



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

“Relación entre clima organizacional con la satisfacción laboral del personal
de enfermería del servicio de consulta externa del Hospital Guillermo

Kaelin de la Fuente, Lima – 2022”

Para optar el título de

Especialista en Gestión de los Servicios de Salud y Enfermería

Autora: Lic. Mayorca Baltazar, María Guadalupe

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

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

LIMA – PERÚ

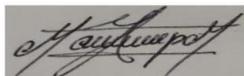
2022

	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,... **MAYORCA BALTAZAR MARIA GUADALUPE** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería.....
 / **RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA - 2022"**
 Asesorado por la docente: mg. Rosa Maria Pretell Aguilar DNI ... 18150131 ORCID...
<https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de (14) (catorce) % con código __oid:__ oid:14912:356301942_____ 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

MAYORCA BALTAZAR MARIA GUADALUPE Nombres y apellidos del Egresado

DNI:40101338

DNI:



.....
 Firma

mg. Rosa Maria Pretell Aguilar

DNI: 18150131

Lima, 21 de mayo de 2024

**“RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCION
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE
CONSULTA EXTERNA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA
FUENTE, LIMA – 2022”**

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios por brindarme muchos retos superarlos con éxito sacando lo mejor de mí, a mis padres por su gran amor, dedicación, esfuerzo, enseñanzas a lo largo de los años y a mis hijos por ser mi motor y fortaleza para seguir avanzando profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme una familia maravillosa, a mi familia por haberme acompañado durante todos estos años brindándome su apoyo para lograr mis objetivos y para todos aquellos quienes aportaron y colaboraron para la realización del proyecto.

ASESORA

MG. PRETELL AGUILAR ROSA MARIA.

JURADO

Presidente : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
Secretario : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo
Vocal : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

ÍNDICE

1	EL PROBLEMA.....	9
1.1.	planteamiento del problema.....	11
1.2.	Formulación del problema.....	14
1.2.1.	Problema general.....	14
1.2.2.	Problemas específicos.....	14
1.3.	Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1.	Objetivo general.....	15
1.3.2.	Objetivo específico.....	15
1.4.	Justificación de la investigación.....	16
1.4.1.	Teoría.....	16
1.4.2.	Metodología.....	16
1.4.3.	Practica.....	17
1.5.	Delimitación de la investigación.....	17
1.5.1.	Temporal.....	17
1.5.2.	Espacial.....	17
1.5.3.	Recursos.....	17
2.	MARCO TEORICO.....	18
2.1.	Antecedentes	18
2.2.	Bases teóricas.....	20
2.3.	Formulación de la hipótesis.....	25

2.3.1.	Hipótesis general.....	25
2.3.2.	Hipótesis específicas	
3.	METODOLOGIA.....	27
3.1.	Método de la investigación.....	27
3.2.	Enfoque de la investigación.....	27
3.3.	Tipo de investigación.....	27
3.4.	Diseño de la investigación.....	27
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	27
3.6.	Variables y operacionalización.....	28
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.7.1.	Técnica.....	32
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	32
3.7.3.	Validación.....	33
3.7.4.	Confiabilidad.....	34
3.8.	Procesamiento y análisis de datos.....	34
3.9.	Aspectos éticos.....	35
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	38
4.1.	Cronograma de actividades.....	38
4.2.	Presupuestos.....	39
5.	REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	40
6.	ANEXOS.....	49
	Anexo 1: matriz de consistencia.....	51
	Anexo 2: instrumentos de investigación.....	55
	Anexo 3: consentimiento informado.....	61

RESUMEN

La cultura organizacional en la mayoría de los establecimientos se encuentra en un proceso de adaptación al mundo moderno y a los avances tecnológicos, incluyendo en sus políticas de salud las nuevas Reformas de Salud para cubrir las necesidades en busca de la satisfacción de los usuarios internos mejorando la calidad de vida laboral y estos a su vez brinden una atención con eficacia, eficiencia, calidad, calidez y oportuna cumpliendo con los objetivos de la organización para ello el presente trabajo tiene como objetivo “Determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Consulta Externa del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente”, en la investigación se utilizara el técnica a utilizar es el deductivo, enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada con diseño de investigación observacional-Descriptivo-transversal-correlacional. La muestra en estudio es de 85 personal de enfermería entre licenciadas de enfermería y personal técnico, se utilizara el cuestionario para clima organizacional “Inductive Measure of Psychological Climate” validado por un juicio de expertos con concordancia de 77.28 % por alfa de Cronbach y con 0.969 de confiabilidad; para el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (1999) validado con 77.28% por juicio de expertos y 0.94 de confiabilidad con Alfa de Cronbach, buscando con el estudio medir la relacion significativa entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral.

Palabras claves: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral

ABSTRAC

The organizational climate in most health facilities is in a process of adaptation to the modern world and technological advances, including in their health policies the new Health Reforms to cover the needs in search of the satisfaction of internal users. improving the quality of work life and these in turn provide care with effectiveness, efficiency, quality, warmth and timely compliance with the objectives of the organization for this purpose the present work aims to "Determine the relationship between the organizational climate with the satisfaction labor of the nursing staff of the Outpatient Service of the Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente", in the investigation the hypothetical-deductive research method will be used, with a quantitative approach, type of applied research with observational-Descriptive-cross-sectional research design. correlational. The sample under study is 85 nursing staff between nursing graduates and technical staff, the organizational climate questionnaire "Inductive Measure of Psychological Climate" will be used, validated by an expert judgment with agreement of 77.28% by Cronbach's alpha and with 0.969 reliability; for the job satisfaction questionnaire of Sonia Palma Carrillo (1999) validated with 77.28% by expert judgment and 0.94 reliability with Cronbach's Alpha, seeking with the study to measure the significant relationship between the dimensions of organizational climate and job satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction.

1: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizan evaluaciones constantes de salud en cada país, las organizaciones para lograr que el personal se sienta satisfecho incentivan al personal a desarrollar sus capacidades. (1) Cáceres refiere que en países europeos la insatisfacción laboral de los trabajadores que laboran es muy alta con un (66%), realizando una comparación con países Norte Americanos en donde la insatisfacción llega al 50% en relación al salario que percibe. (2)

Según ASCENDO da a conocer estrategias de mejora y resolver las tareas de forma efectiva. En el 2014 en Latinoamérica el personal asistencial refiere que tienen un entorno organizacional por mejorar en un 76.7%, en algunos países con algunas variaciones, Chile (71.88%), Uruguay (70.38%) y a nivel nacional con un (68.02%). (3) Meza 2017, según la Organización Internacional del trabajo (OIT) desde que el Covid-19 genero muchos desempleados a nivel mundial fluctuando entre 5,3 a 24,7 millones, en Latinoamérica el umbral de pobreza se incrementó de 28,7 millones según (CEPAL-2020). (4)

A nivel nacional el Ministerio de la Salud (MINSA) aprobaron el “Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional”, Oblitas en su estudio refiere que el 66.7% clima laboral promedio, 21.4% saludable,

11.9% no favorable, indicando carencias en el entorno organizacional (5). En Perú antes y durante la Pandemia se presentaron en Lima Norte el Clima Laboral con un 86.9% nivel regular, 13.10% muy bueno. La satisfacción del personal un 63.1% satisfecho, 35.7% muy satisfecho y 1.20% de insatisfacción laboral (6).

Un portal empresarial Capital humano (2022) en Perú refiere que un 76% tiene una apreciación negativa de sus centros laborales, 22% indico que no hay experiencias nuevas, 20% ambientes no adecuados, 19% falta de liderazgo, 12% baja remuneración, 10% no reconocimiento laboral, el 10% sus aportes no ignorados, 7% no ascienden profesionalmente (7).

Las instituciones gubernamentales siguiendo las políticas establecidas ha hecho que el personal de salud cuestione el clima y satisfacción laboral, adoptando comportamientos positivos o negativos, los cuales hace que el personal no se comprometa con la institución influyendo en la calidad de atención y la sostenibilidad de las empresas. (8).

Es de gran importancia valorar el estado psicológico del profesional de enfermería ya como estas influyen relativamente en las relaciones interpersonales, conductas y desarrollo de actividades, evaluando la forma como son reguladas por los lideres de la organización (9).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) Cuando inicio el brote de Coronavirus (COVID 19) la OMS 2020 considero que el personal de salud debe aplicar al máximo los conocimientos adquiridos ante la emergencia sanitaria con estrictas medidas para salvaguardar y reforzar el sistema de salud, hubo mucha insatisfacción por el sueldo y las

condiciones de trabajo en más del 50 % de profesionales (Universidad de Ciencias y Tecnología , 2020) (10).

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de **autonomía** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de **cohesión** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de **confianza** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de **presión** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de **apoyo** y con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de **reconocimiento** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de **equidad** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de **innovación** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.3.2. Objetivo específico

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional según **dimensión de autonomía** y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Describir la relación que existe entre el clima organizacional según **dimensión de cohesión** y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según **dimensión de confianza** y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional según **dimensión de presión** y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Describir la relación que existe entre el clima organizacional según **dimensión de apoyo** y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional según **dimensión de reconocimiento** y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Describir la relación que existe entre el clima organizacional según **dimensión de equidad** y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según **dimensión de innovación** y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

1.4.1. Teórica

Según Likert su teoría de los sistemas fundamenta que las organizaciones obteniendo resultados positivos cuando exista una reacción positiva en el trabajador dentro de ellas se ha observado que con los diferentes estudios y auditorias que se realizan se espera que estas garanticen resultados favorables y que la idea de la cultura organizacional como la satisfacción

de los empleados que tienen que laborar en los diferentes servicios de consulta externa tenga gran importancia durante el desarrollo de los cuidados de enfermería favoreciendo el cuidado del usuario, su entorno como profesionales, equipo de trabajo con una mejora continua del individuo y de la organización.

1.4.2. Metodológica

El presente trabajo de investigación posee importancia para el estudio para identificar y medir las variables en estudio con bases metodológicas ya que su finalidad es contrastar las variables y el uso de instrumentos validados y confiables.

Así mismo servirá de modelo para las futuras investigaciones que contribuirá a la mejora continua de los sistemas de salud dentro de las e organización de las futuras organizaciones en busca de una mejor satisfacción de los usuarios internos que laboran en las instituciones.

1.4.3. Practica

El proyecto de investigación tiene como finalidad de identificar como el profesional de enfermería se siente ante el sistema organizacional y su influencia en el desenvolvimiento del profesional de enfermería las cuales se van a ver reflejadas durante la atención del usuario y su entorno personal.

Una vez identificado las necesidades de cada profesional lograremos mejorar su desempeño profesional, para evitar repeticiones durante los procesos y de esa manera brindar una atención oportuna con calidad y calidez, así mismo propiciar acciones que fomenten a mantener un

apropiado ambiente laboral conjuntamente con todos profesionales de enfermería y los diferentes comités de la institución creando un clima positivo con la intervención activa y la resolución de diferentes situaciones, reestructuración, innovación y recompensa para incentivar al profesional de enfermería y tener una Calidad de Vida Laboral cumpliendo con los propósitos y metas de la institución.

1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.5.1. Temporal

El estudio de investigación se desarrollará durante el tercer y cuarto trimestres del año 2022.

1.5.2. Espacial

El proyecto de investigación se llevará a cabo en el Servicio de Consulta Externa del Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin de la Fuente, nivel 2-II, atiende a los pacientes de ESSALUD de Lima sur a través del modelo de Asociación Publico Privada en el distrito de Villa Maria del Triunfo Av. 26 de noviembre i Defensores de Lima 15817 Lima - Perú.

1.5.3. Recursos

Recursos Humanos: Asesora/ estadístico/ digitador.

Recursos materiales: Laptop/ materiales de escritorio/ USB/ hojas/ fotocopias.

Recursos técnicos: Internet / energía técnica.

Recursos financieros: Propios.

2: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

- Sánchez (11) en el año 2020 Trujillo - Perú, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en tiempos de COVID-19 en el Hospital Distrital Santa Isabel-2020”, estudio de tipo aplicativo, no experimental y descriptivo correlacional de diseño de corte transversal, con una muestra de 50 trabajadores asistenciales, aplicando los cuestionarios de Clima organizacional del MINSA (2011) y Satisfacción laboral del MINSA (2002), como resultado un clima organizacional por mejorar un 80%, con un nivel de satisfacción como insatisfecho ni satisfecho con un 72%, concluyendo que el Clima organizacional a nivel general y el potencial del personal se relacionan significativamente.
- Meneses (et.al) (12), en el año 2022. en Ayacucho- Perú, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho 2022”, estudio con enfoque cuantitativo - descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal, la población conformada por el personal asistencial de

enfermería con tipo de muestreo censal, utilizando la entrevista estructurada y el instrumento utilizado el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral, concluye que existe relación significativamente directa lineal ($p < 0.05$) y muy alta entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería.

- Recalde (13), en el año 2022, Lima – Perú, realizó un estudio cuyo objetivo “Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de salud del Servicio de Emergencia del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Comas, 2022”, con método de investigación cuantitativo, descriptivo, con diseño correlacional de corte transversal, la muestra conformada por 50 trabajadores asistenciales, la técnica a usar es la encuesta y el instrumento un cuestionario para ambas variables y concluyendo en un nivel de confiabilidad alta de las variables entre 0.90 y 0.95 de Alpha de Cronbach.

Antecedentes internacionales

- Del Ángel (et.al) (14), en el año 2020, México, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Analizar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”, con método transversal analítico correlacional, con una muestra de 182 trabajadores, respondiendo una escala de clima organizacional y un cuestionario de satisfacción laboral, obteniendo un (56%) en el clima laboral por mejorar y (40.7%) favorable la variable

satisfacción laboral, con una correlación significativamente moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral ($r_s=0.205$; $p=0.05$).

- Bajaaná (15), en el año 2022, en Guayaquil, estudio realizado con objetivo “Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la sala de emergencia del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS Ceibos”, tipo de investigación descriptivo de corte transversal, una población constituida por 45 trabajadores que laboran en el servicio de emergencia del hospital, aplicando el cuestionario de Bustamante y entre otros (2015) y para Clima Organizacional cuestionario de Bustamante (2009) que existe una relación significativa entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.
- Cabrera (16), en el año 2022, en Aguascalientes, expuso su tesis cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el clima organizacional de la ESE Hospital del Rosario del municipio Campoalegre, Departamento de Huila, Colombia y el desempeño del personal”, tipo de estudio cuantitativa-descriptivo-correlacional, diseño no experimental transeccional, participaron 52 trabajadores de diferentes áreas del hospital, aplicando un cuestionario para ambas variables, con resultados positivos para Clima Organizacional con un sistema participativo acorde a los avances tecnológicos combinando dos modelos laborales y para la variable satisfacción realizan evaluaciones constantes según el grado de conocimiento y desenvolvimiento laboral con una valoración positiva por parte de los entrevistados.

2.2. Bases teóricas

Clima organizacional

Conceptualmente la cultura organizacional influye significativamente en el rendimiento y desarrollo profesional del personal asistencial ya que un clima negativo reduce la autonomía durante activa laboral, merma los conocimientos intelectuales que el profesional ofrece dentro del área de trabajo, ya que la calidad que se brinda durante la atención de los usuarios dependerá de manera significativa como el sistema de salud y las organizaciones afrontan las necesidades de los trabajadores y como esto influye en el sentir de los trabadores con respecto a las instituciones siendo visualizados y reflejados en el desarrollo de sus actividades diarias y la cálida de atención que se ofrece dentro de la organización (17)

Teoría del Clima Organizacional de Likert. –

Citamos a Fayol con su “Teoría clásica o funcional de la administración” fundamentada en 14 principios. También mencionamos a la teoría de las relaciones humanas como hombre social y la teoría del desarrollo organizacional con su autor Chiavenato con su triada humano, organización, ambiente. Para el presente estudio tomaremos a García Ramírez et.al, donde cita a Likert y refiere que el clima organizacional es la respuesta o el actuar de los colaboradores y está directamente

relacionado al comportamiento de las condiciones administrativas por la que están regidos los colaboradores dentro del centro laboral que son percibidas de acuerdo al entorno donde se desarrollan, condicionada por diferentes factores externos e internos los cuales van a influenciar en la percepción que los colaboradores tienen de sus gestores (18).

Dimensiones del clima organizacional.-

Refiere que una cultura organizacional es un fenómeno pluridimensional describe a cada componente del ambiente de trabajo que cumpla con todas las condiciones adecuadas para realizar sus actividades de forma segura y crear un ambiente de trabajo productivo. (19).

Dimensión 1: Autonomía.- Según Koys y Decottis La autonomía es la autoderminacion que el profesional asume en la toma de decisiones que la profesional toma con criterio, y responsabilidad durante la realización de los procedimientos priorizando sus actividades para obtener las metas deseadas como profes5ional e integrante de una organización (20).

Dimensión 2: Cohesión.- Apreciación que tenemos de las relaciones interpersonales con los integrantes de enfermería dentro del área laboral, un entorno favorable, de confianza y en equipo ayudara a la producción y ejecución de las actividades con un clima laboral agradable (21).

Dimensión 3: Confianza.- Se entiende por confianza a la capacidad de actuar libremente ante una determinada situación, brindando una información clara, racional permitiendo ganar la suficiente confianza con los supervisores o líderes de la organización sin romper los aspectos de solidaridad, respeto, pensamiento crítico intelectual, cognitivo y la gestión

proactiva del dentro del área de trabajo y teniendo en cuenta el sistema organizativo de la institución (22).

Dimensión 4: Presión.- Definieron la presión a la sobrecarga de actividades del profesional aumentando su productividad en condiciones adversas al tiempo, sobrecargando las tareas, corriendo el riesgo de cometer errores y deficiencias en las tareas asignadas , un trabajo bajo presión origina no tener control de las emisiones y los pensamientos para la toma de decisiones originando situaciones de cansancio, estrés, disminuyendo su rendimiento laboral, para un manejo adecuado de la presión se debe planificar, organizar, priorizar, concentrarnos , delegar y saber decir que “no” para lograr un equilibrio que no afecte nuestra salud (23).

Dimensión 5: Apoyo.- Dentro de cada institución el apoyo se percibe de diferente manera por cada uno de los integrantes del grupo, ejerciendo actitudes de comportamiento, tolerancia, aprendizaje de los errores y el miedo a recibir críticas negativas o sanciones por parte de compañeros y/o supervisores por tomar decisiones poco asertivas (24).

Dimensión 6: Reconocimiento.- El reconocimiento dentro de los establecimientos es un valor agregado ofrecido por parte de los empleadores con la finalidad de reconocer, motivar el desempeño efectivo que realiza el trabajador en su área de trabajo en busca de mejorar los estándares de calidad que brinda la institución. Contrario a esta crea un ambiente apático deteriorando el clima laboral (25).

Dimensión 7: Equidad.- Es la percepción que los trabajadores tienen de las políticas y reglamentos equitativos y claros que una institución tiene sobre las condiciones de igualdad en el trabajo en cuanto a remuneración, beneficios y tratos imparciales en relación a las competencias y merito que los trabajadores esperan recibir de acuerdo a las exigencias de los empleadores (26).

Dimensión 8: Innovación.- Es la percepción que adoptamos anímicamente de como nosotros como personas y profesionales asumimos el riesgo para desarrollar actividades, procedimientos, cargos en busca de alternativas para desenvolvernos en nuevas áreas de trabajo dependiendo de la experiencia profesional adquirida con el tiempo (27).

Bases teóricas de la satisfacción laboral

Definición de satisfacción laboral

Según Cols 2018 refiere que durante los últimos años ha sido uno de los acontecimientos más estudiados donde los trabajadores manifiestan el grado de satisfacción que tienen dentro de su ambiente laboral en relación a las funciones, tareas, remuneración, beneficios, relaciones interpersonales entre otros estableciendo y manifestando su grado de satisfacción positiva o negativa ante el medio laboral y como este se siente con el desarrollo de su propio trabajo la cual se verá reflejada en la vida futura (28).

Enfoques teóricos de la satisfacción laboral

Teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg

Llamada también teoría motivación- higiene o teoría dual donde describe la importancia de relacionar al trabajador con su entorno laboral, que las decisiones que pueda tomar van a marcar su accionar en la vida futura con éxito o fracaso respondiendo a una pregunta ¿qué queremos nosotros los colaboradores de nuestro trabajo? Para ello Herzberg estudia dos aspectos: todo lo relacionado con la higiene donde describe y busca aumentar los factores de higiene y el confort de los colaboradores de una institución en relación con el área de trabajo haciendo referencia las necesidades propuestas en la pirámide de Maslow (autorrealización, estima, sociales, seguridad y fisiológicas), menciona a los factores motivacionales buscando aumentar la producción sostenida en el tiempo estimulando directamente al reconocimiento por el desempeño laboral (29).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Los investigadores desagregan satisfacción laboral con el motivo de conocer más a fondo la variable en estudio la cual tomo en cuenta las siguientes 7 dimensiones subdividida en satisfacción intrínseca llamada factores motivacionales relacionada con el espacio y las tareas asignadas siendo las siguientes: desarrollo personal, desempeño de tareas, la segunda es la satisfacción extrínsecas relacionada a las condiciones de trabajo y como los colaboradores se desempeñan sus roles y actividades se encuentra condiciones laborales físicas y/o materiales, beneficios laborales - económicos, políticas administrativas, relaciones sociales o interpersonales, relación con la autoridad (30).

Dimensión 1: desempeño - satisfacción con las tareas.

Son las destrezas adquiridas por el trabajador a lo largo de los años, consecuencia del desempeño y los logros personales teniendo en cuenta el esfuerzo, capacidades, conocimientos, aportes a la dedicación de las tareas, cumpliendo sus responsabilidades asignadas con compromiso ya sea directa o indirectamente en busca de la mejora continua de la institución (31).

Dimensión 2: desarrollo - reconocimiento personal

Es un proceso de introspección para explorar nuestros talentos, mejorar nuestra salud, lograr cambios en nuestro estilo de vida, estar en armonía con nuestra mente y cuerpo hacia nuestro entorno laboral en busca de una mejora continua y desarrollo personal ya que estas se van a ver reflejadas durante las actividades diarias que desarrollamos según (Bravo, Piero, y Rodriguez 1996 , Sundstrom 1986) la actitud y la preparación es un indicador en el que a los trabajadores les agrada o gustan de su trabajo porque los ayuda a concentrarse y desarrollarse profesionalmente (32).

Dimensión 3: Condiciones laborales físicas - materiales.

Según Robins P. Refiere que el ambiente de trabajo influye considerablemente en la ejecución de las actividades diarias y desarrollo de las competencias de un grupo de trabajo donde dice que la iluminación, ventilación, temperatura, disposición y condiciones del entorno físico, insumos y equipos tecnológicos disponibles influyen en el ejercicio de sus funciones adheridos a ello hay que tener en cuenta que

los problemas de salud y las condiciones de trabajo se relaciona favoreciendo y potenciando su desarrollo personal y profesional (33).

Dimensión 4: Beneficios económicos laborales.

Según Dessler (2014) citado en Ruiz es considerado como un beneficio económico mencionado por Frederick Taylor 1800, que son remuneraciones por la producción y desarrollo de las actividades dentro del área de trabajo, cada trabajador tiene una remuneración asignada pero los empleadores pueden considerar brindar un incentivo monetario por el desempeño, las destrezas, horas extras que permite al colaborador cumplir con las obligaciones laborales, mejorando las tareas alcanzando, su calidad de vida y por lograr cumplir con las metas de la organización (34).

Dimensión 5: políticas administrativas.

Según Marriner 1996 nos refiere que son un conjunto de principios, directrices, lineamientos y normas administrativas adaptadas a una organización que rigen el funcionamiento de una empresa que van a servir como guía para cada uno de los miembros para el desempeño de sus funciones de acuerdo a estas normas salvaguardando la seguridad del personal en cuanto a la seguridad en general y del medio ambiente, que van a regular la mejor manera de comportarse de los trabajadores las cuales serán reportadas al jefe inmediato para solucionar los problemas y guiar al personal de forma correcta guiando la atención del usuario externo y a su vez la elaboración de documentos que reporten el adecuado desarrollo de las actividades diarias y que rijan la adecuada

calidad de atención con la finalidad de cumplir las metas de una organización que van a servir como guía para la toma de decisiones y acciones que van a ayudar a controlar los planes creados por la organización (35).

Dimensión 6: Relaciones sociales – interpersonales

Contreras (2011) citado en Vallejos refiere que es una interacción de una o más personas que forma parte de un grupo que se desarrollan dentro de un centro laboral en condiciones óptimas en busca del desarrollo personal y del grupo social contando con un entorno saludable que se vea reflejado en el desempeño y bienestar emocional de los colaboradores, muchas veces en el ámbito laboral puedan haber discrepancias pero hay grupos sociales que tienen lazos afectivos de amistad teniendo en cuenta la honestidad, los valores, el respeto, la comprensión, habilidades y destrezas que cada personal pueda desarrollar que constituyen aspectos para cumplir con los objetivos dispuestos por el equipo de trabajo y la organización en su conjunto logrando las metas planificadas (36).

Dimensión 7: Relación con la autoridad.

Se relaciona al valor que el trabajador tiene en relación a su jefe inmediato, a sus labores diarias y los atributos de guiar a los trabajadores y evaluar las tareas a través de la supervisión continua de las habilidades, destrezas, méritos ganados y el desempeño, la preparación, conocimientos adquiridos en nuestro ejercicio profesional con un trato digno con igualdad, respeto, justicia por parte de los líderes de la organización (37).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente lima 2022

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis específica

HE 1 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **autonomía** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

HE 2 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **cohesión** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

HE 3 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **confianza** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

HE 4 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **presión** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

HE 5 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **apoyo** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

HE 6 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **reconocimiento** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

HE 7 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **equidad** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

HE 8 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **innovación** y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

CAPITULO III: METODOLOGIA

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación.

Se aplicará el método hipotético-deductivo que describe un ciclo de inducción–deducción haciendo uso de conclusiones de una investigación y comprobar o refutar hechos reales por medio de una hipótesis (38).

3.2. Enfoque de la investigación

Se utilizará el enfoque cuantitativo que servirá para la recolección, análisis e interpretación de datos reales cualitativos y cuantitativos los cuales serán analizados mediante pruebas estadísticas y representados estadísticamente en cuadros gráficos (39).

3.3. Tipo de investigación

Se desarrollará el tipo de investigación aplicada donde se determinará, aplicará y resolverá los problemas de una determinada población y cuan es su influencia en otra población (40).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño a utilizar en la investigación es el Observacional-Descriptivo-Transversal-Correlacional, recolectando y analizando los datos no permitirá observar los fenómenos mas no manipularlos (41).

3.5. Población, muestra

Población:

La población en estudio está conformada por 60 licenciadas de enfermería y 25 personal técnico del servicio de consulta externa.

Muestra:

Dado que la población es finita la muestra será el total de la población 85 personal de enfermería del servicio de consulta externa dado que la población es pequeña la muestra es igual.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería asistencial de sexo femenino.
- Con tiempo de experiencia mayor a 2 años.
- Personal de enfermería que deciden participar voluntariamente.
- Personal de enfermería que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no labora en el servicio de consulta externa.
- Personal que se encuentra en aislamiento y descanso médico.
- Personal con tiempo de experiencia menor a 2 años.
- Personal que no desea participar en la investigación.

3.6. Variables y operacionalización

Definición conceptual Variable 1: Clima Organizacional

Son característica o cualidades del medio ambiente laboral que son transmitidas y experimentadas directa o indirectamente por los integrantes de la organización condicionando el comportamiento de los colaboradores y que estas van a influenciar futuramente en el comportamiento y en el desarrollo de sus actividades, (42).

Definición operacional de la variable 1: Clima organizacional.

Son las condiciones en las que se encuentra el ambiente laboral, observando estas condiciones y propiedades del ambiente laboral las que son percibidas por el personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Kaelin y como esta condiciona su comportamiento el cual será medido por un cuestionario con 40 ítems con las siguientes dimensiones (Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento. equidad, innovación).

Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
1.Autonomía	1. Responsabilidad en la toma de decisiones	05 ítems (1,2,3,4,5)	ORDINAL	Adecuado (148-200)
2.Cohesión	2.Relaciones entre trabajadores y atmosfera amigable.	05 ítems (6,7,8,9,10)		
3.Confianza	3.Libertad para comunicarse.	05 ítems (11,12,13,14,15)		
4.Presión	4.Estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea	05 ítems (16,17,18,19,20)		Regular (94-147)
5.Apoyo	5.Respaldo y tolerancia en el comportamiento.	05 ítems (21,22,23,24,25)		Inadecuado (40-93)
6.Reconocimiento	6.Recompensa que reciben.	05 ítems (26,27,28,29,30)		
7.Equidad	7.Políticas y reglamentos equitativos	05 ítems (31,32,33,34,35)		
8.Innovación	8.Creatividad y asumir nuevas áreas de trabajo.	05 ítems (36,37,38,39,40)		

Definición conceptual variable 2: Satisfacción laboral.

Es un estado emocional que manifiesta el trabajador en relación a su centro de trabajo y los factores emocionales, personales y laborales que puedan influenciar con su aceptación hacia su ambiente social y laboral, sabiendo que es un lugar donde se convive gran parte del tiempo con sus aciertos y compliancias que estas puedan tener, permitiéndonos mejorar la aceptación con nuestro entorno laboral en busca de resultados positivos para el grupo mejorando la calidad de vida de los colaboradores (43).

Definición operacional de variable 2: Satisfacción laboral.

Es un estado emocional agradable o placentero de las experiencias subjetivas laborales que el personal de enfermería percibe del servicio de consulta externa y las expectativas a futuro que tiene el colaborador para ello se utilizara el cuestionario con 30 ítems con las siguientes dimensiones (Satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con la relación subordinado-supervisor, satisfacción con la relación remuneración).

DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (NIVELES)
1.Satisfaccion de las tareas.	<p>Disposición al trabajo en función del esfuerzo requerido.</p> <p>Disposición al trabajo en función de la realización para el trabajador.</p> <p>Disposición al trabajo en función de la equidad con respecto a las tareas.</p>	<p>06 ítems</p> <p>(1,2,3,4,5,6)</p>	ORDINAL	<p>Alto</p> <p>(132-180)</p> <p>Regular</p> <p>(84-131)</p>
2.Condiciones laborales.	<p>Existencia de los medios para la realización del trabajo.</p> <p>Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral</p>	<p>05 ítems</p> <p>(7,8,9,10,11)</p>		<p>Bajo</p> <p>(36-83)</p>

3.Reconocimiento personal	Reconocimiento propio con los logros obtenidos Reconocimiento de personas asociadas al trabajo con respecto a los logros obtenidos	06 ítems (12,13,14,15,16,17)		
4.Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos. Disposición al trabajo en función a incentivos económicos.	04 ítems (18,19,20,21)		
5.Políticas administrativas	Disposición frente a los lineamientos o normas institucionales.	04 ítems (22,23,24,25,26)		
6.Relaciones Interpersonales	Disposición frente a la interrelación con otros miembros	04 ítems (27,28,29,30)		

	de la organización			
7.Relaciones con la autoridad	Apreciación trabajadora con su jefe directo. Apreciación trabajadora y sus actividades cotidianas.	06 ítems (31,32,33,34,35,36)		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Variable 1: La técnica a usar es una encuesta para valorar el Clima Organizacional.

Variable 2: Una encuesta para valorar la Satisfacción Laboral. Se aplicará el cuestionario dirigido al personal de enfermería, cuya muestra de investigación se recopilará datos que permita vincular el clima organizacional y la satisfacción laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1 Cuestionario clima organizacional

El cuestionario a utilizar en el Hospital Guillermo Kaelin sobre clima organizacional es el cuestionario para medir el clima organizacional "Inductive Measure of Psychological Climate" el autor Según Koys y Decottis (1991) citados en Blanco (44). Consta de 40 preguntas, presenta 8 dimensiones y cada una compuesta por preguntas distribuidas de la siguiente manera: **Autonomía**=5 preguntas relacionado a la responsabilidad en la toma de decisiones, **Cohesión**= 5 preguntas sobre relaciones entre trabajadores y atmosfera amigable, **Confianza**= 5 preguntas relacionadas a la libertad para comunicarse, **Presión**= 5 estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea, **Apoyo**= 5 preguntas de respaldo y tolerancia en el comportamiento,

Reconocimiento=5 preguntas sobre la recompensa que reciben, **Equidad**= 5 preguntas relacionadas sobre políticas y reglamentos equitativos e **Innovación**= 5 preguntas sobre creatividad y asumir nuevas áreas de trabajo (44).

La escala de medición será distribuida: Muy de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, No estoy seguro = 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1 (44).

Considerando los niveles y rangos distribuidos de la siguiente manera: Adecuado (148-200) Regular (94-147), Inadecuado (40-93) (44)

Variable 2 Cuestionario Satisfacción Laboral

El instrumento a utilizar para encuestar al personal de enfermería del hospital Guillermo Kaelin es el Cuestionario para medir Satisfacción Laboral diseñado por Palma (1999) (45)

El Instrumento de Satisfacción Laboral Presenta 7 dimensiones con la capacidad de innovar y desarrollar competencias de enfermería en relación a como podamos sentirnos en nuestro ambiente laboral dividido en 36 ítems: satisfacción de las tareas = 06 ítems, condiciones laborales = 05 ítems, reconocimiento personal = 06 ítems, beneficios económicos = 04 ítems, políticas administrativas = 05 ítems, relaciones interpersonales = 04 ítems, relación con la autoridad = 06 ítems (45).

La escala de medición está distribuida según grado de satisfacción de la muestra de estudio teniendo las opciones de respuesta: Siempre = 1 Mucho = 2 Regular = 3 Poco = 4 Nunca = 5 (45).

Los niveles y rangos de categorización se distribuyen de la siguiente manera Alto (132-180), Regular (84-131), Bajo (36-83) (45).

3.7.3. Validación

Instrumento 1 Clima Organizacional

Según Sánchez y Reyes (2015) citado en Karim, La validación según protocolos utilizado por Moreano (2018) el instrumento se medirá a través de un juicio de expertos Mgtr. Daniel Cordova Sotomayor y Mgtr. Fredy Belito Hilario valida la variable como muy alto con adaptaciones gramaticales de 2, 5, 6, 8, 12. (44)

Instrumento Satisfacción Laboral

la validez a través de un juicio de experto Mg. Romy Farfan Pesantes, Dra. Mirey Eustaquio Corccio, Mg. Neuza Huertas, Mg. Fanny Rodriguez Varas, Mg. Dorliza Aguirre Huaccha, con un coeficiente de concordancia del 77,28 % (45).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1 Clima Organizacional

El presente trabajo de investigación se realizó una prueba piloto de confiabilidad en una muestra similar de 30 personas, con alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario teniendo como resultado que la variable de clima

organizacional es altamente confiable con una puntuación 0.969 puntos (44).

Instrumento 2 Satisfacción Laboral

El instrumento se calculó con el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del respectivo cuestionario cuyo resultado nos indica que el instrumento de la variable satisfacción laboral es altamente confiable con una puntuación de 0.94 puntos (45).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinación previa para el relevamiento de data

Como primer punto se realiza los trámites correspondientes y presentar el proyecto al Comité de Ética de la institución académica universitaria Norbert Wiener.

Después aprobado la autorización se procederá a solicitar la autorización a la directora del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, una vez aprobada coordinar con el comité de investigación del Hospital previa coordinaciones con la supervisora de enfermería y la coordinadora del servicio de consulta externa para organizar y tener facilidad en la lista de personal del área y gestionar para la aplicación del instrumento.

Aplicación de instrumentos de recolección de datos

La recopilación de datos se realizará durante los meses de mayo junio del 2022, se procederá a realizar una breve explicación de los objetivos del estudio así mismo firmarán el consentimiento

informado autorizando la aplicación y como resolver los cuestionarios los cuales se aplicarán en el área de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin en un numero de 6 usuarios internos por turno en un tiempo no mayor a 30 minutos.

Análisis de datos

Después de haber sido aplicado los cuestionarios se procederá a elaborar una base de datos donde se recolectara todos las respuestas de los usuarios internos en una planilla virtual en el programa Microsoft Excel.xls versión 19 y organizar las respuestas para luego ser procesados en el programa SPSS 25.0 el cual permite analizar los datos de las Variables distribuido por dimensiones cuyos resultados poder establecer sus frecuencias y porcentajes se representara con tablas y gráficos estadísticos , para la cual se aplicara la prueba estadística para comprobar la hipótesis planteada utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Para la realización del presente trabajo se invitó a los participantes a formar parte del estudio y para ello, se les explicó en qué consistía el estudio, cuáles eran sus beneficios y riesgos. Los participantes brindaron su información de manera voluntaria, previa firma del consentimiento informado, sus datos fueron procesados de manera anónima garantizando así la confidencialidad de la investigación.

Dentro del proyecto se aplicará 4 principios bioéticos siendo: autonomía, justicia, beneficencia, maleficencia.

Principio de autonomía. – Es la independencia de cada trabajador para poder actuar con conocimiento, sin influencias, con una toma de decisiones de forma crítica sin coacciones intrínsecas y extrínsecas (46).

En el trabajo de investigación se informará al personal de salud del estudio a realizar respetando la posición y decisión de cada personal, por lo que se aplicará previo a la encuesta un consentimiento informado de autorización de su participación voluntaria.

Principio de justicia. - teniendo en cuenta este principio en el cual todos están considerados individuos con los mismos derechos e igualdad y considerados a ser tratados por igual respetando la opinión y participación de cada trabajador (47).

Principio de Beneficencia. – La norma mínima de este principio es no hacer ningún daño. Las personas a menudo usan la beneficencia como un sinónimo de respeto por las personas, una vez recopilado la información los cuestionarios se dispondrá por el comité de investigación y a la supervisora de enfermería de la institución para la evaluación y acción correspondientes y aplicar las mejoras en el servicio (48).

Principio de no maleficencia. – El principio de no-maleficencia hace referencia a la obligación de no infringir daño intencionadamente. Este principio se inscribe en la tradición de la máxima clásica *primum non nocere* (lo primero no dañar).

Siguiendo este principio se explicará al personal de enfermería que el presente estudio mantendrá la confidencialidad de la información recolectada (49).

CAPITULO IV:

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																2022																								
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPT				OCTUB				NOV				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación del problema	■																																								
Búsqueda de bibliografía	■	■																																							
Redacción del título		■	■																																						
Esquema del proyecto de investigación			■	■																																					
Elaboración de la situación problemática, problemática general y específica			■	■																																					
Elaboración de los objetivos generales, específicos				■	■																																				
Elaboración de la justificación (teórica, metodológica y práctica)					■	■																																			
Elaboración de las delimitaciones, recursos (temporal, espacial y recursos).					■	■																																			
Elaboración de las bases teóricas e hipótesis							■	■																																	
Elaboración de la metodología, enfoque, tipo y diseño de la investigación								■	■																																
Elaboración de población, muestra y muestreo									■	■																															
Definición conceptual y operacionalización de variables.										■	■																														
Elaboración de técnica e instrumentos de recolección de datos (validación y confiabilidad)											■	■																													
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos												■	■																												
Elaboración de los aspectos bioéticos													■	■																											
Elaboración de los aspectos administrativos del estudio (cronograma y presupuesto)														■	■																										
Elaboración de las referencias bibliográficas según normas de Vancouver							■							■	■																										
Elaboración de los anexos																	■	■	■	■																					
Revisión y corrección del borrador del trabajo final																																					■	■	■	■	
Aprobación del proyecto																																							■		
Aplicación del trabajo de campo																																							■	■	
Redacción del informe final																																							■	■	

4.2. Recursos Financieros (PRESUPUESTO Y RECURSOS HUMANOS)

MATERIALES	2021							2022				TOTAL
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	MARZ	ABRIL	MAYO	JUNIO	
EQUIPOS												
1 PC PERSONAL												
1 IMPRESORA												
MEMORIA EXT. /USB	40											40
UTILES DE ESCRITORIO												
BOLIGRAFOS	5.0											5.0
HOJAS BOND A4	10			10					10			30
IMPRESIÓN						80	80		80	10		250
TIPEO	63	63	63	35	30	25				15	5	299
MATERIAL BIBLIOGRAFICO												
LIBROS Y OTROS DOCUMENTOS												
OTROS												
MOVILIDAD												
VIATICOS	10	10	10	10	10	10				10	10	80
SERVICIO DE TELEFONIA MOVIL	75	75	75							75		300
INTERNET	115	115	115	115	115	115				115	115	920
RECURSOS HUMANOS												
DIGITADOR												
IMPREVISTOS	50	50	50	50	50	50		50				350
TOTAL	368	313	313	220	205	280	80	50	90	225	130	2274

	RUBROS	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO (S/.)	
				UNITARIO	TOTAL
servicios	Computación tpeo	Hoja	96	0.50	48
	Tipeo	Hoja	299	0.4	119.6
	Impresion	Hojas	250	0.50	125
	Internet	Horas	920	1.30	1.196
	Viáticos	Unidad	80	5.0	400
	Sub-total				1,888.6
Material Escritorio	Papel boom	Millar	01	17	17
	Memoria USB	1		40	40
	Libros	Unidad			
	Revistas	Unidad			
	Boligrafos	Unidad	05	1.00	5.00
	Sub-total				62
Totales		Costo S/.			
	Servicios	1,888.6			
	Materiales	62			
	Total, de presupuesto	1,950.6			

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Chávez B, Placencia M, Muñoz Z, Quintana S, Olartegui M, Clima y Satisfacción Laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev. Fac. Med. Hum. Vol.23 n°.2 Lima abr./jun. 2023 Epub 18-Abr-2023. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101
2. Pérez B, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020, para optar el título profesional de licenciado en administración universidad señor de Sipán, Pimentel 2022. Disponible:
https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9255/P%C3%A9rez%20Bravo%20Christian%20Jonathan_.pdf?sequence=4
3. Ramos O, Clima Organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Nacional de Lima 2021, trabajo académico para optar el título de Especialista en enfermería en Emergencias y Desastres, Lima-Peru-2021. Trabajo académico para optar el Título de Especialista en enfermería en Emergencias y Desastres, Lima Universidad Maria Auxiliadora 2021. Disponible en:
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/685/RAMOS%20ORTIZ%20GLADYS%20ALICIA%20-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

4. Bustamante V, Gálvez D, Arrunátegui H, Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería del sistema sanitario público en Perú, Revista Venezolana de Gerencia 28, (no Especial 9), 2023. Disponible en:

<file:///C:/Users/lupit/Downloads/Dialnet->

[ClimaOrganizacionalYSatisfaccionLaboralDelPersonal-9142736.pdf](#)

5. Álvarez B, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el usuario interno que labora en el centro de salud de Chilca-Huancayo - 2021, tesis para obtener título Profesional de Enfermería, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Enfermería 2022. Disponible en:

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9997/T01>

[0_75183060_T%20-](#)

[%20T010_75209593_T.pdf?sequence=10&isAllowed=y](#)

6. Baldean R, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Enfermería en tiempos de covid-19 en el servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2022, tesis para otra el grado académico de Maestro en ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería, Universidad Norbert Wiener, Lima 2023. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9330/>

[T061_45567857_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

7. Vásquez G, Yaranga A, Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022, tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima 2023. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118987/Vasquez_GM-Yaranga_AIC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

8. Herrera P, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Policlínico de Ate, Lima 2022, tesis para obtener el grado Académico de Maestra en Gestión en los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú 2022, Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104006/Herrera_PRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Pulido J, Clima organizacional y Satisfacción Laboral del personal Químico Farmacéutico del departamento de Farmacia en el Hospital Nacional Hipólito Unanue-Agustino 2021, tesis para optar el título de Especialidad en Farmacia Hospitalaria, Universidad Privada Norbert Wiener Facultad de Farmacia y Bioquímica, Lima-Perú 2021. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6998/T061_45540336_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Remigio T, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en tiempos de Covid 19, en un instituto de salud, 2022, tesis para obtener el grado académico para obtener el Grado Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo, Lima -Perú 2022 Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121756/Remigio_TYF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Sánchez C, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de salud en tiempos del covid-19, hospital distrital Santa Isabel Trujillo-Peru-2020. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú 2020. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51227/S%20C%20S%20a1nchez_CCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Meneses T, Pérez S, Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho 2022, tesis para obtener el título profesional de licenciada en enfermería, Ayacucho – Perú Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú, 2023.

https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5263/1/TESIS%20EN%20831_Men.pdf

13. Recalde L, Clima Organizacional relacionado a Satisfacción Laboral en el personal de salud del servicio de Emergencias del centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Comas, 2022. Trabajo académico para optar el título de especialista en Emergencias y Desastres Lima, Perú, 2022. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6807/T061_46463531_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Del Ángel S, Fernández A, Santes B, Fernández S, Zepeta H, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de la salud Enfermería Universitaria vol.17 no. 3 ciudad de México jul/sep. 2020 Epub 15-Nov-2021.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273

15. Moran M, Clima Organizacional y satisfacción Laboral de los trabajadores de emergencia del hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos”, previo a la obtención del Grado Académico de Magister Gerencia en servicios de, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador 2022.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17745/1/T-UCSG-POS-MGSS-325.pdf>

16. Cabrera C, “Relacion entre clima organizacional y el desempeño del personal del ESE hospital del Rosario de Campoalegre, departamento de

Huilca, Colombia, tesis para obtener el Grado de Maestría en Administración campo finanzas, Instituto de Educación a distancia de Aguas calientes Universidad Cuauhtemoc, México 2022.

<https://uconline.mx/comunidadead/application/views/repositoriodesis/tesisfinalCesar%20AugustoCabreraCollantes.pdf>

17. Torres P, Factores que inciden en la Satisfacción Laboral en el personal de los dispensarios de salud del Seguro Social campesino de la provincia de el Oro Ecuador, para optar tesis la obtención del Grado Académico de: Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud, Guayaquil – Ecuador Universidad Católica de Santiago Guayaquil 2018.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10881/1/T-UCSG-POS-MGSS-136.pdf>

18. Pedraza M, El clima organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral desde la percepción del capital humano, Artículo original revista Lasallista de Investigación -vol. 15 no 1 - 2018

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/EI%20clima%20organizacional%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20desde%20la%20percepcci%C3%B3n%20del%20capital%20humano1.html>

19. Sánchez E, Estudio de Clima Laboral del personal de enfermería de las unidades de salud mental de un hospital, Trabajo: Comunidad

Terapéutica de Salud Mental, Complejo Hospitalario Torrecárdenas del Servicio Andaluz de Salud, Universidad de Almería,

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/Nueva%20carpeta/2%20pinv2004accesit2.pdf>

20. Santa C, Calle C, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en servidores públicos: una revisión de la literatura científica de los últimos 5 años, trabajo de investigación para optar al grado de: bachiller en psicología. Cajamarca, Universidad Privada del Norte – 2020.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/18%20Calle%20Campoverde%20Tha%20%ADs%20Lilibeth.pdf>

21. Vereau Ch. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima, Tesis para optar el grado académico de Maestra en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Universidad Ricardo Palma, 2018: Disponible en:

[file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/Nueva%20carpeta/9%20GiVereauC%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/Nueva%20carpeta/9%20GiVereauC%20(1).pdf)

22. Arteaga N, Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Trujillo, 2020.

[file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/Nueva%20carpeta/3%20clima%20organizacional%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/Nueva%20carpeta/3%20clima%20organizacional%20(1).pdf)

23. Chiang V, Hidalgo, O, Gómez F, Efecto de la Satisfacción Laboral y la confianza sobre el Clima Organizacional, mediante ecuaciones estructurales, Artículos destinados a la sección miscelánea Vol, 11 Num.ª 22 Chile – 2021.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/23%20Efecto%20de%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20la%20confianza%20sobre%20el%20clima%20organizacional,%20mediante%20ecuaciones%20estructurales.html>

24. Campos M, Lázaro C, Isla S, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica diciembre 2020, Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería del Hospital Regional de Ica diciembre 2020, Universidad Autónoma 2020.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1104/1/Endreina%20Desiree%20Yassdey%20Isla%20Santos.pdf>

25. Aliaga B, Mercado M, Torres P, Factores que inciden en la Satisfacción Laboral en el personal de los dispensarios de salud del Seguro Social Campesino de la Provincia de El Oro, Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud, Guayaquil 2018.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/ANTS%2016%20T-UCSG-POS-MGSS-136.pdf>

26. Adiazola D, López H, Rojas P, Bustamante U, Percepción del Clima Organizacional en Atención Primaria de Salud en la Región del Maule, Chile, Revista Empresarial, 2019 13 (1), 13 – 21, 2019.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/25%20CLIMA%20ORG%20Dialnet-PercepcionDelClimaOrganizacionalEnAtencionPrimaria-7021662.pdf>

27. Turizo I, Ruiz C, Análisis del Clima Organizacional en la prestación de Servicios de Salud y cómo influye en la Calidad de la Atención, Especialización en Auditoría en Salud Cali - 2020, Universidad Santiago de Cali facultad de ciencias de la Salud.

[file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/\(\)%20LIBRE%20AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20ORG.pdf](file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/()%20LIBRE%20AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20ORG.pdf)

28. Guasti G, Impacto del Covid 19 en el nivel de Satisfacción Laboral del personal de Salud del Cantón Sigchos provincia de Cotopaxi. Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Ingeniera en Comercial, Ecuador, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil 2021.

<http://201.159.223.180/handle/3317/15940>

29. Sigcha Andrade, Nadia Belén, Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del Centro de Especialidades IESS Daule, trabajo de grado-Maestría en Gerencia en Servicios de Salud Universidad Católica de Santiago de Guayaquil 2021.

<http://201.159.223.180/handle/3317/15940>

30. Escobedo G, Quiñones F, Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019, Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

31. Flores M, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de Salud de la micro red Santa Adriana, Juliaca 2019, Título para optar el Grado Académico de: Maestro de Gestión en Salud, Universidad Privada Norbert Wiener Lima – 2021.

file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/1%20T061_42870730_S.pdf

32. Guzmán R, clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto, Para optar el título profesional de licenciada en administración de negocios globales, Universidad Ricardo Palma, Lima 2018.

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

33. Alonso C, Aguilera L, Relación entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional: un metaanálisis, Apuntes de Psicología Vol. 39, numero 1, pags. 27-37 México 2021.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/18%20METANALISIS%20Relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n.pdf>

34. Ángel S, Fernández A, Santes B, Fernández S, Zepeta H, Clima organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de la salud, Universidad Veracruzana México 2020.

[file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/30%20-%20789-Manuscrito%20an%C3%B3nimo-6458-1-10-20210707%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/30%20-%20789-Manuscrito%20an%C3%B3nimo-6458-1-10-20210707%20(1).pdf)

35. Ruiz Q, Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral del personal del Hospital Civil Santa Teresita del Cantón Santa Rosa de la Provincia de El Oro, Tesis para la obtención del Grado Académico de: Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud. Universidad Católica de Guayaquil 2018.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/12%20T-UCSG-POS-MGSS-160.pdf>

36. Matos Ch, Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal de la microred de Chilca periodo 2017, Tesis para optar el Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Universidad Herminio Valdizan, Huánuco 2017.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/20%20OK%20INSTRUMENTO%20SATISFACCION%20%20PAGS%2000081%20M28.pdf>

37. Deza m, Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica, optar el grado académico de maestro en: ciencias de ingeniería, universidad nacional de Huancavelica, 2017.

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

38. Félix B, Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021, optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf

39. García V, Hernández G, González V, Polo J, Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios, Revista Internacional Administración y Finanzas Vol. 10 N° 1, México 2017.

<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=323091117068089008121005112100099066042042006017051050095107117101097117126101125099022017101055107098026098009001018122029030116070036048063075102123096073112112105054065003001006095120104118067092010014029025121099103120006080075065018070023127103071&EXT=pdf&INDEX=TRUE>

40. Castro P, Factores internos que influyen en el Clima Organizacional como Potencializador de desempeño laboral, Especialidad de Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada Bogotá 2017.

https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16665/castrop_i%C3%B1amariacarolina2017.pdf?sequence=1

41. Marin S, Placencia M, Motivación y Satisfacción Laboral del personal de una Organización de Salud del Sector Privado, Lima, Artículo Original Horiz Med 2017, 17(4): 42-52.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/27%20a08v17n4.pdf>

42. Vizcaíno C, Análisis de la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en una Empresa Pública de Servicio Hospitalario, Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2020.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/11%20-%2077127.pdf>

43. Mamani ph, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del centro de Salud Carlos Protzel Comas 2021, Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Lima Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021.

file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/10%20MAMANI%20PHOCCO%20FLOR%20TITULO%20PROFESIONAL_2021.pdf

44. Blanco I, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Arzobispo Loayza,

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud Universidad Cesar Vallejo Lima, 2018.

file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/6%20Blanco_IKA.pdf

45. Sánchez Trujillo, García V, Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio, Colombia Scientia et Technica Año XXII, Vol. 22, No. 2, junio de 2017. Universidad Tecnológica de Pereira, 2017.

<file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/16%2084953103007.pdf>

46. Zarzosa R. Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima-2019, Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en cuidados intensivos, Universidad Norbert Wiener 2020. Disponible en:

[file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/Nueva%20carpeta/8%20T061_40772131_S%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/Nueva%20carpeta/8%20T061_40772131_S%20(1).pdf)

47. Rojas A, Nivel de Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019, tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería, Universidad Norbert Wiener Lima, 2019.

[file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/Nueva%20carpeta/7%20TESIS%20Rojas%20Yohon%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lupit/OneDrive/Desktop/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/OTRAS%20TESIS/Nueva%20carpeta/7%20TESIS%20Rojas%20Yohon%20(1).pdf)

48. Maldonado P, Clima Organizacional relacionado a la Satisfacción Laboral de las enfermeras en un Hospital del Callao, Trabajo Académico para optar el título de Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería, Lima, Universidad Norbet Wiener 2021.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5998/T061_42836390_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

49. Rodas P, Velayarce LI, Clima y Satisfacción Laboral del personal del Servicio de Centro Quirúrgico de dos hospitales del ministerio de salud de Chachapoyas Y Bagua, 2017, Tesis para optar el Título de Enfermera Especialista: Centro Quirúrgico, Lambayeque, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2018.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4549/BC-TES-3368%20RODAS%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente Lima, 2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>GENERAL</p> <p>existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente lima 2022</p>	<p>V1:</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Autonomía</p> <p>D2: Cohesión</p> <p>D3: Confianza</p> <p>D4: presión</p> <p>D5: Apoyo</p> <p>D6: Reconocimiento</p> <p>D7: Equidad</p> <p>D8: Innovación</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Aplicativo.</p> <p>METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>Método Deductivo</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño Observacional-Descriptivo-Transversal-Correlacional</p>
ESPECIFICO	ESPECIFICO	ESPECIFICO		

<p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de autonomía y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?</p>	<p>1. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de autonomía y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de autonomía y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.</p>	<p>V2 Satisfacción Laboral Dimensiones D1: Satisfacción de las tareas. D2: Condiciones laborales D3: Reconocimiento personal. D4: Beneficios económicos.</p>	<p>POBLACION Y MUESTRA En el servicio de consulta externa el personal de enfermería es de 85 donde licenciadas de enfermería son 60 y personal técnico 25.</p>
<p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de cohesión y la satisfacción</p>	<p>2. Describir la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de cohesión</p>	<p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de cohesión y la satisfacción laboral del</p>	<p>D5: Políticas administrativas D6: Relaciones interpersonales</p>	

<p>laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de confianza y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?</p>	<p>y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de confianza y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.</p> <p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de confianza y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.</p>	<p>D7: Relacion con la autoridad.</p>	<p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario para medir Clima Organizacional</p> <p>Autor/es: Daniel J. Koys y Thomas A. DeCottis</p> <p>Cuestionario Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (1999)</p>
---	---	---	--	---

<p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de presión y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?</p>	<p>4. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de presión y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de presión y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.</p>		
<p>5. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de apoyo y con la satisfacción laboral del personal de</p>	<p>5. Describir la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de apoyo y la satisfacción laboral</p>	<p>5. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de apoyo y la satisfacción laboral del personal de enfermería</p>		

<p>enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de reconocimiento y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?</p>	<p>del personal de enfermería.</p> <p>6. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de reconocimiento y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.</p> <p>6. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de reconocimiento y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.</p>		
--	---	---	--	--

<p>7. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de equidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?</p>	<p>7. Describir la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de equidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>7. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de equidad y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022</p>		
<p>8. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de innovación y la satisfacción laboral del</p>	<p>8. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional según dimensión de innovación y la</p>	<p>8. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de innovación y la satisfacción laboral del personal de enfermería</p>		

personal de enfermería del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?	satisfacción laboral del personal de enfermería.	del servicio de consulta externa del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022		
--	--	--	--	--

ANEXO 1 INSTRUMENTO DE ESTUDIO

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

Estimado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos

Edad: _____ Sexo: _____

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores

1	2	3	4	5
TOTALMENTE DEACUERDO	EN DESACUERDO	NO ESTOY SEGURO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

N ^a	ITEM	1	2	3	4	5
	AUTONOMIA					
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma que desempeño mi trabajo					
2	Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo.					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
	COHESION					

6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.					
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí.					
8	Las personas que trabajan que en mi empresa tiene un interés personal del uno por el otro.					
9	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
	CONFIANZA					
	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
	Mi jefe es una persona de principios definidos.					
	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					

	PRESIÓN					
	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
	Muchos de los trabajadores de la empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
	APOYO					
	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.					
	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
	Mi jefe me respalda 100 %					
	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					

Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
RECONOCIMIENTO					
Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
La única vez que se habla de mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me lo hace notar.					
Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.					
Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
EQUIDAD					
Puedo tratar con un trato justo por parte de mi jefe.					
Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
Es poco probable que mi jefe me algue sin motivos					

<p>Mi jefe no tiene favoritos</p>					
<p>Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.</p>					
<p>INNOVACIÓN</p>					
<p>Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas</p>					
<p>A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.</p>					
<p>Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.</p>					
<p>Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas</p>					
<p>Mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas.</p>					

Cuestionario para medir Clima Organizacional Autor/es: Daniel J. Koys y Thomas A.

DeCottis

CUESTIONARIO

Test. ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (Sonia Palma)

I. INSTRUCCIONES GENERALES: El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información valiosa para el presente estudio, se deberá seleccionar cuidadosamente la respuesta y registrar adecuadamente. Es absolutamente anónima, ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible. Marque con "X" la respuesta que considere conveniente.

II. DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: M () F ()

PREGUNTAS	Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DE LAS TAREAS					
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
Me siento realmente útil con la labor que hago.					
Mi trabajo me aburre.					

Me siento complacido con la actividad que realizo					
Me gusta el trabajo que realizo					
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES					
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
El ambiente donde trabajo es confortable.					
La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
En el ambiente de trabajo donde me ubico trabajo cómodamente.					
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL					

Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
Mi trabajo me hace sentir realizado					
Haciendo mi trabajo me siento feliz conmigo mismo.					
DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS					
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
Me siento mal con lo que gano.					
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
DIMENSIÓN: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					

Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
Me disgusta mi horario.					
El horario de trabajo me resulta incómodo.					
No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES					
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					

La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
DIMENSIÓN: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD					
Los jefes son comprensivos.					
Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.					
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Con el debido respeto me dirijo a usted Ud. Saludándolo cordialmente, y al mismo tiempo informarle que estoy realizando un estudio de investigación con la finalidad de “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Como profesional de enfermería, usted ha sido elegido(a) como participante, donde sus experiencias y conocimientos son fundamentales en el desarrollo del proyecto de estudio, le solicito que confirme su participación en la resolución de los cuestionarios.

Se les garantiza la confidencialidad ya que es una encuesta ANÓNIMA. Se le hará conocer por parte del investigador sobre los resultados, habiendo finalizado el estudio.

Al firmar, usted indica que ha comprendido la importancia del proyecto y decide voluntariamente participar, el cual significa el gran valor del avance y el progreso de nuestra carrera profesional.

Atentamente:

LIC. MAYORCA BALTAZAR MARIA G.

Firma del profesional de Enfermería

Firma de Participante.

Informe de originalidad

● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 0% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-04 Submitted works	3%
2	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-02-17 Submitted works	2%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-02 Submitted works	2%
4	Alpaca Siverio, Elard Manuel Cotrina Denen, Luis Amador Chaparro ... Publication	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-02 Submitted works	<1%
6	Universidad Andina del Cusco on 2024-02-14 Submitted works	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-31 Submitted works	<1%
8	Universidad de Ciencias y Humanidades on 2017-02-09 Submitted works	<1%

