidos del Egresado

DNI:21837885

Firma de autor 2

DNI:




Firma

Mg. Jose Gregorio Molina Torres

DNI: **003560692**

Lima, Lima, 09 de enero de 2024

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a mis padres, que siempre me han enseñado que el trabajo duro y las ambiciones pueden coexistir.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por haberme proporcionado el valor necesario para terminar mi empeño.

Gracias a la Universidad Norbert Wiener por la oportunidad que me brindó y las experiencias que viví gracias a sus profesores.

A mi hijo, que me proporcionó el compromiso y la ayuda necesarios para completar este proyecto.

JURADOS:

Presidente: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldana

Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Vocal : Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurados	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
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	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitación de la investigación	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial	5
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7

2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	15
2.3.1. Hipótesis general	15
2.3.2. Hipótesis específicas	15
3. METODOLOGÍA	16
3.1. Método de la investigación	16
3.2. Enfoque de la investigación	16
3.3. Tipo de investigación	16
3.4. Diseño de la investigación	16
3.5. Población, muestra y muestreo	17
3.6. Variables y operacionalización	18
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.7.1. Técnica	19
3.7.2. Descripción de instrumentos	19
3.7.3. Validación	20
3.7.4. Confiabilidad	20
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	21
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	22
4.1. Cronograma de actividades	22
4.2. Presupuesto	23
5. REFERENCIAS	24
ANEXOS	31
Anexo 1: Matriz de consistencia	32

Anexo 2: Instrumentos	34
Anexo 3: Consentimiento informado	36

RESUMEN

Actualmente, muchas empresas se han enfocado en asegurarse de que sus empleados tengan el mejor ambiente laboral posible para que sean altamente satisfechos y puedan tener un buen desempeño en el trabajo. Por esta razón, el presente estudio se ha propuesto como **Objetivo general:** Determinar cuál es la relación del clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023. **Materiales y Métodos:** La investigación es de tipo descriptivo, cuantitativa y de corte transversal, lo que permitirá obtener resultados para los objetivos. Población: un grupo de 80 enfermeras el servicio de emergencia. Además, se utilizarán encuestas o cuestionarios para medir estas variables. Con la debida validación por medio del trabajo de Zeballos en el año 2023, validación a través del trabajo de Zeballos en el año 2023, que llevó el instrumento a ser aprobado por jueces expertos con un coeficiente KMO de 0,77 para la primera variable y KMO de 0,88 para la segunda variable. Además, los instrumentos reflejan confiabilidad por medio de la prueba de Cronbach de 0,902, lo que indica que la primera variable es alta y la segunda variable es baja, respectivamente. El procesamiento de datos utilizará tablas y gráficos estadísticos, y los resultados se presentarán para análisis y discusión. Se realizará un análisis de adecuación el cual hará establecer la correlación de las variables por medio de la prueba Rho de Spearman.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción, Personal de Enfermería, Emergencias.

ABSTRACT

Currently, many companies have focused on ensuring that their employees have the best possible work environment so that they are highly satisfied and can perform well at work. For this reason, the **General Objective** of this study is to determine the relationship between the organizational climate and the level of satisfaction of the nursing staff working in the emergency department of a hospital in Lima, 2023. **Materials and Methods:** The research is descriptive, quantitative and cross-sectional, which will allow obtaining results for the objectives. **Population:** a group of 80 nurses in the emergency department. In addition, surveys or questionnaires will be used to measure these variables. With due validation through the work of Zeballos in 2023, validation through the work of Zevallos in 2023, which led the instrument to be approved by expert judges with a KMO coefficient of 0.77 for the first variable and KMO of 0.88 for the second variable. In addition, the instruments reflect reliability by Cronbach's test of 0.902, indicating that the first variable is high and the second variable is low, respectively. Data processing will use statistical tables and graphs, and the results will be presented for analysis and discussion. A fit analysis will be performed which will establish the correlation of the variables by means of Spearman's Rho test.

Key words: Organizational Climate, Satisfaction, Nursing Staff, Emergency Department.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El clima organizacional (CO) está definido como la cantidad de variables observables del entorno laboral que los empleados experimentan directa e indirectamente y que tienen un impacto en su motivación y comportamiento en el trabajo (1). Por otro lado, la Satisfacción Laboral (SL), es una parte crucial del proceso de atención en correspondencia con el valor del servicio en salud, puede describirse como una actitud positiva en una persona hacia el trabajo, cómo nos sentimos con nuestro trabajo (2).

De esta manera, el hecho de que los trabajadores utilicen un análisis considerable de la variación en términos de diversos contextos organizativos, equipos y transparencia en términos de CO y SL según el sector de trabajo sirve como prueba de la correlación entre estas dos definiciones (3). En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha recomendado la evaluación de estrategias, planes, proyectos en atención sanitaria para determinar sus efectos y necesidades y que se aproveche al máximo el potencial de los trabajadores sanitarios para cumplir con las expectativas de la población (4).

Asimismo, en los últimos años, muchas organizaciones, ya sean de producción, comercialización o servicios, se han enfocado en asegurarse de que sus empleados tengan el mejor clima organizacional (CO). Siguiendo este plan, la empresa puede alcanzar sus objetivos y mejorar la satisfacción laboral. Logrando un equilibrio entre los objetivos del empleado y los de la organización, el CO de una empresa muestra las oportunidades o los retos a los que se enfrenta una persona para aumentar o reducir su productividad (5).

Por su parte, en América Latina, estudios realizados entre 2019 y 2022 en relación al ambiente laboral de los profesionales en salud cuyo propósito era mejorar los servicios, como por ejemplo en México, Perú, Brasil y Ecuador perciben una insuficiencia en el clima laboral, mientras que en Chile, Colombia y Venezuela son países con ambientes poco óptimos en el trabajo, sin embargo, se clasifican entre los ideales. Además, se ha descubierto que los elementos influyentes en el clima o ambiente laboral del personal médico como funcionarios públicos incluyen, por orden de importancia, el factor salarial, actividades y actitudes impropias, la insuficiencia de un liderazgo propicio, ausencia de reconocimiento y metas por cumplir (6).

Debido a este contexto, por lo que respecta a la CO, El Congreso Mundial de la Salud N° Setenta y Cinco de la OMS pide que se evalúen los efectos y requisitos del ámbito gubernamental, directivas y planificaciones, entre otras asistencias sanitarias en 2022. También pide que se haga el mejor uso posible del personal sanitario público y privado, se coordine el liderazgo, se mejore el rendimiento del personal y se garantice el resguardo en el clima laboral del enfermero (a) (7). De hecho, varios países han modificado sus marcos jurídicos para mejorar las circunstancias laborales del personal sanitario. Asimismo, fomentando el Plan de Acción para el Clima Organizacional 2022 del Ministerio de Salud en Perú con la publicación N° 054-2022/MINSA (8).

En este sentido, se ha determinado a nivel nacional que la percepción del personal sanitario es que sus acciones repercuten en su entorno, lo que a su vez afecta al rendimiento, a la satisfacción laboral con la empresa, al cumplimiento de objetivos, al desarrollo de una identidad, habilidad de organizarse y de transparencia, la capacidad de colaboración abierta al cambio, habilidad de toma de decisiones y el deseo de mejorar continuamente su trabajo (9).

Ante esta situación, es fundamental que los profesionales sanitarios, especialmente las enfermeras, se sientan realizados en su trabajo, ya que a menudo interactúan con pacientes que requieren una atención de alta calidad. Por ello, al hablar de satisfacción laboral, es importante tener en cuenta el bienestar total de la persona y las ventajas que ofrece a la organización en términos de eficacia y calidad. Estudios nacionales han constatado que son frecuentes los entornos laborales autoritarios, lo que provoca que los empleados estén insatisfechos con su trabajo. El 50% de los empleados se siente afectado por el trato que reciben sus compañeros, el 47% gana salarios bajos, el 66% no recibe reconocimiento, el 66% cree que su jefe inmediato no le apoya y el 73% piensa que el cambio constante de personal de apoyo entre distintas áreas es indicio de inestabilidad laboral (10).

En consecuencia, es importante investigar el clima organizacional y el grado de la satisfacción del enfermero (a) del servicio de emergencia del centro de salud seleccionado como unidad de análisis. Debido a que estas instituciones deben ofrecer un ambiente adecuado al trabajador, específicamente al encargado al ámbito sanitario pues del servicio que ofrece el personal de salud, depende también la satisfacción del usuario, caso contrario se generan entornos pocos aptos para convivir en lo laboral donde se interrelacionan los empleados con sus coordinadores y con los pacientes y sus familiares, pues ellos observan y evalúan continuamente la atención que se le presta, siendo positiva o negativa desde su perspectiva. Por ello, se ha considerado oportuno llevar a cabo este estudio, cuyo propósito se expone a continuación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación del clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.

- Identificar cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.
- Identificar cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La finalidad en el ámbito teórico del proyecto actual es realizar una búsqueda de información en línea minuciosa para mejorar la cognición en el área de las ciencias del ambiente del trabajo y el grado de complacencia del personal enfermero.

Esto se debe a la falta de marco teórico previo sobre la temática en cuestión, por ello este trabajo servirá de guía a otros estudios que necesiten correlacionar las mismas variables analizadas en el presente. Se utilizarán antecedentes basados en estos mismos elementos de estudio para respaldar la investigación actual y a futuro. De igual manera, el modelo de Herzberg aportará un fundamento importante ya que se enfoca en la complacencia del trabajador en tanto circunda un ambiente o clima laboral idóneo para el desarrollo de sus actividades o por el contrario, del descontento laboral cuyos conceptos son distintos e incluso opuestos para analizarse desde una misma perspectiva.

1.4.2. Metodológica

El proyecto aportará metodológicamente al tomar sus variables directamente de la realidad empírica, lo que significa que los datos se recopilarán en el ámbito del estudio y los hallazgos se compararán y repetirán en otras instituciones. El estudio se sumará a un corpus de

conocimientos, proporcionará ideas para futuras investigaciones e incluso podría servir como modelo para el desarrollo de nuevas estrategias en el ámbito de las organizaciones.

Además, con el propósito de obtener buenos hallazgos, se insta a los demás entes institucionales en la salud a seguir este mismo modelo metodológico que cumpla con las metas establecidas, cuyo enfoque será cuantitativo y aplicado, utilizando una orientación transversal, correlacional y no experimental. De la misma manera, se medirán las variables con un trabajo realizado en Perú en el año 2023 por Zevallos, quien aplicó los mismos instrumentos con los cuales se trabajarán en el presente análisis también.

1.4.3. Práctica

Este estudio examinará cómo se asocian la satisfacción del personal enfermero en correspondencia con su entorno en labores en el servicio de emergencia. Esto indica que el proyecto en cuestión será de aporte práctico para el gremio de enfermería ya que aún se observan debilidades en cuanto a conocimientos y aplicaciones de herramientas que permitan un ambiente laboral idóneo en esta área de servicio hospitalario, por ello se promocionará este y todos los estudios que refieran esta problemática de mejora en el clima laboral lo cual influye directamente en la satisfacción, no solo del personal de enfermería, sino también en el usuario que a diario evalúa el servicio que se le presta.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

El estudio se realizará en la ciudad de Lima en el Servicio de emergencia del Hospital II Vitarte EsSalud, Lima.

1.5.2. Temporal

El presente trabajo de investigación, su inicio se estima desde el mes de octubre de 2023 y la finalización hasta febrero de 2024.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población estará conformada por el personal de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia en un Hospital de Lima- Perú.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Faramarzpour et al. (11) el año 2021, en Irán se propusieron “Determinar la relación entre las percepciones de las enfermeras de emergencias sobre el clima ético hospitalario y su satisfacción laboral”. Estudio cuantitativo transversal con 110 enfermeras. Se utilizó un cuestionario triple, que incluía un cuestionario demográfico, de clima ético hospitalario y de satisfacción laboral. Los resultados indicaron que hubo una relación directa significativa entre los aspectos del clima ético hospitalario y la satisfacción laboral de los enfermeros. No hubo relaciones entre las características demográficas y las percepciones del clima ético hospitalario y la satisfacción laboral. Conclusión, en última instancia, mejorar su desempeño, aumentar su productividad y reducir su disposición a abandonar la carrera ya que el Servicio de Emergencias lo requiere.

Morán (12) el año 2022, en Ecuador se propusieron “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sala de emergencias del Hospital General Norte de Guayaquil”. Investigación cuantitativa, transversal y descriptiva, con una población de 45 especialistas. Resultados, el 18% de los encuestados dicen estar ocasionalmente contentos con los incentivos que ofrece el hospital por un buen trabajo, el 2% nunca lo están y el 3% muy pocas veces. El 8% y el 15%, respectivamente, dicen estarlo casi siempre. Sin embargo, el 15% de los encuestados dicen estar generalmente contentos con la cultura del lugar de trabajo en el hospital. Sólo un 2% afirma no estar nunca contento, frente a un 11% que dice estarlo con poca frecuencia. En conclusión, se descubrió una sólida correlación entre las variables analizadas.

Zapata (13) el año 2022, en Bolivia se propuso “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros”. Estudio de diseño transversal, abordaje cuantitativo e investigación descriptivo-correlacional. Muestra, 46 profesionales de enfermería. Metodología, dos cuestionarios para evaluar el entorno de labores y el grado de satisfacción. Según estos hallazgos, el 51,2% de las enfermeras creían que el entorno laboral era adecuado, el 45,7% lo consideraban de riesgo y el 2,2% lo consideraban insuficiente. El 82,6 por ciento de los profesionales en el estudio dijeron estar muy satisfechos con su empleo, mientras que el 17,4 por ciento dijo estar algo satisfecho. Para concluir, hay una fuerte asociación entre el clima organizativo y la complacencia del profesional.

2.1.2. A Nivel Nacional

Palma (14) el año 2023, en Huaraz se propuso “Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Huaraz”. Investigación básica, cuantitativa, diseño transversal no experimental, nivel correlacional, hipotético-deductiva. La muestra estuvo compuesta por 47 enfermeras y se aplicó un muestreo no probabilístico. Para la recogida de datos de cada variable se utilizó una encuesta digital y un cuestionario. Los resultados mostraron que, mientras que el 61,7% de las enfermeras pensaba que el entorno organizativo era aceptable, el 14,9% pensaba que el componente de recompensa era negativo, y el 68,1% pensaba que la dimensión de conexión era buena. Además, se demostró que el 4,3% de las enfermeras afirmaron tener una satisfacción laboral excelente con un entorno organizativo normal, en comparación con el 53,2% de las enfermeras que afirmaron tener una satisfacción laboral regular. El estudio concluye que existe una asociación positiva moderadamente fuerte entre la satisfacción laboral y el clima organizativo.

Oblitas (15) el año 2020, en Chiclayo se propuso “Determinar la relación del clima laboral y la satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Regional Lambayeque”. Estudio cuantitativo, transversal, con muestra de 42 profesionales. Para la recogida de datos se utilizaron un cuestionario de clima laboral y otro de satisfacción en el trabajo. Resultados, el 99% estaban especializados en emergencias y catástrofes. Con respecto al lugar de trabajo, el 66,7% lo consideraba mediocre, el 21,4% saludable y el 11,9% malo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 66,7% de las respuestas eran de satisfacción moderada, el 28,6% de muy satisfechos y el 4,8% restante de poca satisfacción. El ambiente de trabajo y la satisfacción laboral mostraron estar relacionados ($p=0,002$). Conclusiones. Es crucial mejorar las circunstancias de trabajo de estos profesionales médicos, ya que existe una fuerte correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción de los profesionales.

Felipe et al. (16) el año 2018, en Trujillo se propusieron “Determinó la correlación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal de la ciudad de Trujillo”. Este estudio fue descriptivo-correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal. Muestra de 60 colaboradores que cumplimentaron una prueba estandarizada; el análisis de fiabilidad de los participantes arrojó un índice alfa de Cronbach de 0,969. Resultados, se evaluó con la prueba estadística de Pearson y se obtuvo un resultado de 0,801 el cual muestra una concordancia relevante entre el Clima y Satisfacción laboral. Se concluye que, en los colaboradores del hospital estatal, existe una relación significativa entre las dimensiones clima institucional: estructura, autonomía, recompensa e identidad; con el bienestar laboral de los trabajadores de salud.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Clima organizacional

a. Definición

Mientras que la cultura organizativa se centra en la organización en su conjunto, de acuerdo con el enfoque sistémico, y en todas sus características, el clima organizativo examina a los individuos que la componen, ya que responden a factores motivadores. El concepto de clima organizativo se originó inicialmente en la filosofía de las relaciones humanas, que hace hincapié en la relevancia del ser humano y su funcionalidad dentro de la sociedad que lo contiene (17).

Como resultado de los procesos de interacción social de las personas, que se ven influidas por su entorno interno, así como por un conjunto de valores, actitudes y creencias, se crea el clima de su entorno. El fundamento de la teoría del clima organizacional es la perspectiva de que el individuo se maneja en un ambiente idóneo en su trabajo con dinamismo, estos ambientes se conforman por grupos humanos los cuales realizan diversas actividades que repercuten en su entorno (18).

El ambiente organizacional tanto en lo público como en lo privado se sirve de sistemas estratégicos debido a la causalidad que se refleja en el sistema de salud, como la precariedad de paradigmas en el área de atención primaria de salud, lo acertado en la toma de decisiones entre parejas, la poca simpatía y la comunicación en el personal médico, lo cual origina un ambiente laboral de cooperación en pro de los usuarios quienes necesitan ayuda en tanto asisten con síntomas o enfermedades que deben ser atendidas de manera óptima (19).

b. Tipos de clima organizacional:

Aunque es importante tener en cuenta que hay muchos entornos de trabajo que pueden dar lugar a muchos entornos de trabajo diferentes. La mayoría de las empresas prefieren uno de estos cuatro entornos de trabajo:

- **Autoritario.** La falta de confianza de la dirección en los trabajadores lo caracteriza. Los líderes y los empleados rara vez se comunican y no se comunican (20).
- **Paternalista.** Estas empresas dan prioridad a estructuras jerárquicas inflexibles, ofrecen escasas oportunidades de ascenso y, a menudo, tienen dificultades para hacer que los empleados se sientan adecuadamente involucrados en la misión, los principios y los objetivos de la empresa (21).
- **Consultivo.** La confianza de la dirección en su personal, su participación y la concesión de cierta autoridad en algunos ámbitos distinguen el enfoque consultivo. Reforzar la iniciativa y la positividad (22).
- **Participativo.** Los empleados que trabajan en este modelo de entorno están altamente motivados, sienten que pertenecen a la organización y creen que están en una excelente posición para avanzar personal y profesionalmente. La mayoría de las decisiones se toman por consenso y la comunicación es muy importante (23).

c. Dimensiones de Clima Organizacional:

- **Potencial Humano:**

La potencia de la sociedad quien es parte de un entorno organizativo y tiene habilidades para alcanzar sus metas propuestas, desarrollarse y optimizar sus logros. Toda empresa que busca excelencia necesita el potencial humano (24).

- **Diseño Organizacional:**

Sistema de gestión que permite organizar metódicamente y sinérgicamente las diferentes unidades de una organización. Por lo tanto, también tiene como objetivo proporcionar el ambiente idóneo del día a día del trabajador (25).

- **Identidad:**

Una combinación de valores, principios, creencias e ideales que son compartidos por los empleados de la empresa. La mayoría o la totalidad de los miembros comparten este conjunto de significados (26).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral

a. Definición

La satisfacción laboral (SL) es una parte importante de todo ambiente laboral en particular del servicio sanitario el cual está en correspondencia con la calidad del ámbito de la salud. Puede describirse como la actitud favorable de un individuo hacia el trabajo (cómo nos sentimos con nuestro trabajo). Se pueden distinguir los componentes internos y extrínsecos de la felicidad laboral. La capacidad de interacción interpersonal, la realización personal, la autoestima, la adquisición de información y habilidades, la capacidad de utilizar y expresar la creatividad y la sensación de logro son ejemplos de elementos intrínsecos. Se reconoce que el SL del trabajador, del organismo y de la sociedad están relacionados. Trabajar para una persona implica tener un propósito, expresarse y sentirse satisfecho con su contribución social (27).

b. Instrumentos para medir la satisfacción laboral en enfermería

En otras palabras, la mayoría de los instrumentos creados apuntan al tipo de relaciones que la(s) persona(s) tiene(n) con el lugar y las personas con las que trabaja(n), lo que está directamente ligado al foco de atención de los usuarios a interrogar. Por otro lado, se han realizado informes sobre la validez y fiabilidad de una serie de dispositivos utilizados para evaluar la LS en diversas muestras. La mayoría de los estudios que se han descrito utilizan medidas de tipo Likert con diversas puntuaciones para evaluar la LS en todo el mundo. La SL puede medirse como parámetro único, es decir, preguntando al individuo lo satisfecho que está con su empleo, pero existe la propensión a compararla con otras características de gestión de personas como la intención de permanecer o abandonar el empleo actual (28).

2. Dimensiones de la Satisfacción laboral

- **Significación de la tarea:**

En cuanto a motivación para trabajar indica el interés demostrado en su desarrollo, la actividad de la tarea se relaciona con el éxito en tanto el trabajador se esfuerza por alcanzar autorrealización y un equilibrio en contribución monetaria. En este apartado se examina la importancia de llevarse bien con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados. Comparten la dedicación de la empresa a sus objetivos y aceptan la responsabilidad de sus propios actos. Un equipo de trabajo es un grupo de personas elegidas o autoseleccionadas para colaborar en la realización de una tarea bajo la dirección de un coordinador. El conjunto de tácticas, técnicas y enfoques empleados por un grupo de personas para lograr objetivos compartidos se conoce como trabajo en equipo (29).

- **Condiciones de trabajo:**

La mayoría de las empresas exigen que los directivos, administradores y profesionales acepten formalmente las condiciones de empleo mediante la firma de un contrato o acuerdo. En determinadas situaciones, también pueden utilizarse términos verbales para indicar los acuerdos. Sin embargo, los contratos escritos pueden proteger tanto al empresario como al empleado. Muchos factores, incluido el empleo de un trabajador, pueden tener un efecto perjudicial sobre la salud de ese trabajador. Las características del lugar de trabajo, las horas trabajadas, los ingresos, el tiempo libre (30).

c. Reconocimiento personal y/o social

Es una estrategia utilizada para expresar gratitud, motivar a los empleados y fomentar un comportamiento excelente en el lugar de trabajo. El objetivo del agradecimiento a los empleados en el trabajo es motivar al personal destacando su gran ética en el trabajo y los hallazgos satisfactorios de la organización. La autoestima de un empleado aumenta cuando se

le reconocen sus esfuerzos y éxitos, ya que se siente motivado para mantener el estatus trabajando más duro cada día. El desarrollo profesional y personal del empleado depende de este componente (31).

d. Beneficios económicos:

Declaración de la disposición del empleado a trabajar a cambio de dinero u otros incentivos como resultado de sus esfuerzos por completar las tareas que le han sido encomendadas. Esta idea se relaciona con el lugar de trabajo en general, abarcando el entorno, las herramientas y los recursos disponibles para el trabajo, así como el bienestar que se deriva de poder trabajar sin estrés y con confianza sabiendo que tiene todo lo necesario para completar la tarea en cuestión. Un manual del empleado o un documento de política de la empresa suelen contener información sobre las condiciones de empleo de los empleados por horas (32).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

Respecto al rol enferme, se presentan carias aristas, ya que es una carrera que ofrece cuidados para mantener la salud de las personas. Como parte de una organización en la que la multifuncionalidad del trabajo, la excesiva carga de trabajo, las asignaciones de horarios prolongados, los contratos de corta duración, la elevada rotación y la desigualdad salarial pueden repercutir negativamente en la salud laboral, los enfermeros sustitutos desempeñan estas tareas en diversos niveles de intervención en las instituciones del sector sanitario público (33).

2.2.4. Teoría del factor dual de Frederick Herzberg

Describe los componentes cruciales que conducen al placer o al descontento de los empleados, examina sus rasgos y llega a la conclusión acertadamente de la presencia de entes distintos. Su premisa se basa en dos vertientes: el deseo de progresar intelectualmente y el impulso de mantenerse libre de sufrimientos o experiencias desagradables. Según Herzberg, el

único método utilizado por los administradores y directivos de empresas para estimular o disciplinar a los empleados a lo largo de la historia han sido los criterios relacionados con la higiene (34).

El sentido de un individuo se visualiza en el mundo como sus impresiones, su percepción del propio crecimiento y las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece su empleador, son ejemplos elementos influyentes de la motivación, en reconocimiento del enfermero recibido, cualquier mención de haber sido nombrado empleado del mes, las resoluciones de felicitación, las exigencias de autorrealización, las asignaciones de responsabilidades, etc. Las empresas mejoraban eficazmente la productividad mediante el uso de premios externos, reglamentos corporativos extremadamente flexibles e incentivos salariales. Herzberg llegó a la conclusión en sus continuas investigaciones de que los factores higiénicos sólo eran eficaces para reducir la infelicidad temporalmente. La insatisfacción se desarrollaba de forma brusca y rápida cuando el empleado sentía que estos componentes eran insuficientes. De esta manera, se creó un segundo grupo de elementos llamados motivadores (35).

2.3. Formulación De Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023.

H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio será hipotético-deductiva porque será necesario analizar y comparar hipótesis contrapuestas para inferir y extrapolar datos sobre fenómenos específicos en un campo definido (36).

3.2. Enfoque de la investigación

El paradigma positivista se presenta como fundamento en el que se genera una medida la cual da como consecuencia un elemento cuantificable que permite la identificación de tendencias, la creación de nuevas hipótesis y la creación de teorías. Este método cuantifica procedimientos por medio de basamentos estadísticos (37).

3.3. Tipo de investigación

Se llevará a cabo, una investigación aplicada. Los fundamentos de este estudio se basan en teorías e ideas de investigaciones anteriores que pueden explicar y comprender el contexto de los hechos estudiados para ofrecer soluciones plausibles (38).

3.4. Diseño de la investigación

No experimental, se refiere cuando el investigador solo compara lo que ya sabe y no cambia las variables (39). Correlacional, el fin del estudio correlacional es establecer si hay una correspondencia directa o indirecta entre las variables evaluadas (40). Transversal, en un periodo específico, se pueden recopilar y analizar datos transversales a partir de la población total o de un subconjunto de la población para un conjunto de variables específicas (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

En cuanto a la población se tomará en cuenta 80 enfermeros (as) que laboran en el Servicio de Emergencia en un Hospital de Lima- Perú.

Criterios de inclusión

- Profesional enfermero que quieran participar en el estudio.
- Profesional enfermero que quieran firmar el consentimiento informado.
- Profesional enfermero que estén laborando.

Criterios de exclusión:

- Profesional enfermero que no quieran participar en el estudio.
- Profesional enfermero que no quieran firmar el consentimiento informado.
- Profesional enfermero que estén de permiso o de vacaciones.

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Clima organizacional	Un entorno de trabajo específico con características que, dependiendo del nivel de complejidad que realice, tienen un impacto inmediato en el servidor se conoce como ambiente laboral (26).	Es el ambiente donde se genera o se combinan numerosos factores que afectan el desarrollo de la enfermería.	Potencial humano Diseño organizacional Cultura de la organización	Experimentos Liderazgo Premios Confort y estructura Comunicación corporativa Decisiones y procesos de toma de decisiones salario motivación identificación La cooperación y el conflicto	Ordinal	No saludable: 27-54 Por mejorar: 55-81 Saludable: 82- 108
V2 Satisfacción Laboral	Es un entorno en el que se combinan una variedad de factores que tienen un impacto en el desarrollo de la enfermería (46).	Es la sensación de bienestar que tiene un enfermero en su trabajo y que varios factores influyen en ellos.	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal / social Beneficios económicos	La relevancia de completar las tareas esfuerzo único para lograr Balanceo Sistema de horarios relaciones interpersonales Reconocimiento financiero o moral El salario Beneficios	Ordinal	Insatisfecho: 17- 40 Satisfecho: 41-63 Muy satisfecho: 64- 86

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En referencia a la técnica que se usará, se ha propuesto una encuesta que servirá para juntar los datos necesarios. Así, una encuesta es la manera que se utiliza para recoger la información que se necesita y llevar a cabo los datos que proporciona la población de estudio con el objetivo de comprender el conjunto de esa unidad de análisis como un todo (42).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Clima Organizacional

Para esta variable tiene como instrumento un cuestionario que fue adaptado y aplicado por Zevallos en el año 2023. Los 28 ítems del cuestionario están divididos en tres (03) dimensiones: El potencial humano de la organización, el diseño organizacional y la cultura de la organización. Además, los ítems están representados en escala de Likert que incluye "nunca", "a veces", "frecuente" y "siempre" (43).

Variable 2: Satisfacción laboral

Para esta variable se tomó en cuenta el instrumento adaptado y aplicado por Zevallos en el año 2023. El cuestionario tiene cuatro dimensiones: definición de la tarea 7 preguntas sobre las condiciones de trabajo 7 preguntas, reconocimiento social o personal 15 preguntas y ventajas financieras Hay dos preguntas. El propósito de las escalas es determinar el tipo de satisfacción de los empleados: insatisfecho, contento y muy contento (43).

3.7.3 Validación

Variable 1: Clima Organizacional

Para esta variable tiene como instrumento un cuestionario que fue adaptado y aplicado por Zevallos en el año 2023, cuya validación llevó el instrumento a ser aprobado por jueces expertos en gestión con un coeficiente KMO de 0,77 (43)

Variable 2: Satisfacción laboral

Este cuestionario pasó por validación a través del trabajo de Zevallos en el año 2023, que llevó a su instrumento a ser aprobado por jueces expertos en gestión con un coeficiente KMO de 0,88 (43).

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1: Clima Organizacional

Se utilizó el trabajo de Zevallos en el año 2023 para comprobar la confiabilidad de este instrumento. El mismo tiene un coeficiente de confiabilidad de Cronbach de 0,902, lo que indica que es muy confiable (43).

Variable 2: Satisfacción laboral

Para esta variable tiene como instrumento un cuestionario que fue adaptado y aplicado por Zevallos en el año 2023. El mismo tiene un coeficiente de confiabilidad de Cronbach de 0.768 lo que indica que es muy confiable (43).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se obtendrá el permiso por parte de los administradores del hospital objeto del estudio por escrito dirigido al jefe de enfermería para poder procesar los datos. El profesional que sea encuestado será informado directamente de las metas y objetivos de la investigación si se concede la autorización. Una vez notificado, se pedirá al personal que colabore y se

comprometa voluntariamente a rellenar las encuestas. Por último, los que acepten ser encuestados y participar de la investigación serán informados de un calendario de actividades que serán los programas de fechas de aplicación de cada cuestionario progresivamente. Para calcular la correlación entre las variables se instituirá un prueba rho de Spearman que servirá para comprobar las hipótesis establecidas igualmente.

3.9. Aspectos éticos

La aplicación del instrumento, se recolecto de manera voluntaria, los datos de los encuestados fueron mantenidos en reserva.

Principio de autonomía: El personal que participa por voluntad propia y con la elección de continuar con dicha encuesta para el trabajo.

Principio de beneficencia: Lo que resulte del hallazgo del proyecto fomentará el progreso continuo en cuanto al ambiente de trabajo del enfermero(a) y su agrado a ese ambiente.

Principio de no maleficencia: El personal de enfermería se mantienen en reserva sus respuestas, para evitar represalias por parte de la institución o de un superior, siendo perjudicial en su ámbito laboral.

Principio de justicia: Al profesional de enfermería, se le tratara con cordialidad, y con equidad a todos, independientemente de la modalidad laboral que tengan.

3. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	2023																			
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del título.																				
Problema de estudio																				
Formulación del problema																				
Objetivos																				
Justificación y Delimitaciones																				
Marco teórico																				
Metodología del estudio																				
Referencias																				
Aprobación del proyecto.																				
Sustentación del proyecto.																				

4.2. Presupuesto

RECURSOS	DESCRIPCIONES EN CANTIDADES						
Internet	S/. 110	S/. 110	S/. 110	S/. 110	S/. 110	S/. 110	S/. 660.00
Laptop							S/.1869.00
Lapiceros	S/. 2					S/. 4	S/. 6.00
Hoja Bond A4						S/. 15	S/. 15.00
Fotocopias						S/. 10	S/. 10.00
Impresiones						S/. 54	S/. 54.00
Anillados						S/. 10	S/. 10.00
Espiralado						S/. 14	S/. 14.00
Movilidad	S/ 30	S/ 30	S/ 30	S/ 30	S/ 30	S/ 30	S/. 180.00
Alimentos	S/. 15	S/. 15	S/. 15	S/. 15	S/. 15	S/. 15	S/. 90.00
Llamadas	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 180.00
TOTAL							S/.3088.00

5. REFERENCIAS

1. Tavares F, Martins C. Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. *Enfermería Global* [Internet] 2021; 20(1): 1-22. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-614120210
2. Ordoñez J, Ordoñez S, Zurita A. La satisfacción laboral y su relación con la satisfacción del cliente: Estado del arte. *Sciéndo* [Internet]. 2023; 26(2): 215-20. Disponible en: <https://evistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5337>
3. Mamani O. Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección Regional Agraria de la Región Puno. *Ri* [Internet]. 2019; 8 (3): 1187-194. Disponible en: <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/vi>
4. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud de los trabajadores. [Internet]. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
5. Govea K, Zuñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*. [Internet]. 2020; 13(21): 15-22. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.
6. Medina P, Nury M, Heredia L, Flor D. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*. [Internet] 2023; 19(1), 55-68. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055
7. Organización Mundial de la Salud (OMS), 2022. 75ª Asamblea Mundial de la salud. [Internet]. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/27-05-2022-seventy-fifth-world-health-assembly---daily-update--27-may-2022>

8. Resolución Secretarial N°054-2022 del Ministerio de Salud de Perú-MINSA. Plan de Acción del Clima Organizacional. (2022). <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2887482-054-2022-minsa>
9. Aliaga, M. Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén, Trujillo-Perú. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75358>
10. Carrión C. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Tipo C Ciudad Victoria. [Tesis de magíster en gerencia en servicios de la salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2023. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20447/1/T-UCSG-POS-MGSS-414.pdf>
11. Faramarzpour J, Farokhzadian B, Tirgari P, Mangolian F, Borhani F. Nurses' perceptions of hospital ethical climate and their job satisfaction, *Ethics, Medicine and Public Health*. [Internet] 2021; 18. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100664>.
12. Morán, B. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de Guayaquil-Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2022. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17745>
13. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público. [Tesis de Maestría en Administración de Enfermería]. Bolivia: Universidad Autónoma De San Luis Potosí, 2022. Disponible: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
14. Palma N. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Huaraz, 2023. [Título para optar el título profesional

de licenciado en enfermería]. Perú: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125708>

15. Oblitas-Guerrero SM. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú.: Work climate and satisfaction of emergency nurses in a public hospital in Chiclayo, Peru. Rev Exp Med [Internet]. 2 de abril de 2020 [citado 24 de noviembre de 2023];6(1). Disponible en: <https://www.rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>

16. Felipe G, Aguilar P, Becerra A, Lara D, Jesús G, Zavaleta H. Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. Sciéndo [Internet]. 27 de septiembre de 2018 [citado 24 de noviembre de 2023];21(3):369-74. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070>

17. Ramírez L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital nacional de Lima, 2019 [Tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3051/Ligia_Trabajo_Especialidad_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y9.

18. Seminario L. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano Chiclayo,2022. [Título para optar el título profesional de licenciados en enfermería]. Perú: Universidad Señor de Sipán, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11241>

19. Silva D, Méndez P, Arancibia D, Cortes F. La Importancia del Clima y Cultura Organizacional para la Atención en Instituciones de Salud. Revista Universidad y Sociedad [Internet] 2020; 12(1): 53-60. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>

20. Ojeda R, Podestá L, Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet] 2021; 37(2):1-17. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n2/1561-2961-enf-37-02-e3596.pdf>
21. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital EsSalud Trujillo – 2019 [Tesis maestría]. Trujillo-Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/Ñique_MMISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y7.
22. Castro S. Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas, Lima – Perú, 2021. [Tesis maestría]. Trujillo-Perú: Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/131>
23. García M, Hernández T, Adriazola F, López M, Rojas R, Bustamante M. Percepción del Clima Organizacional en Atención Primaria de Salud en la Región del Maule, Chile. *Revista Empresarial* [Internet] 2019; 13(1):13-21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=702166221>.
24. Silva D, Méndez P, Arancibia D, Cortes F. La Importancia del Clima y Cultura Organizacional para la Atención en Instituciones de Salud. *Revista Universidad y Sociedad* [Internet] 2020; 12(1): 53-60. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/175310>.
25. Organizational Communication, and Work Environment Impact Employees' Psychosocial Hazards in the Oil and Gas Industry? *International journal of environmental research and public health* [Internet] 2022; 19(8). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35457300/>
26. Naji G, Isha A, Alazzani A, Brough P, Aleem M, Mohyaldinn M, et al. Do Leadership, Specchia M, Cozzolino M, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership Styles

- and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International journal of environmental research and public health* [Internet] 2021; 18(4) Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35457300/>
27. Gestión R. Satisfacción laboral mundial. *Gestión RH*. [Internet]. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>
 28. Román D. Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico hospital Gustavo Lanatta Luján. Huacho. 2020. Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1>
 29. Carrasco K. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. Chiclayo. 2020. Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49073>
 30. Aloisio L, Coughlin M, Squires J. Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *Int J Nurs Stud*. [Internet] 2021; 123:104073. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34536909/>
 31. Duche A, Rivera G. Satisfacción y felicidad laboral en enfermeras peruanas. *Enfermo. globo*. [Internet]. 2019; 18(54): 353-373. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18>.
 32. Cabanilla G, Cando C, Valencia M. Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*. [Internet] 2022; 14(3), 403-408. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es.
 33. Taípe R. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencias, de un Hospital Nacional, Lima 2023. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Norbet Wiener, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bi>

34. Martínez P. Teoría de Herzberg de los dos factores sobre la motivación laboral. Psicología Online. 2019. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-losdos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html>
35. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta univ. [Internet]. 2019; 29: e2153. Disponible en: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
36. Piza N. Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. Conrado, [Internet] 2019; 15(70), 455-459. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-
37. Cadena P. Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, [Internet] 2021; 8(7), 1603-1617. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
38. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. Revista Scientific. [Internet] 2020; 5 (16): 99-119, Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
39. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Salud Pública Cubana [Internet]. 2019; 43(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scieli_arttext&pid=S0864-346620
40. Quispe M. Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de la muestra con STATA y R. Rev. Medicina Corporal. HNAA [Internet]. 2020; 13(1): 78-83. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>.
41. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. [Internet] 2019; 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

42. Castañeda M. La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. [Internet]. 2022; 16(1), e1555. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162022000100006
43. Zevallos S. Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nivel III. [Trabajo académico para optar el título de especialista de Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8391>

6. ANEXOS

Anexo 1.

6.1. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño/Methodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación del clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general: 1.3. Objetivos de la investigación 1.3.1. Objetivo general Determinar cuál es la relación del clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023.</p>	<p>V1 Clima Organizacional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Potencial humano</p> <p>Diseño organizacional</p> <p>Cultura de la organización</p>	<p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental Transversal Correlacional</p> <p>Población: siendo un total de 80 del personal de enfermería.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia?</p>	<p>Objetivos específicos: Identificar cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión potencial humano con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.</p> <p>Identificar cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.</p> <p>Identificar cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.</p>	<p>Hipótesis específicas H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023. H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023. H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en su dimensión</p>	<p>V2 Satisfacción del profesional de enfermería</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Significación de la tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal / social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Variable 1: Encuesta y Cuestionario.</p> <p>Variable 2: Encuesta y Cuestionario.</p>

cultura de la organización con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023..

Anexo 2.

6.2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Reciba un cordial saludo, estimado participante, le indico que esta encuesta se realiza solo con fines académicos, le pido que sea lo más sincero posible en sus respuestas; ya que son valiosas para este estudio. La información que facilite en este formulario se mantendrá en anonimato.

Indicaciones:

Responda de acuerdo a la escala que ve a continuación:

Escalas: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

Dimensiones / Ítems	Valoración			
	1	2	3	4
Potencial humano				
1. La innovación es característica de nuestra organización.				
2. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
4. Mi institución es flexible y acepta bien los cambios				
5. Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita.				
6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
8. Mi trabajo es evaluado de forma adecuada.				
9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
11. La limpieza de los ambientes es adecuada				
Diseño Organizacional	1	2	3	4
12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
13. En mi organización participo en la toma de decisiones.				
14. Mi salario y beneficios son razonables.				
15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo realizado.				
16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
17. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
18. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
19. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
Cultura Organizacional	1	2	3	4
20. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
21. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
22. Recibo un buen trato en mi establecimiento de trabajo.				

23. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que sé hacer.				
24. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
25. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.				
26. Estoy sonriente.				
27. Cometo errores.				

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Reciba un cordial saludo, estimado participante, le indico que esta encuesta se realiza solo con fines académicos, le pido que sea lo más sincero posible en sus respuestas; ya que son valiosas para este estudio. La información que facilite en este formulario se mantendrá en anonimato.

Indicaciones:

Responda de acuerdo a la escala que ve a continuación:

Escalas: Total acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)

Dimensiones / Ítems	Escala				
	5	4	3	2	1
Significación de la tarea					
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2. Me siento útil con la labor que realizo					
3. Me complace los resultados de mi trabajo.					
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
5. Me gusta el trabajo que realizo.					
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7. Me gusta la actividad que realizo.					
Condiciones de Trabajo	5	4	3	2	1
8. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
9. El ambiente donde trabajo es confortable.					
10. Me disgusta mi horario.					
11. Llevarme bien con mi jefe beneficia la calidad del trabajo.					
12. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
13. El horario de trabajo me resulta cómodo.					
14. Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Reconocimiento Personal y/o Social	5	4	3	2	1
15. Las tareas que realizo es percibido como algo sin importancia.					
Beneficios económicos	5	4	3	2	1
16. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
17. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Anexo 3.

6.3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Gonzales Gálvez, Victoria Lelis
 Título : “Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción del Personal de Enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un Hospital de Lima, 2023”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción del Personal de Enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un Hospital de Lima, 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Gonzales Gálvez, Victoria Lelis** El propósito es: “Determinar cuál es la relación del clima organizacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia en un Hospital de Lima, 2023”

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con 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.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. **Gonzales Gálvez, Victoria Lelis** al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI:

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	1%
2	uwiener on 2023-12-23 Submitted works	1%
3	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-11-18 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-04-28 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-02-16 Submitted works	1%
7	uwiener on 2023-09-10 Submitted works	1%
8	Submitted on 1689037948524 Submitted works	1%