



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

**“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Los Enfermeros Del Área
De Emergencia En Una Clínica Privada, Lima 2023”**

**Para Optar Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Autor: Lic. Ferreira Palma, David Alejandro

Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-6752-1752>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú


2024

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

Yo,.... **FERREIRA PALMA DAVID ALEJANDRO** 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 SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL ÁREA DE EMERGENCIA EN UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2023”** Asesorado por la docente: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María DNI ... 18150131 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:349531122_____ 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	Firma de autor 2
FERREIRA PALMA DAVID ALEJANDRO Nombres y apellidos del Egresado	
DNI:002061756	DNI:



.....
 Firma
 Mg. Pretell Aguilar, Rosa María
 DNI: ...18150131

Lima, 23 de abril de 2024

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Los
Enfermeros Del Área De Emergencia En Una Clínica Privada,
Lima – 2023.**

Asesor: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-000192864225>

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios, quien es mi guía en cada día de mi vida. A mi esposa Motti Leslie Gomero Romani por su apoyo incondicional durante este tiempo de estudio. A mi hijo Mateo David Ferreira Gomero por ser una fuente inagotable de inspiración para mi vida y a todas las personas que de una u otra manera han contribuido con mi proceso de formación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios guiar mi vida cada día y por las bendiciones que he recibido de él y me han servido de guía y fortaleza para llevar a feliz término este proyecto de profesionalización.

También deseo agradecer a la Universidad Norbert Wiener por su valioso respaldo y a todos los docentes que allí laboran por darnos la oportunidad de adquirir conocimiento especializado y seguir desarrollándonos profesionalmente.

Jurado

Presidente:

Secretario:

Vocal:

ÍNDICE

Portada.....	1
Título.....	2
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Jurado.....	6
Índice.....	7
Resumen.....	10
Abstract.....	11
1. EL PROBLEMA.....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general.....	14
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1 Teórica.....	16
1.4.2 Metodológica.....	16
1.4.3 Práctica.....	17

1.5. Delimitaciones de la investigación.....	17
1.5.1 Temporal.....	17
1.5.2 Espacial.....	17
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	17
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Bases teóricas.....	22
2.3. Formulación de hipótesis.....	27
2.3.1 Hipótesis general.....	27
2.3.2 Hipótesis específicas.....	28
3. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Método de la investigación.....	30
3.2. Enfoque de la investigación.....	30
3.3. Tipo de investigación.....	30
3.4. Diseño de la investigación.....	30
3.5. Población, muestra y muestreo.....	31
3.6. Variables y operacionalización.....	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7.1 Técnica.....	34
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	34
3.7.3 Validación.....	36
3.7.4 Confiabilidad.....	36

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	37
3.9. Aspectos éticos.....	38
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	39
4.1. Cronograma de actividades.....	39
4.2. Presupuesto.....	40
5. REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	49
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	50
Anexo 2: Cuestionario para evaluar la variable Clima Organizacional.....	52
Anexo 3: Cuestionario para evaluar la variable Satisfacción laboral.....	55
Anexo 4: Consentimiento informado.....	58

RESUMEN

Objetivo:” Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros del área de emergencia en una clínica privada”. La población de estudio estará constituida por 60 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de emergencia en una Clínica Privada. La muestra será el total de la población. Diseño Metodológico: El tipo de investigación será aplicada. Diseño observacional, descriptivo, correlacional y transversal. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Instrumentos: Para evaluar la variable “Clima organizacional” se utilizará el cuestionario empleado por Carcausto, et al 2023, confiable mediante Alpha de Crombach de 0.902 y para evaluar la variable “Satisfacción Laboral” se aplicará el cuestionario por Risco 2023, confiable mediante Alpha de Crombach con índice de 0.82. El procesamiento estadístico y análisis de datos se llevará a cabo a través de técnicas descriptivas y frecuencias expresadas en porcentajes, el análisis estadístico será según sea su distribución y para ello se emplearán pruebas estadísticas (Correlación de Pearson, Correlación Rho de Spearman)

Palabras claves: “Cultura Organizacional”, “Satisfacción en el Trabajo”, “Personal de Enfermería”.

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among emergency nurses in a private clinic". The study population will be constituted by 60 nursing professionals working in the emergency department of a private clinic. The sample will be the total population. Methodological Design: The type of research will be applied. Observational, descriptive, correlational and cross-sectional design. The data collection technique will be the survey. Instruments: To evaluate the variable "Organizational climate" the questionnaire used by Carcausto, et al 2023, reliable by Crombach's Alpha of 0.902 will be used and to evaluate the variable "Job satisfaction" the questionnaire by Risco 2023, reliable by Crombach's Alpha with index of 0.82 will be applied. The statistical processing and data analysis will be carried out through descriptive techniques and frequencies expressed in percentages, the statistical analysis will be according to its distribution and for this purpose statistical tests will be used (Pearson's Correlation, Spearman's Rho Correlation).

Key words: "Organizational Culture", "Job Satisfaction", "Nursing Staff".

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El clima organizacional representa la apreciación que tienen los empleados del entorno y las diversas situaciones relacionadas con sus acciones mientras realizan su trabajo diario y estas tienen una implicación de manera directa con las áreas que le rodean. Es por ello que del clima organizativo positivo que se fomenta y los diversos comportamientos que se experimenten dependerá la satisfacción que tenga la persona en su lugar de trabajo (1).

Sin embargo, existen factores que generan un clima organizacional negativo y por ende insatisfacción en el trabajador quien empieza a manifestar déficit en la comunicación, no reconocimiento del trabajo y referencias negativas del entorno laboral. En Estados Unidos, en un estudio realizado el 37% de los encuestados indica que está algo satisfecho con su empleo, mientras que el 12% restante está poco o nada satisfecho y estos son indicadores que generan alarma en los empleadores (2).

Ahora bien, en lo que respecta a la satisfacción del personal de enfermería sobre su satisfacción laboral, se debe destacar que este es un tema que demanda atención en el área de la salud, ya que los profesionales de enfermería desempeñan un papel esencial en la prestación de los servicios y su satisfacción del laboral junto con el clima organizacional de la institución son factores importantes y que influyen directamente en la calidad de atención que ofrecen a los pacientes. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el personal

de enfermería representa el 59% de todo el personal sanitario, y en la mayoría de los países del mundo hay un 80% de enfermeras (3).

En el contexto de América Latina, satisfacción laboral puede variar de manera significativa en función de la región y el clima organizacional de cada país, ya que las condiciones laborales, la remuneración y el apoyo institucional pueden ser factores determinantes (4). En Ecuador el 25 % de los trabajadores está insatisfecho con la insatisfacción laboral de sus necesidades básicas, mientras que un 35% manifestó insatisfacción con la inequidad organizacional (5).

En México, un 56% de los trabajadores de salud indico que el clima organizacional esta por mejorar y un 40,7% indico que está satisfecho con este (6). Por otra parte, un 65 % de los trabajadores de un centro Médico Nacional Mexicano se mostraron positivos en relación la percepción del clima organizacional (7).

En el Perú, el Ministerio de Salud desde el año 2008 ha mostrado interés por el clima organizacional del entorno hospitalario con la finalidad de garantizar espacios laborales satisfactorios a los trabajadores y a la vez contribuir con la calidad de atención brindada (8). Existen evidencias de un estudio realizado en el que señalan que el 96,5% del personal de salud (médicos, enfermeros) percibe el clima organizacional de su entorno laboral como saludable en todas sus dimensiones (9).

En relación al personal de enfermería directamente el 64,7% de los profesionales refieren una satisfacción laboral intermedia, mientras que un 28,3% indican insatisfacción y el 6,9% solamente refirieron estar completamente satisfechos. En cuanto al clima organizacional un 82,1% de los profesionales señalaron que el mismo es regular, el 10% malo y solo el 7,5% indica que el mismo es bueno, quedando de esta manera en evidencia la relación existente entre ambas variables que fueron objeto de estudio (10).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se puede inferir que a nivel local no es indiferente la situación relacionada con el clima organizacional entre los profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia de una clínica privada ubicada en Lima y la satisfacción laboral ya que a pesar de existir el interés por parte de los trabajadores para cumplir su rol, se evidencian factores que influyen en el entorno de forma directa causando insatisfacción y afectando la calidad de atención que se proporciona, por ello es importante correlacionar el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los profesionales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la emergencia en una Clínica Privada, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión potencial humano la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la emergencia.

1.3.2 Objetivos Específico

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

De acuerdo al objetivo propuesto en la presente investigación se pretende proporcionar un sólido sustento investigativo que contribuirá significativamente a la búsqueda de una solución real y concreta al determinar como el Clima organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería, relacionando estas variables con lo planteado por Doreothea Orem en su teoría del Autocuidado y la teoría de la Adaptación de Callista Roy respectivamente. Estas teorías hacen referencia a como los individuos y los grupos pueden adaptarse a un entorno y el cómo los estímulos, o factores del entorno pueden afectarles su bienestar.

1.4.2. Metodológica

Con el presente estudio se deja referente para que futuras investigaciones que se enfoquen con la variable ya que podrán hacer uso de los instrumentos previamente validados para evaluar el Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los enfermeros. Además, este estudio contribuye al fomento de la calidad de atención brindada por los profesionales de enfermería que mantienen contacto directo con los pacientes, para promoviendo la satisfacción del personal en el entorno de trabajo, siendo esto esencial ya que, la satisfacción laboral constituye un elemento fundamental en la calidad de los cuidados que se brindan.

1.4.3. Práctica

Las debilidades en la calidad de atención que los pacientes reciben en el servicio de emergencia se han convertido en una de las principales inquietudes para los profesionales de enfermería que desempeñan un rol esencial en la promoción del Clima organizacional, la Satisfacción laboral y la calidad de atención que se brinda. En este contexto, la realización del presente estudio se justifica al buscar fomentar, tanto de manera individual como colectiva, la importancia de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros al momento de proporcionar el servicio a los pacientes que acuden al servicio de emergencia.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación será aplicada entre los meses de octubre a diciembre del 2023

1.5.2. Espacial

La investigación se llevará a cabo en el servicio de emergencia de una Clínica Privada de la ciudad de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La investigación se aplicará a los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de una Clínica Privada de la ciudad de Lima

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Zapata (11) en su investigación del año 2022 en México, tuvo como 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 en el año 2020”. Fue un estudio enmarcado en la metodología cuantitativa, descriptiva - correlacional y transversal con la participación de 46 profesionales. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la entrevista y como instrumentos dos cuestionarios estructurados validados previamente. Los resultados revelaron que 51,2% del personal de enfermería percibía un clima organizacional adecuado, 45,7 lo señaló en riesgo y 2,2% inadecuado. En relación a la satisfacción laboral 17,4% del personal indica una moderada satisfacción laboral y un 82,6% indica que existe alta satisfacción laboral. La correlación positiva ($Rho = 0.9732$) obtenida permitió determinar que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, es decir cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral del personal.

Toshio, et al (12), 2021 en Brasil realizaron un estudio para “relacionar la satisfacción profesional del equipo de enfermería y el clima organizacional en un Hospital Universitario”. Fue un estudio cuantitativo, transversal en el que analizó la información proporcionada por 226 profesionales de enfermería. Aplicaron 2 cuestionarios y una escala de clima

organizacional. Mediante los resultados obtenidos pudieron evidenciar que al evaluar la satisfacción laboral se puede verificar que la mayoría de los enfermeros que fueron objeto de estudio están contentos con su trabajo con un promedio de 3.22 puntos. Esta se refuerza más con la satisfacción laboral intrínseca la cual obtuvo un puntaje de 3.330 y una desviación estándar de 1,03 y de manera general la satisfacción laboral obtuvo un valor de 3.37 como contribuyente significativo en relación al entorno laboral. Los autores señalaron que acuerdo al puntaje obtenido si hubo una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral la cual fue verificada con la información obtenida.

Araya, et al (13), en Chile 2019 con la finalidad de “determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile” realizaron un estudio analítico de corte transversal a una población de 110 profesionales de salud. De acuerdo a los resultados obtenidos pudieron evidenciar que la dimensión más baja de la satisfacción laboral fue el entorno físico con un promedio de 2.80 ± 0.93 , mientras que para el clima organización la dimensión más baja fue el reconocimiento con un puntaje promedio de 3.12 ± 0.77 . Por otro lado, la dimensión con el puntaje promedio más alto en ambos casos fue la satisfacción con la realización del trabajo 3.56 ± 0.87 y la confianza 3.66 ± 0.88 , encontrando una correlación estadísticamente significativa de $p = 0.636$. Concluyendo que cuando perciben un clima organizacional alto los trabajadores de la salud tienen una mayor satisfacción laboral.

Antecedentes Nacionales:

Arevalo, et al (14), 2021 en Shilcayo – Tarapoto, con la finalidad de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del Hospital II – E Banda de Shilcayo, 2018”, realizaron una investigación descriptiva no experimental, correlacional. La muestra fue de 119 profesionales a quienes les aplicaron dos cuestionarios. Se pudo apreciar que el 50,4% de los encuestados refieren que el clima organizacional es medio, mientras que un 37 % indica que es desfavorable. De acuerdo a las dimensiones evaluadas en la realización personal del clima organizacional el 41,2 % de los trabajadores es desfavorable y para la dimensión involucramiento personal, supervisión es mediamente desfavorable en un 45,4% de la población estudiada. Ahora bien, En cuanto a la satisfacción laboral esta mediana en el 49,6% y baja en 33,6%. De manera general pudieron concluir que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la población estudiada existe una correlación positiva moderada con un valor de acuerdo al coeficiente de Pearson 0,460.

Bustamante, et al (15), en el 2023 en Lima con el objetivo de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú en el año 2022” realizaron una indagación cuantitativa con alcance correlacional y la misma fue aplicada a una muestra de 51 profesionales. Mediante los resultados obtenidos pudieron reflejar la relación positiva que existe entre el clima organizacional y la satisfacción labora con un valor = a 0.760. Las dimensiones que destacaron fueron relaciones interpersonales con un puntaje = 0.610 (moderado y alto) y en la autonomía un valor de 0,380 (justo y bajo). Es decir, es significativa la relación entre la

una y otra variable. Concluyendo que el clima laboral se relaciona de forma directa con la satisfacción del personal de enfermería, incluidas las del sistema de salud estatal del país, por lo que es importante estarlo evaluando de forma constante para favorecer no solo a los enfermeros sino también de manera directa a los pacientes que demandan de la atención.

Fernández (16), 2021, en Trujillo quiso “determinar si existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad, EsSalud” con su investigación el cual fue basada en metodología aplicada, con diseño descriptivo correlacional. La población de estudio fue de 80 profesionales que laboraban en el servicio de emergencia a quienes les aplico dos cuestionarios para obtener la información correspondiente a cada variable. Pudo evidenciar que un 71,2% del personal indico un clima organización medio y la satisfacción laboral regular en un 57,5% de los encuestados. Al analizar las dimensiones del clima organizacional la autorrealización fue media en 70% del personal con un 52,2% regular de satisfacción laboral, en la comunicación existe un valor medio de 71,2% con un 47,5% regular de satisfacción laboral y en las condiciones laborales 68,8 de los enfermeros considera que esta es media y se relaciona de forma regular en un 51,3% con la satisfacción laboral. Concluye en base a dichos resultados que si existe relación entre ambas variables de estudio.

Cayo (17), en el año 2021 en el Callao realizo una investigación con la finalidad de “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional del Cusco, durante el periodo 2022”. Fue un estudio de tipo descriptivo, no experimental, correlacional y de corte transversal en el que se estudió a 75

profesionales de enfermería, empleando para ello la técnica de la encuesta. Los datos obtenidos reflejan que el 62,6% de los enfermeros refería que el clima organizacional estaba por mejorar y el 17,3 lo percibió como saludable. En cuanto a la satisfacción laboral, el 61,3% de los enfermeros objeto de estudio manifestaron estar muy satisfechos con su trabajo y un 1,4% refirió insatisfacción laboral. De acuerdo a los resultados el autor acepta que si existe relación significativa entre las variables que se plantearon.

2.2. Bases teóricas

2.1.1 Conceptualización de las variables

Variable independiente: Clima Organizacional

El clima organizacional hacer referencia a la concepción que tiene el trabajador del entorno laboral e incluye los aspectos psicológicos y emocionales que prevalecen en una empresa. Es decir, este se trata de la percepción de manera colectiva que tienen los trabajadores sobre las políticas, practicas, valores, normas, estructura y relaciones de su lugar de trabajo y como estos factores influyen en la motivación, el compromiso y el bienestar de los profesionales, lo que pudiera influir de forma significativa en el desempeño laboral y la calidad de atención brindada (18).

Definición Conceptual del clima organizacional

El clima organizacional se define como la atmosfera psicología y emocional que prevalece dentro de una organización, representando la percepción de forma conjunta que

tienen los empleados sobre diferentes aspectos que están relacionados de manera directa con su lugar de trabajo y que influyen en la satisfacción laboral del trabajo, es una variable relevante que permite a empleador cómo se siente el empleado en su lugar de trabajo y como la percepción que tenga al respecto puede beneficiar o afectar directamente a la institución (19).

Teorías que sustentan el Clima organizacional

El clima organizacional se fundamenta en diferentes teorías que abarcan diferentes enfoques para comprender de forma más profunda cómo los aspectos psicológicos y emocionales de una institución influyen de manera directa en la percepción de los trabajadores. Se encuentran entre dichas teorías, la de Relaciones humanas, la cual destaca la importancia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional. La teoría del Desarrollo Organizacional que hace referencia al cambio planificado para lograr mejorar en el ambiente de trabajo. Están también las teorías de la motivación, de la cultura organizacional, del cambio y de la estructura las cuales tienen impacto directo en el mantenimiento y formación del clima organizacional (20).

Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem

Dorothea Orem en su “Teoría del Autocuidado” hace referencia al fomento de un entorno laboral de apoyo. Los líderes de las instituciones de salud o jefes de enfermería podrían apoyarse en la misma para crear un clima organizacional en el que se fomente el autocuidado y se proporcionen recursos para el bienestar del personal, asimismo se promueva la toma de decisiones saludables en el lugar de trabajo (21).

Dimensiones

Dimensión 1. Potencial humano

El potencial humano en el clima organización es un indicativo de la capacidad y el valor que los trabajadores aportan a la institución donde laboran en función de sus habilidades, motivación, conocimiento y nivel de compromiso. El clima organizacional tiene una influencia significativa en el desarrollo del potencial humano en una empresa y lo puede hacer de varias formas. Cuando un trabajador se siente valorado y apoyado en su lugar de trabajo, estará más disponible para desarrollar su potencial y contribuir de manera significativa con el éxito de la organización (22).

Dimensión 2. Diseño organizacional

El diseño organizacional constituye un elemento fundamental del clima organizacional y este hace referencia a la estructura, roles, responsabilidades y procesos que determinan como contribuir de manera saludable y organizada en el funcionamiento de una empresa. Se requiere en tal sentido que el diseño organizacional sea coherente y orientado a satisfacer la misión de la empresa y las necesidades de los empleados, por lo que prevalecen en este también los valores y cultura de la organización (23).

Dimensión 3. Cultura de la organización

La cultura de la organización tiene una estrecha relación con el clima organizacional, en este aspecto están involucrados los valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas que se comparten entre los trabajadores de una empresa. Los valores y normas son

los que guían el comportamiento de los trabajadores, creando y fomentando la ética, responsabilidad y colaboración para lograr un clima más positivo. También están involucrados en la cultura de la organización aspectos como la comunicación, el liderazgo, la resiliencia y adaptabilidad, la innovación y aprendizaje y el reconocimiento y recompensa (24).

Variable dependiente: Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral está orientada al grado de agrado y bienestar que experimenta un trabajador con respecto a su trabajo y el entorno en que cumple las funciones. Tiene sus bases en la apreciación subjetiva que tiene la persona sobre su trabajo y como esta puede influir de forma directa con su actitud y la efectividad de la empresa (25).

Definición Conceptual de la satisfacción laboral

Es una evaluación subjetiva y de forma personal que hace cada persona acerca de su experiencia y apreciación general del entorno donde labora. Involucra el grado de bienestar, felicidad y satisfacción que la persona percibe. Es considerada una variable importante que debe ser medida con frecuencia para determinar el nivel de confort y compromiso de los trabajadores, ya que esto influye en la productividad (26).

Teoría de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral está determinada por dos valiosas teorías que se enfocaron en la importancia de comprender los factores que pueden influir de manera directa en la percepción que tienen los empleados acerca de su trabajo. Se tienen así la teoría de los dos

factores o teoría de Herzberg, la cual fue desarrollada en la década de 1950 y se basa en que existen dos factores (motivadores e higiénicos) que influyen directamente en la satisfacción laboral. Mientras que la teoría de las determinantes de la satisfacción laboral se basa en la interacción de los múltiples factores (valores y cultura organizacional, características del trabajo, relaciones laborales, compensación y recompensa) que influyen en la percepción del trabajador. Ambas teorías están orientadas a identificar los factores específicos que causan satisfacción o insatisfacción en los trabajadores (27).

Teoría de Adaptación al entorno de Callista Roy

Callista Roy en su “Teoría de Adaptación al entorno” hace referencia a la capacidad que tienen las personas para comprender y adaptarse a diversas situaciones que suceden en el entorno y también a los procesos de salud enfermedad. También es relevante su aplicación en los procesos de cambio o adaptación en situaciones de salud o nuevas políticas y prácticas organizacionales. La teoría de la Adaptación al entorno se basa en: el individuo como sistema adaptativo, el entorno, los estresores y demandas, la adaptación y meta del profesional de enfermería (28).

Dimensiones

Dimensión 1. Motivacional o intrínseca

El factor motivacional o intrínseco de la satisfacción laboral involucra los aspectos internos y personal de cada persona, es decir, tiene relación directa con la creencia de que la satisfacción laboral va más allá del beneficio recibido por la labor que se cumple, y en

realidad busca en obtener una respuesta del trabajador acerca de la satisfacción que experimenta del trabajo en sí y la realización personal que se logra en el entorno (29).

Dimensión 2. Higiénica o extrínseca

El factor Higiénico o extrínseco hace referencia a las condiciones que se relacionan directamente con el trabajo y la compensación percibida, las cuales si son deficientes o están ausentes puede generar insatisfacción en los trabajadores. Es importante señalar que estos aspectos no producen satisfacción por sí mismos, pero ante su ausencia o carencia pueden producir malestar o insatisfacción. Herzberg aborda en su teoría este aspecto y hace alusión a que una vez son obtenidos estos factores se requiere de la motivación para que exista una satisfacción laboral más duradera y profunda (30).

2.3 Formulación de las hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la emergencia de una clínica privada, Lima, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la emergencia de una clínica privada, Lima, 2023.

2.3.2 Hipótesis Específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.

Ho1: No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.

Ho2: No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.

H03: No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación:

En este estudio se aplicará el método hipotético - deductivo ya que las conclusiones derivadas de la hipótesis planteada pueden ser sometidas a validación o contrastación (31).

3.2. Enfoque de la investigación:

Se adoptará un enfoque cuantitativo para la presente investigación, ya que se podrán explorar las variables a través de mediciones numérica para facilitar la comprobación de teorías e identificación de patrones mediante el análisis estadístico (32).

3.3. Tipo de la investigación:

La investigación se considerará de tipo aplicada, porque está basada en estudios previos que permiten adquirir nuevos conocimientos (33).

3.4. Diseño de la investigación:

La investigación se desarrollará en un diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Observacional, ya que no se podrá hacer la manipulación de las variables ni el control de los resultados que se deriven de esta (34).

Correlacional, porque el objetivo de esta se orienta a comprender la relación o comportamiento de la variable y poder describir sus aspectos principales (35).

Descriptivo, porque se enfocará en la descripción de actitudes o situaciones que predominen en la ocurrencia de los hechos, no en la realización de interpretaciones (36).

Transversal, debido a que el estudio se desarrollará en un periodo específico de tiempo (37).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Se considerará a profesionales de enfermería quienes posibilitaran al investigador obtener información confiable y realizar un análisis de resultados imparcial y coherente ya que comparten entre ellos similitudes. Dado que la población que la población es finita no se aplicara muestra, es decir, se aplicara la investigación a los 60 profesionales de enfermería.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que laboren en el servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima.
- Profesionales de enfermería con un tiempo igual o mayor a tres meses laborando en el área de emergencia.
- Profesionales de enfermería que acepten voluntariamente firmar el consentimiento informado para participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no laboren en el servicio de emergencia de una Clínica Privada en Lima.
- Profesionales de enfermería con un tiempo menor a tres meses laborando en el área de emergencia.
- Profesionales de enfermería que no acepten voluntariamente firmar el consentimiento informado para participar en el estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Clima Organizacional	El clima Organizacional es la “variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por las empresas, dependencias gubernamentales y para la obtención de certificaciones”. Esta “corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales” (38).	Es la apreciación que tienen los profesionales de enfermería del área de emergencia de una clínica privada de Lima sobre su lugar de trabajo, esta será medido a través de un instrumento que identifica las dimensiones; potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización con sus respectivos indicadores (39)	Potencial humano	11 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11)	Ordinal	Clima organizacional saludable 85 – 112 puntos
			Diseño organizacional	9 ítems (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20)		Clima organizacional por mejorar 57 – 84 puntos
			Cultura de la organización	8 ítems (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28)		Clima organizacional No saludable 28 – 56 puntos
Satisfacción laboral	“La satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente” (40).	Es la influencia que genera el ambiente laboral en el que desempeñan sus funciones los profesionales de enfermería del área de emergencia de una clínica privada de Lima. Esta será valorada a través de un cuestionario estructurado que contiene 27 ítems divididos en dos dimensiones; Motivacional o intrínseca e Higiénica o extrínseca (41).	Motivacional o intrínseca	12 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12)	Ordinal	Satisfacción laboral Alta 64 – 135 puntos
		Higiénica o extrínseca	15 ítems (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27)	Satisfacción laboral media 33 – 63 puntos		
						Satisfacción laboral baja 1- 32 puntos

3.7. Técnicas e instrumentos

3.7.1. Técnicas

Variable 1: Para evaluar la variable clima organizacional se empleará la técnica de la encuesta.

Variable 2: La técnica de la encuesta se utilizará para obtener la información relacionada con la variable satisfacción laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

3.7.2.1. Instrumento 1

El cuestionario que se empleara para evaluar el clima organizacional fue diseñado por el MINSA en el año 2011 y usado por Carcausto (39), et al en el año 2023 en su trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Enfermeros de Emergencia de los Hospitales de ESSALUD, Arequipa 2022”. El mismo está estructurado en 28 ítems con 3 dimensiones que evalúan el potencial humano (11 ítems), diseño organizacional (09 ítems), y la cultura de la organización (08 ítems). La escala de respuesta que usa es tipo Likert con las siguientes alternativas: N =Nunca, A = A veces, F = Frecuentemente, S = Siempre.

La calificación que se asigna a cada parámetro para su categorización es través de las siguientes escalas:

Clima organizacional No saludable = 28 – 56 puntos

Clima organizacional por mejorar = 57 – 84 puntos

Clima organizacional saludable = 85 – 112 puntos

3.7.2.2. Instrumento 2

Para medir la satisfacción laboral se usará el cuestionario de Herzberg el cual fue usado por Risco (41) en el 2023 en su trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022”. Este instrumento consta de 27 preguntas que permiten evaluar 02 dimensiones motivacional o intrínseca (12 ítems), higiénica o extrínseca (15 ítems) a través de opciones de respuesta tipo Likert; (TED):1, en desacuerdo (ED): 2, ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED): 3, de acuerdo (DA): 4, y totalmente de acuerdo (TDA). La categorización de la satisfacción laboral se clasifica mediante puntación de Baremo en:

Satisfacción laboral Alta = 64 – 135 puntos

Satisfacción laboral media = 33 - 63 puntos

Satisfacción laboral baja = 1- 32 puntos

3.7.3 Validación

3.7.3.1 Instrumento 1:

El cuestionario que se usará para evaluar el clima organizacional en el personal de enfermería fue validado a través de V de Aiken, obteniendo un valor de 0.82 (39).

3.7.3.2 Instrumento 2:

La validación del instrumento empleado para medir la variable satisfacción laboral fue validado en el 2019 en la investigación de Oblitas a través de V de Aiken y el resultado obtenido fue de 0.9, lo que garantiza su validez ya que se ubica en un rango superior al establecido que fue de 0.69 (41).

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de instrumento 1:

En lo que respecta a la confiabilidad del instrumento que se empleara para medir la variable clima organización se obtuvo un coeficiente mediante Alfa de Cronbach de 0,902, lo que indica que es altamente fiable para su uso (39).

b) Confiabilidad de instrumento 2:

Para medir la variable satisfacción laboral se empleará el instrumento cuya confiabilidad fue determinada a través de Alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0,82 el cual es indicativo de que es confiable para ser empleado en la investigación (41).

3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos

a) Plan de Procesamiento de datos:

Después de la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética de la unidad de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, se realizará lo siguiente:

- Presentar una carta de autorización al director (a) de la Clínica Privada y se realizaran las coordinaciones respectivas con el área de Docencia y con el encargado de la jefatura de enfermería y el área de emergencia.
- Antes de iniciar con la aplicación de los instrumentos para la obtención de los datos necesarios se le hará entrega a los profesionales del consentimiento informado para que lo lean y si están de acuerdo procedan a firmarlo.
- Los instrumentos serán aplicados antes o después de la jornada laboral de acuerdo a las recomendaciones del jefe del servicio de emergencia y la duración estimada para ser llenados es de 20 minutos y en un tiempo estimado de 3 semanas.
- Cuando se haya recopilado la información necesaria se procederá a la codificación de esta en una matriz de datos que se elaborara previamente en Excel El análisis estadístico se realizara usando el software SPSS 2022, a partir de estos valores se generaran las tablas y gráficos correspondientes.

b) Análisis de datos

El análisis estadístico de los datos se realizará eligiendo para ello estadísticas descriptivas e inferencial como la correlación de Pearson o según su distribución la correlación Rho de Spearman, con el propósito de evaluar y contrastar la hipótesis planteada.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrollará tomando en consideración la aprobación del Comité de Ética de la unidad de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener y del Comité de Ética la Clínica Privada. Además, se tomarán en cuenta los principios bioéticos de enfermería (42):

Principio de autonomía: los profesionales de enfermería tendrán la libertad de decidir si desean o no participar en la investigación y elección será respeta.

Principio de Beneficencia: los profesionales de enfermería recibirán la información necesaria sobre los objetivos de este estudio, cual al ser finalizado podrá contribuir con el mejoramiento de su experiencia laboral.

Principio de Justicia: la información obtenida y los profesionales que participan en el estudio serán tratados de manera imparcial, con igualdad y sin discriminación.

Principio de no maleficencia: la información obtenida en el presente estudio se mantendrá de forma confidencial y anónima, es decir, no se divulgará a menos que la persona lo solicita.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022			2023						
	OCT.	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	AGO.	SET.	OCT.	NOV.
Identificación del problema										
Revisión bibliográfica										
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.										
Elaboración de los objetivos (General y específicos)										
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)										
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)										
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)										
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)										
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)										
Elaboración de la población, muestra y muestreo.										
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.										
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)										
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.										
Elaboración de los aspectos éticos.										
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)										
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.										
Elaboración de los anexos.										
Revisión Final de proyecto.										
Aprobación del proyecto.										
Aplicación del trabajo de campo.										
Redacción del informe.										

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto

Presupuesto detallado

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO S/.	PRECIO TOTAL S/.
MATERIALES BIBLIOGRÁFICO				
Libros	Unidad	5	S/ 50	S/ 250.00
Fotocopias	Hoja	200	S/ 0.10	S/ 20.00
Impresiones	Hoja	200	S/ 0.30	S/ 60.00
TOTAL				S/330.00
EQUIPOS				
Laptop	Unidad	1	S/ 1,580.00	S/ 1,580.00
USB	Unidad	1	S/ 30.00	S/ 30.00
TOTAL				S/1.610.00
ÚTILES DE ESCRITORIO				
Lapiceros	Caja	1	S/ 12.00	S/ 12.00
Hojas Bond A4	Millar	1	S/ 14.00	S/ 14.00
TOTAL				S/ 26.00
RECURSOS HUMANOS				
Asesor	Hora	3	S/100.00	S/300.00
Estadístico	Hora	2	S/350.00	S/700.00
TOTAL				S/1.000.00
OTROS				
Movilidad	Pasajes	12	S/ 8.00	S/ 96.00
Alimentos (menú)	Unidad	12	S/ 12.00	S/ 144.00
Telefonía móvil	Llamadas	20	S/ 1.00	S/ 20.00
Internet	Hora	2000	S /0.40	S/800.00
Luz	KW/H.	1000	S /0.80	S/800.00
Imprevistos				S/ 600.00
TOTAL				S/2.460.00
COSTO TOTAL				S/ 5.426.00

Presupuesto global

Nº	ÍTEMES	COSTO
1	Material Bibliográfico	S/330.00
2	Equipos	S/1.610.00
3	Útiles de escritorio	S/26.00
5	Recursos humanos	S/1.000.00
4	Otros	S/2.460.00
TOTAL DE GASTOS		S/5.426.00

5. REFERENCIAS

1. Wigert H. Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study. *Rev. J. Nurs Manag.* [Internet]. 2022; 30 (1): 2031 – 2038. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.13650>
2. Menasce J, Parker Kim. Cómo ven los estadounidenses sus trabajos. [Internet]. Washington DC /Pew Research Center. 30 de marzo de 2023. [Consultado 11 de Octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/03/30/how-americans-view-their-jobs/#:~:text=When%20it%20comes%20to%20assessments,all%20satisfied%20with%20their%20job.>
3. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: resumen de orientación. [Internet]. Ginebra Suiza/IrisWho. 2020. [Consultado 11 de Octubre de 2023]. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Álava N, Cerezo B, Yugcha G, Martínez W. La percepción de las enfermeras sobre su clima organizacional: una revisión integrativa. *Rev. Polo del Conocimiento.* [Internet]. 2023; 8 (9): 506- 519. Disponible en: <https://mail.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6032/15204>
5. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Rev. Univ y Soc.* (2020); 12 (3):

385 - 390. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

6. Salazar E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Rev. Enferm. Univ. [Internet]. 2021; 17 (3); 273-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es.

7. Hernández J, Cisneros J. Percepción del clima laboral en el Laboratorio del Centro Médico Nacional del Bajío. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. [Internet]. 2022; 60(3): 258 – 267. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10396009/>

8. Medina N, Heredia F. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. [Internet]. 2023; 19 (1): 55 – 68. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v19n1/2226-4000-riics-19-01-55.pdf>

9. Guerra F, Lama R, Guerra M, Elera R. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. Rev. Horiz. Med. [Internet]. 2023; 23 (1): e2147. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2023000100004&lng=es.

10. Olivera K. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital Antonio Lorena Cusco 2018. [Tesis para optar al grado de maestro en Salud pública]. Cusco – Perú. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. 2022. Disponible en: http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6816/253T20221098_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. [Tesis de maestría]. San Luis – México. Universidad Autónoma de San Luis. 2022. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491?show=full>
12. Toshio R, Capos P, Albuquerque V, Dobbins Ch. Satisfação no trabalho vs. Clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros. Rev enferm UERJ, Rio de Janeiro [Internet]. 2021; 29: (1) – 7. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1354540/satisfacao-no-trabalho-pt.pdf>
13. Araya M, Medina G. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Rev. Med. Ris. [Internet]. 2019; 25 (2): 157 - 166. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en.
14. Arévalo J, Quiroz S, Delgado J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. Rev. Cie Lat. [Internet]. 2021; 5 (5): 1 – 40. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
15. Bustamante M, Galvez N, Arrunategui B. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú Rev. Ven. Ger. [Internet]. 2023; 28 (9): 150 – 161. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40630/46326>
16. Fernández K. Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia. Hospital III-E, La Libertad. Es salud. [Tesis para optar al grado de

maestra en gestión de los servicios de salud]. Trujillo – Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2021. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73272/Fern%
c3%a1ndez_RK-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73272/Fern%c3%a1ndez_RK-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. Cayó M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco 2022. [Tesis para optar al título de segunda especialidad]. Callao – Perú. Universidad Nacional del Callao. 2023. Disponible en:

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7912/TESIS%
20CAYO%20E-SQUIVEL%20MARCO%20ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7912/TESIS%20CAYO%20E-SQUIVEL%20MARCO%20ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

18. Redator Rock Content. Clima organizacional: ¿qué es y por qué es importante evaluarlo en las empresas? [Internet]. Brasil/rocontent. 10 de mayo del 2019. [Consultado el 10 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>

19. Rosa A. Clima organizacional: definición conceptual. Rev. Ocronos. [Internet]. 2020; 5(4) 117. Disponible en: <https://revistamedica.com/clima-organizacional-definicion-conceptual/>

20. Iglesias AA, Torres J, Mora Y. Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. Rev. Medisur. [Internet]. 2020; 17 (4): 1 – 8. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2019/msu194m.pdf>.

21. Portal educativo. Equipo de redacción profesional. Teoría de Dorothea Orem; 2020 [acceso 17 de octubre de 2023]. [Internet]. Disponible en: <https://www.tareaeducativa.com/teorias/teoria-de-dorothea-orem.html>.

22. García M. Análisis del impacto del potencial humano en el clima organizacional de TUM Agencia Hermosillo. [Tesis para optar al grado de maestro en administración]. Hermosillo, Sonora – México. Tecnológico Nacional de México. 2019. Disponible en: https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/5407/1/2019_MA_MARIA%20ALEJANDR A_GARCIA_BORBON.pdf.pdf
23. Loli G. El diseño organizacional y su relación con el clima organizacional en una agencia de marketing y trade marketing en el año 2021. [Tesis para optar al título de licenciado]. Lima – Perú. Universidad Ricardo Palma. 2023. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3211153>
24. Core Global Partners. ¿Cuál es la importancia de la cultura organizacional y del clima laboral? [Internet]. Sede Web. 21 de junio de 2020. [Consultado 11 de Octubre de 2023]. Disponible en: <https://coreglobalpartners.com.pe/cual-es-la-importancia-de-la-cultura-organizacional-y-del-clima-laboral/>
25. Gómez D. Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla). [Internet]. Hubspot/Sede Web. 26 de octubre de 2022. [Consultado 12 de Octubre de 2023]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
26. Pujol L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Rev. Est. Ger. [Internet]. 2018; 34(146) 3 -18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
27. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Rev. Curr y For de prof. 2022; 6 (12): 1 – 10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

28. Naranjo Y, Jiménez N, González L. Análisis de algunas teorías de Enfermería y su vigencia de aplicación en Cuba. Rev. Arc. Méd. Camagüey [Internet]. 2018; 22 (2): 1 - 12. Disponible en: <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/5432>
29. Asana ¿Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona? [Internet]. Asana/Sede Web. 17 de julio de 2023. [Consultado 12 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>
30. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Rev. Acta Univ. 2019; 29: 1 - 18. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es
31. Marfull, A. El método hipotético - deductivo de Karl Popper. [Internet]. FULL.COM/Sede Web. 18 de diciembre de 2019. [Consultado el 12 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo>
32. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. VI Edición. México. Editorial: Magrogil. Año 2014. 600 pág.
33. Pimienta J, De la Orden A, Estrada R. Metodología de la Investigación. Competencias, Aprendizaje, Vida. [Internet]. Primera Edición. Pearson. 2018. [Consultado el 12 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/618322638/Metodologia-de-La-Investigacion-Julio-Herminio-Pimienta-Prieto>
34. Niño V. Metodología de la Investigación Diseño y Ejecución. [Internet]. Segunda Edición. Ediciones de la U. 2019. [Consultado el 12 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://es.scribd.com/read/494173719/Metodologia-de-la-investigacion-Diseno-ejecucion-e-informe-2%C2%AA-Edicion>

35. Hernández R, Mendoza, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1ra. Edición. Ciudad de México - México: Editorial: Mc Graw Hill Education; Año 2018. 714 p.
36. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Rev. RECIMUNDO. [Internet]. 2020; 4(3), 163 - 173 [Consultado el 12 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
37. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev. Med. Clin. Condes. [Internet]. 2019; 30(1), 36-49 [Consultado el 12 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0716864019300057?token=996C43489A3BE8989CCEB1C3643A107A2149F344799620748808FD8647BC3167BE4AEEB1F553C6BCFD47E11568733032&originRegion=us-east-1&originCreation=20230127191349>
38. Niebles W, Martínez P, Guerra Y, Santander J. Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes en Barranquilla, Colombia. Rev. Espacios. [Internet]. 2019; 40 (18): 1 – 14. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/a19v40n18p17.pdf>
39. Carcausto A, Ccami M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Enfermeros de Emergencia de los Hospitales de ESSALUD, Arequipa 2022. [Tesis para optar al título de Enfermera]. Arequipa – Perú. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2022. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cf3a6f97-e597-4c78-a70f-3ded3c962c26/content>

40. Salazar L. Satisfacción laboral y desempeño. Rev. Ae. UPB. [Internet]. 2019; 6(1): 47 - 67. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3nlaboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Risco Y. Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022. [Tesis para optar al título de segunda especialidad]. Tumbes – Perú. Universidad Nacional de Tumbes. 2023. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64094>
42. Sánchez M. Ética y Principios Bioéticos que rigen a la enfermería. [Internet]. Managua, Nicaragua. 05 de febrero de 2018. [Acceso el 09 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://chontales.unan.edu.ni/index.php/etica-y-principios-bioeticos-que-rigen-a-la-enfermeria/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la Investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los enfermeros del área de emergencia en una Clínica

Privada Lima – Perú, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la emergencia en una Clínica Privada, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión potencial humano la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión cultura de la organización y la satisfacción</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la emergencia.</p> <p>Objetivos Específico 1. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia. 2. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según su dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia. 3. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según su</p>	<p>Hipótesis General Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la emergencia de una clínica privada, Lima, 2023. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la emergencia de una clínica privada, Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis Especificas Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia. Ho1: No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión potencial humano y la</p>	<p>Variables 1 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones D1: Potencial humano D2: Clima Organizacional D3: Cultura de la Organización</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones D1: Motivacional o Intrínseca D2: Higiénica o Extrínseca</p> <p>Variables 1 Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p> <p>Variables 2 Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p>	<p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño: Observacional, descriptivo, transversal, correlacional.</p> <p>Población: 60 profesionales de enfermería.</p> <p>Muestra: estará constituida por el total de la población 60 profesionales de enfermería.</p>

<p>laboral en los enfermeros de emergencia? ?</p>	<p>dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.</p>	<p>satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.</p> <p>Ho2: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.</p> <p>Ho3: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según su dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia.</p>	<p>Técnica: se empleará la encuesta para obtener los datos de ambas variables.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Para la variable 1 se empleará el cuestionario de clima organizacional.</p> <p>Para medir la satisfacción laboral se usará el cuestionario de Herzberg.</p>
---	--	---	--

Anexo 2. Cuestionario para evaluar la variable Clima Organizacional (39)

Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las premisas y marque con una (x) la que Identifica a usted como correcta.

I: Datos sociodemográficos y laborales

Género: Masculino () Femenino ()

Edad: De 20 -25 () De 26 a 35 () De 36 a 59 () Mayor de 60 ()

Formación Profesional: Licenciada () Magister () Doctorado () Especialista ()

Estado Civil: Soltero(a) () Casado(a) () Separado(a) () Viudo(a) o Unión libre ()

Tiempo De Servicio: De 1 -5 () De 6 a 10 () De 11 a 20 () Mayor de 20 ()

Condición Laboral: Nombrada () Contrato fijo () Contrato CAS () Contrato Servicios de Terceros ()

II: Cuestionario de clima organizacional

Indicaciones: Estimado licenciado en enfermería a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cuatro opciones para marcar de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuestas ni buenas ni malas. Conteste todas las preguntas de acuerdo a lo siguiente:

N =Nunca.

A = A veces.

F = Frecuentemente.

S = Siempre.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL					
N°	DIMENSIONES	CRITERIOS			
	POTENCIAL HUMANO	N	A	F	S
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 se 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	N	A	F	S
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 beneficio son razonables.				
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo realizado.				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debí realizar en mi organización.				
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	N	A	F	S
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo.				
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que sé hacer.				
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
26	Estoy comprometido con mi organización.				
27	Me interesa el desarrollo de mi organización.				
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.				

Anexo 3. Cuestionario para evaluar la variable Satisfacción laboral (41)

Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las premisas y marque con una (x) la que Identifica a usted como correcta.

I: Datos sociodemográficos y laborales

Género: Masculino () Femenino ()

Edad: De 20 -25 () De 26 a 35 () De 36 a 59 () Mayor de 60 ()

Formación Profesional: Licenciada () Magister () Doctorado () Especialista ()

Estado Civil: Soltero(a) () Casado(a) () Separado(a) () Viudo(a) o Unión libre ()

Tiempo De Servicio: De 1 -5 () De 6 a 10 () De 11 a 20 () Mayor de 20 ()

Condición Laboral: Nombrada () Contrato fijo () Contrato CAS () Contrato Servicios de Terceros ()

Instrucciones.

Estimado(a) enfermero(a), a continuación, le presentare una encuesta sobre la percepción de su satisfacción laboral. Su opinión, es muy importante, le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
TA(5)	A(4)	I(3)	D(2)	TD(1)

DIMENSIÓN 1. MOTIVACIONAL O INTRÍNSECA	TA	A	I	D	TD
1. Mi labor juega un papel importante al alcance de objetivos de mi institución					
2. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					

3. Las actividades que realizó corresponden a mi función					
4. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
5. Los directivos o jefes de servicio reconocen mi desempeño laboral.					
6. Los usuarios dan muestra de agradecimiento o reconocimiento por el cuidado brindado.					
7. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
8. Me agrada que mi trabajo tenga un alto nivel de responsabilidad.					
9. Cumpló con el horario establecido y demuestro puntualidad					
10. Los resultados de mi trabajo afectan significativamente a vida o bienestar de otras					
11. Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					
12. La institución informa sobre asuntos e interés laborales que pueden mejorar mi estatus laboral (convocatorias, beneficios, nombramientos)					
DIMENSIÓN 2. HIGIÉNICA O EXTRÍNSECA					
13. Me siento conforme con mi rol de turnos.					
14. Me siento conforme con la designación de las unidades dentro del servicio.					
15. En el servicio prevalece una atmósfera de respeto y Amistad					
16. El equipo de trabajo en mi servicio tiende a ser frío y reservado entre sí.					

17. El personal de salud saca adelante la atención de salud con creatividad, aun cuando las condiciones logísticas y laborales no son las adecuadas					
18. En la institución o servicio consideran las ideas o alternativas propuesta por el personal.					
19. Cuando se necesita requerimiento de personal por sobredemanda en el servicio, las otras áreas o servicios envía personal de salud					
20. Mis compañeras(o)s me ayudan cuando los necesito					
21. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
22. Los incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las críticas o memorándum de aviso.					
23. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes inmediato					
24. Los conflictos internos son solucionados de manera oportuna y adecuada por nuestro(a) jefe(a) inmediato o coordinador(a).					
25. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución de salud.					
26. Estoy comprometido con mi institución de salud.					
27. Me interesa el desarrollo de mi o institución de salud.					

Anexo 4. Consentimiento informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Los Enfermeros Del Área De Emergencia En Una Clínica Privada Lima – Perú, 2023

Nombre del investigador: Ferreira Palma, David Alejandro

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros del área de emergencia en una clínica privada.

Beneficio por participar: Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así puedan los profesionales de enfermería comprender mejor la dinámica de su entorno laboral, además que podrían respaldar incitativas para un cambio que beneficie tanto al personal como a la institución, logrando con esto un entorno laboral más seguro y agradable.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.

Costos por participar: No se realizará pago alguno por su participación.

Renuncia: Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.

Participación voluntaria: La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, “los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.

“Nombres y apellidos del participante”	“Firma o huella”
“Documentos de identidad”	

“Doy fe y conformidad de haber recibido una copia del documento”

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	2%
2	uwiener on 2024-03-10 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	2%
5	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-04-28 Submitted works	<1%
7	repositorio.untumbes.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2023-11-01 Submitted works	<1%