



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de emergencia de una clínica, Lima 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Jiménez La Riva, Mary Angely


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4995-1179>

**Asesor:** Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

**Lima – Perú**

**2025**

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

Yo,.....Mary...Angely...Jimenez.....La.....Riva egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA, LIMA 2025” Asesorado por el docente: Jaime Alberto Mori Castro DNI 07537045 ORCID 0000-0003-2570-0401 tiene un índice de similitud de (14% ) (catorce) % con código OID: ...14912:499465631 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

Nombres y apellidos del Egresado : Mary Angely Jimenez La Riva  
 CE: 004292186.....



.....  
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Jaime Alberto Mori Castro  
 DNI: ...07537045.....

Lima, ...18...de...Septiembre..... de...2025.....

### **DEDICATORIA**

A todas las enfermeras y enfermeros, cuyo compromiso y entrega a la salud de los demás es un verdadero acto de generosidad. Esta tesis es el resultado de la enseñanza, apoyo y ejemplo que me han brindado. Gracias por su incansable labor.

### **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad por su apoyo académico y mi más sincero agradecimiento a los docentes que, con su enseñanza y orientación, me han permitido avanzar y profundizar en los conocimientos adquiridos. Su dedicación, paciencia y capacidad para inspirar a sus estudiantes han sido claves para la culminación exitosa de este proyecto académico.

**JURADO**

**Presidente:** Mg. Cabrera Espezua, Paola

**Secretario:** Mg. Muñoz Pizarro, Rosa María

**Vocal:** Mg. Hidalgo Falcon, María Mercedes

**ÍNDICE**

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
JURADO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitación de la investigación	5
1.6. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	15

2.3.1.	Hipótesis general	15
2.3.2.	Hipótesis específicas	16
3.	METODOLOGÍA	17
3.1.	Método de la investigación	17
3.2.	Enfoque de la investigación	17
3.3.	Tipo de investigación	17
3.4.	Diseño de la investigación	17
3.5.	Población, muestra y muestreo	18
3.6.	Variables y operacionalización	20
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1.	Técnica	21
3.7.2.	Descripción de instrumentos	21
3.7.3.	Validación	22
3.7.4.	Confiabilidad	22
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3.9.	Aspectos éticos	23
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1.	Cronograma de actividades	25
4.2.	Presupuesto	25
5.	REFERENCIAS	26
	ANEXOS	35
	Anexo 1: Matriz de consistencia	36
	Anexo 2: Instrumentos	38
	Anexo 3: Formato de consentimiento informado	43
	Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin	44

## RESUMEN

El objetivo es analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una clínica ubicada en Lima metropolitana. Será cuantitativa, observacional, y transeccional. A su vez, 80 enfermeros será el tamaño muestral. Los instrumentos a emplear serán cuestionarios de escala ordinal con ítems politómicos, los cuales han sido validados y cuentan con confiabilidad. Se exhibirán frecuencias y porcentajes para resultados descriptivos. Para lo inferencial se empleará una prueba paramétrica o no paramétrica, tras realizarse el análisis de normalidad.

Palabras claves: Desarrollo del personal, Satisfacción en el Trabajo, Toma de decisiones en la organización (DeCS Bireme).

## **ABSTRACT**

The objective is to analyze the relationship between organizational climate and job satisfaction in a clinic located in Metropolitan Lima. The study will adopt a quantitative, observational, and cross-sectional design. The sample will consist of 80 nurses. The instruments to be employed will be ordinal-scale questionnaires with polytomous items, which have been previously validated and demonstrated reliability. Descriptive results will be presented through frequencies and percentages. For inferential analysis, either parametric or non-parametric tests will be applied, following a normality assessment.

Keywords: Staff Development, Job Satisfaction, Decision Making in the Organization (DeCS Bireme).

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha exhortado a sus países miembros para que, a la brevedad posible, adopten medidas concretas contra los problemas derivados del clima organizacional. Esta es la causa de que se pierdan cerca de 12 000 000 millones de días de trabajo, lo que equivale a casi un billón de dólares (1).

En tal sentido, existen desafíos globales como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos humanos y materiales, y el estrés elevado que se enfrenta en Emergencia. Estos factores afectan negativamente la satisfacción laboral, incrementando el agotamiento y la fatiga emocional (2).

En Latinoamérica, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), ha recordado que la satisfacción en enfermería es resultado de condiciones de trabajo seguras y saludables. Enfatizó que, de ello depende la productividad individual y gremial (3).

Coincide con lo anterior, un estudio realizado en México donde el 56% del profesional enfermero que labora en emergencia percibe que el clima organizacional tiene que mejorar, sobre todo en la gestión de conflictos y en el afrontamiento de los retos propios de la organización hospitalaria (4).

A nivel nacional, en Jaén el 56% de los enfermeros en Emergencia considera que este es regular. Cuando se les pidió que amplíen lo dicho, respondieron que hay áreas de oportunidad en productividad y bienestar que merecerían mayor atención de los directivos y del sistema regional (5).

A su vez, en Andahuaylas el clima organizacional tuvo un 27% de percepción como inapropiado y el 52% que lo percibió como regular. Entonces, al igual que en el caso anterior aquí también hay áreas de oportunidad (6).

También, en el sur andino, el clima organizacional fue percibido como de nivel medio (56,6%) y bajo (28,9%), mientras que, respecto a la satisfacción laboral el 30,3% se declaró insatisfecho y el 36,8% como indeciso (7).

En Ica, el 75,9% de los enfermeros de Emergencias afirmó que el clima organizacional, en particular en la dimensión remuneraciones, era desfavorable. La situación no fue diferente en la dimensión responsabilidad (65,5%), dimensión apoyo (69%). Al usarse tablas cruzadas, el porcentaje fue de mal en peor, dado que el 89,7% percibe que el clima es desfavorable (8).

En Lima metropolitana, un estudio reportó que, en el Instituto Nacional de Salud la satisfacción laboral tuvo un nivel bajo de acuerdo al 31,7% de los encuestados, superado solo por un nivel medio. Esto equivale a que disminuiría la calidad de atención del profesional enfermero, con lo que se incrementa el riesgo de errores y se afecta negativamente la seguridad de los pacientes (9).

De forma similar, en una clínica ubicada también en la capital de la república se registró que, dos de ocho componentes de la satisfacción laboral tuvieron un nivel bajo: satisfacción por el trabajo (66,7%), relación interpersonal con compañeros (56,7%) (10).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Emergencia de una clínica, Lima 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión autorregulación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Emergencia?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Emergencia?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión supervisión con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Emergencia?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión comunicación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Emergencia?
- ¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de Emergencia?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Emergencia de una clínica, Lima 2025.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión autorregulación con la satisfacción laboral.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la satisfacción laboral.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión supervisión con la satisfacción laboral.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión comunicación con la satisfacción laboral.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con la satisfacción laboral.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

En el ámbito de la salud, y particularmente en el área de emergencias, donde el nivel de estrés es elevado debido a la naturaleza crítica y continua de los servicios, el clima organizacional adquiere una importancia estratégica, pues influye directamente en la calidad de atención y la seguridad del paciente. En este contexto, es relevante identificar factores que favorezcan un entorno saludable y eficiente, optimizando tanto el rendimiento como la retención del personal. Un clima organizacional negativo puede generar efectos adversos, como el síndrome de burnout, la alta rotación y la disminución en la calidad asistencial. Por el contrario, un clima favorable promueve la motivación, la colaboración y el desempeño efectivo, traduciéndose en mejores resultados para los

pacientes y en un ambiente laboral más saludable. Esta visión se sustenta en el modelo de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, data de 1968, y explica cómo variables organizacionales influyen en las percepciones, actitudes y conductas de los trabajadores, afectando su satisfacción y productividad.

#### **1.4.2. Metodológica**

El presente estudio tendrá utilidad metodológica al desarrollarse bajo una perspectiva cuantitativa, de tipo básico, correlacional y transeccional. Se emplearán instrumentos validados y confiables: el Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC y el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC, ambos elaborados por Sonia Palma Carrillo, cuya consistencia interna ha sido comprobada en estudios previos. El método hipotético-deductivo proporcionará evidencia empírica sólida y recomendaciones en beneficio de la satisfacción laboral de enfermeros.

#### **1.4.3. Práctica**

La investigación tendrá un impacto directo, generando beneficios tangibles para los profesionales de enfermería y para la institución. Con base en los resultados obtenidos, se formularán sugerencias y recomendaciones orientadas a fortalecer el clima organizacional y, con ello, incrementar la satisfacción laboral. Entre los beneficios esperados se incluyen: la reducción de la rotación de profesionales y el desarrollo de políticas organizacionales más efectivas y sostenibles. Estas propuestas servirán como insumo para la toma de decisiones gerenciales y la planificación estratégica en el área de recursos humanos.

### **1.5. Delimitación de la investigación**

#### **1.5.1. Temporal**

Desde la identificación del problema de investigación hasta la sustentación, se ha previsto un periodo de cuatro meses (enero a abril 2025).

### **1.5.2. Espacial**

Los datos provendrán desde Emergencia de la clínica Ricardo Palma ubicada en San Isidro.

### **1.6. Población o unidad de análisis**

Cada uno de los 80 profesionales de Enfermería que serán parte de la muestra de estudio en una clínica de Lima metropolitana.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### A nivel internacional

Serewa K, Szpakow A (11) en Polonia año 2024 tuvo el objetivo de “Establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral”. Muestra de 300 enfermeras. Método, estudio adscrito a la metodología cuantitativa y transversal. Los instrumentos fueron de su propia autoría. Resultados, se obtuvo que el 47,3% percibe como de nivel relativamente alto al clima organizacional, mientras que la satisfacción laboral es considerada como regular por el 40,3%. Además, se obtuvo  $Rho= 0,120$ . Concluyeron que, un clima organizacional positivo se relaciona con una satisfacción laboral calificada como buena. Este resultado principal es de interés para los gestores de sistemas sanitarios.

Sung C, Lin T (12) en China año 2024 tuvo el objetivo de “Examinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería”. Estudio, cuantitativo y correlacional. Muestra de 400 enfermeras. Resultados, obtuvo que el 72.4% del personal de enfermería consideró que el clima organizacional es apropiado, mientras que el 58.2% manifestó un alto nivel de satisfacción en su trabajo. Además,  $r= 0.389$ ;  $p < 0.09$ . Concluyeron que, un mejor ambiente favorece una mayor satisfacción en su trabajo.

Yamassake y col., (13) en el 2021, en Brasil, tuvo el objetivo de “Analizar el grado de clima organizacional del personal de enfermería con la satisfacción laboral”. Estudio, cuantitativo y correlacional. Muestra de 226 enfermeras. Resultados, el promedio general de satisfacción laboral fue de 3.22 puntos, mientras que el puntaje global del clima organizacional alcanzó un promedio de 3.49 puntos. También se encontró una correlación significativa entre las variables estudiadas ( $r=0.424$ );  $p < 0.001$ ). Concluyeron que, a

medida que aumenta el puntaje del clima organizacional, también se incrementa el nivel de satisfacción laboral.

### **A nivel nacional**

Huaman (14) en el 2023, tuvo el objetivo de “Investigar cómo se vincula el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería” en Lima. Estudio cuantitativo y correlacional. Muestra de 65 enfermeras. Resultados, el 55% del personal de enfermería percibe el clima organizacional como regular, mientras que el 13.84% lo considera bueno. También se encontró una correlación positiva entre las variables estudiadas ( $r= 0.800$ ;  $p < 0,013$ ). Concluyeron que se rechaza la hipótesis nula.

Silva (15) en el 2023, tuvo el objetivo de “Analizar la correlación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén-La Libertad”. Estudio cuantitativo y correlacional. Muestra de 50 enfermeras. Método, los instrumentos empleados fueron: un cuestionario desarrollado por el Ministerio de Salud en 2011 y el cuestionario de satisfacción laboral creado por Warr P, Cook J y Wall T. Resultados, el 46% de los profesionales de enfermería consideró el clima organizacional como poco saludable, mientras que el 56% presentó una baja satisfacción laboral. También,  $Rho= 0,464$ ;  $p<0,05$ . Concluyeron que, aquellos profesionales que perciben positivamente las interacciones psicosociales y la estructura de su entorno laboral muestran una actitud más favorable hacia sus tareas asignadas.

Miranda (16) en el 2021, tuvo el objetivo “Analizar de qué manera el clima organizacional se vincula con el grado de satisfacción laboral”. Estudio cuantitativo y correlacional en Lima. Muestra de 66 enfermeras. Resultados, en cuanto al clima organizacional, se observa que un 71.2% del personal de enfermería presenta un nivel regular. Por su parte, en relación con la satisfacción, el 83.3% de los profesionales de

enfermería alcanza un nivel medio. También,  $r= 0.887$ ,  $p<0,00<0,05$ . Concluyeron que, existe una relación relevante desde el punto de vista estadístico entre ambas variables, observándose que los puntajes aumentan de forma paralela. En otras palabras, a medida que se eleva el puntaje en el clima organizacional, también crece el puntaje de satisfacción laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Clima organizacional**

#### **Definiciones de clima organizacional**

**Definición 1.** Conjunto de percepciones compartidas por los profesionales de enfermería sobre los aspectos estructurales, culturales, sociales y emocionales de su entorno laboral. Estas percepciones influyen en la satisfacción y el cuidado que se brinda a los pacientes (17).

**Definición 2.** Es el ambiente interno de las instituciones de salud, determinado por factores como la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, las oportunidades de desarrollo profesional y los recursos disponibles que afectan la productividad de enfermeras y enfermeros (18).

#### **Teorías de clima organizacional**

**Teoría de la cultura organizacional.** Enunciada por Edgar Schein sugiere que el clima dentro de cualquier organización, incluidas las instituciones de salud, está profundamente influenciado por las normas, valores y creencias compartidas. Schein plantea que la cultura organizacional tiene tres niveles: los artefactos, que son los aspectos visibles y tangibles de la organización, como los espacios físicos, el lenguaje utilizado y

los procedimientos operativos; los valores adoptados, que representan los principios conscientes que guían las decisiones y comportamientos dentro de la organización; y los supuestos básicos, que son creencias y percepciones profundas e inconscientes que afectan cómo los miembros de la organización interactúan y se comportan (19).

En un entorno de enfermería, los valores de la cultura organizacional, como la empatía, el respeto por la dignidad humana y la colaboración interdisciplinaria, juegan un papel crucial en el establecimiento de un clima organizacional saludable. Sin embargo, cuando los valores subyacentes de la cultura organizacional incluyen la desconfianza, la competitividad excesiva o la falta de reconocimiento, el clima organizacional puede volverse tóxico, afectando la moral del personal y aumentando el riesgo de agotamiento y rotación (20).

**Teoría del liderazgo transformacional.** Propuesta por Bernard Bass, sostiene que los líderes que adoptan un enfoque transformacional pueden influir significativamente en el clima organizacional mediante la inspiración y la motivación de sus seguidores. En el contexto de la enfermería, los líderes transformacionales son aquellos que no solo supervisan las actividades diarias del personal, sino que también actúan como modelos a seguir, promoviendo una cultura de colaboración, innovación y excelencia. Estos líderes fomentan un ambiente donde los enfermeros se sienten apoyados y comprometidos con su labor, lo que contribuye a un clima organizacional positivo (21). Además, los enfermeros que se sienten empoderados y comprometidos con su trabajo, bajo el liderazgo de un líder transformacional, tienden a estar más motivados para ofrecer un cuidado centrado en el paciente, mejorando los resultados de salud (22).

**Factores influyentes en Enfermería.** El clima organizacional en las unidades de enfermería está determinado por diversos factores que interactúan entre sí y afectan la

dinámica laboral de los profesionales de salud. El liderazgo es uno de los factores más influyentes, ya que un liderazgo positivo, que promueve la comunicación abierta, el reconocimiento y el apoyo, contribuye a un ambiente de trabajo saludable. La cooperación, el respeto mutuo y la actitud hacia el trabajo en equipo son esenciales para mantener un buen clima, mientras que las actitudes individuales, como la empatía y la motivación, también influyen en cómo los profesionales interactúan entre sí (23). Otro factor importante es la disponibilidad de recursos, tanto materiales como humanos. La falta de recursos adecuados, como equipos médicos o personal suficiente, puede generar estrés y desmotivación entre los enfermeros, lo que impacta negativamente en el clima organizacional (24).

**Impacto del clima organizacional en Enfermería.** Tiene un impacto directo en la calidad del cuidado proporcionado en los hospitales y centros de salud. Además, cuando el clima organizacional es positivo, el personal de enfermería se siente respaldado y valorado, lo que genera un compromiso más fuerte con la calidad de su trabajo. Este compromiso no solo mejora los resultados de salud de los pacientes, sino que también reduce el estrés y el agotamiento entre los enfermeros, favoreciendo su bienestar y desempeño (25).

Por otro lado, en un ambiente de trabajo caracterizado por el estrés, la falta de recursos y la comunicación deficiente, los enfermeros pueden sentirse desmotivados y sobrecargados, lo que aumenta el riesgo de cometer errores en la atención. Esta situación no solo afecta la calidad del cuidado, sino que también puede generar altos niveles de rotación del personal y ausentismo, lo que agrava la escasez de enfermeros en muchas instituciones (26).

**Dimensiones del clima organizacional.** Las aristas de esta variable fueron definidas sobre la base de los aportes de Litwin y Stringer en diversas publicaciones:

**Autorrealización.** Percepción del trabajador sobre las oportunidades que la organización le brinda para desarrollarse personal y profesionalmente, alcanzar metas y utilizar plenamente sus capacidades, fomentando su crecimiento integral y satisfacción con el desempeño laboral.

**Involucramiento laboral.** Grado de compromiso, identificación y sentido de pertenencia que el trabajador experimenta con la organización, reflejado en su disposición para participar activamente en las actividades, asumir responsabilidades y contribuir a los objetivos institucionales.

**Supervisión.** Calidad del acompañamiento, dirección y control que ejercen los superiores inmediatos sobre las labores del trabajador, incluyendo retroalimentación, apoyo, seguimiento y la capacidad para orientar y evaluar el desempeño de manera constructiva.

**Comunicación.** Intercambio claro, fluido y comprensible de información entre los miembros de la organización, que favorece la coordinación de tareas, la comprensión de objetivos y la resolución de problemas en un ambiente de confianza.

**Condiciones laborales.** Conjunto de factores del lugar de trabajo —como infraestructura, equipamiento y seguridad— que influyen en la comodidad, salud, bienestar y eficiencia del personal en el desempeño de sus funciones.

## 2.2.2 Segunda variable: Satisfacción laboral

### Definiciones de satisfacción laboral

**Definición basada en el bienestar emocional.** La satisfacción laboral en enfermería es el grado en que los profesionales de enfermería se sienten realizados,

motivados y reconocidos en su entorno laboral, experimentando bienestar emocional y psicológico a través de sus tareas diarias, relaciones con compañeros de trabajo, y el apoyo de los superiores (27).

**Definición basada en la motivación y desempeño.** La satisfacción laboral en enfermería se refiere al grado de motivación que los enfermeros experimentan respecto a sus labores, lo que impacta directamente en su rendimiento y compromiso con el cuidado de calidad. Esta satisfacción está influenciada por el reconocimiento profesional, el respeto dentro del equipo de salud, y la percepción de que su trabajo tiene un impacto positivo en el bienestar de los pacientes, así como la posibilidad de crecimiento dentro de la profesión (28).

### **Teorías de satisfacción laboral**

**Teoría de la motivación-higiene.** También conocida como la teoría de los dos factores, postula que los factores que afectan la satisfacción laboral se dividen en dos categorías: los factores motivacionales y los factores de higiene. Los factores motivacionales incluyen aspectos como el reconocimiento, el logro, el crecimiento profesional y la autonomía en el trabajo, los cuales contribuyen directamente a una mayor satisfacción laboral (29).

Por otro lado, los factores de higiene y las relaciones con los compañeros son esenciales para prevenir la insatisfacción. Si las condiciones laborales son deficientes, los enfermeros pueden sentirse insatisfechos y desmotivados, incluso si están realizando un trabajo significativo. Por lo tanto, para garantizar una satisfacción laboral plena en enfermería, es crucial proporcionar un entorno de trabajo que combine factores motivacionales adecuados y una gestión eficaz de los factores de higiene (30).

**Teoría de la equidad.** Según esta teoría, los individuos comparan lo que aportan al trabajo (esfuerzo, habilidades, tiempo, etc.) con lo que reciben a cambio (salario, beneficios, reconocimiento). Si sienten que esta relación es justa, se experimenta satisfacción laboral; si perciben que hay una desigualdad, la insatisfacción se incrementa. En el ámbito de la enfermería, esto se refleja cuando los profesionales sienten que sus esfuerzos no se compensan adecuadamente en relación con sus colegas o con las expectativas de su trabajo. Si los enfermeros perciben que otros tienen una carga de trabajo similar, pero reciben mejores recompensas, esto puede generar sentimientos de injusticia y, en consecuencia, insatisfacción (31).

El principio de equidad también es relevante en el trato y reconocimiento dentro de los equipos de salud. Los enfermeros pueden sentirse desmotivados si observan que hay una falta de reconocimiento por sus contribuciones o si las recompensas no se distribuyen de manera equitativa entre los miembros del equipo. Esto puede afectar la moral del personal y reducir la calidad de su desempeño. Por lo tanto, es esencial que los hospitales y centros de salud gestionen de manera justa la asignación de tareas, la compensación y el reconocimiento de los logros, lo que puede mejorar la satisfacción laboral y aumentar la eficiencia en el cuidado de los pacientes (32).

**Factores determinantes en Enfermería.** Un entorno físico adecuado, que incluya recursos suficientes y tecnologías adecuadas, también es crucial para el bienestar del enfermero. Además, el apoyo social y emocional que los profesionales reciban de sus compañeros de trabajo y superiores, junto con la posibilidad de tener una comunicación abierta y eficaz, favorece un ambiente laboral saludable (33).

Otro factor determinante es la remuneración y los beneficios asociados al empleo, que pueden influir directamente en el grado de satisfacción de los enfermeros. Un salario

justo y competitivo, combinado con prestaciones que ofrezcan seguridad y bienestar, es clave para reducir el estrés laboral y evitar la insatisfacción. Cuando los profesionales perciben que su entorno de trabajo promueve su crecimiento personal y profesional, se sienten más satisfechos y dispuestos a brindar atención de calidad a sus pacientes (34).

**Impacto en Enfermería.** Los enfermeros que están satisfechos con su trabajo suelen mostrar un mayor nivel de compromiso y motivación, lo que se traduce en un desempeño más eficiente y una atención más centrada en el paciente. La satisfacción laboral contribuye a la disminución de los errores en la práctica clínica, aumenta la cooperación en los equipos de salud y mejora la comunicación con los pacientes, elementos todos esenciales para garantizar la seguridad del paciente y la efectividad del cuidado (35).

Además, un enfermero satisfecho tiene menos probabilidades de experimentar agotamiento o estrés laboral, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más saludable y menos propenso al ausentismo o la rotación de personal. La satisfacción laboral también mejora la moral general del equipo, lo que resulta en una mayor cohesión entre los profesionales de la salud y, en última instancia, en un entorno más positivo para los pacientes (36).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Emergencia de una clínica, Lima 2025.

Ho: No existe una relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Emergencia de una clínica, Lima 2025.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión autorrealización del clima organizacional con la satisfacción laboral.

H2: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional con la satisfacción laboral.

H3: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión supervisión del clima organizacional con la satisfacción laboral.

H4: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional con la satisfacción laboral.

H5: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional con la satisfacción laboral.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El método será hipotético-deductivo, dado que luego del trabajo de campo estas serán contrastadas con los resultados inferenciales. De ese modo, se sabrá si son aceptadas o desestimadas (37).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Será cuantitativo, dado que se emplearán estadísticas y mediciones numéricas para representar la relación entre las variables analizadas. Los resultados se expresarán mediante valores numéricos y se aplicarán pruebas estadísticas con el fin de validar las hipótesis previamente formuladas (38).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo será aplicado, ya que su objetivo es, mediante un enfoque científico y el seguimiento de un protocolo, proporcionar soluciones o informes que posibiliten abordar de manera práctica y concreta los problemas previamente identificados (39).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

Será no experimental, es decir, el fenómeno se analizó tal como ocurre en su contexto natural. Será correlacional, ya que se postula que las variables seleccionadas muestran un patrón o constante que explica las interrelaciones observadas en este estudio (40).

También será descriptivo, puesto que busca detallar de manera exhaustiva los principales atributos de las variables, con el fin de lograr una comprensión más amplia y precisa del objeto de análisis (41).

Finalmente, será de corte transversal, se efectuará en un único momento del año y en un solo lugar, específicamente en una clínica de Lima Metropolitana (42).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Estará constituida por 100 enfermeros de un establecimiento de salud, cuya gestión es privada.

**Criterios de inclusión.** Enfermeros de ambos sexos, enfermeros que laboran en la clínica desde hace seis meses, enfermeros que expresaron su voluntad de colaborar, enfermeros que firmaron el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión.** Enfermeros que no estaban laborando en el momento que se administrará los instrumentos en la muestra (motivo: receso, capacitaciones, labores administrativas o de apoyo a la gerencia), enfermeros que olvidaron entregar a tiempo el consentimiento informado.

#### **Muestra**

80 enfermeros.

#### **Muestreo**

En vista de que se utilizó un criterio aleatorio para conocer el tamaño de la muestra, es posible afirmar que la técnica de muestreo empleada es el probabilístico del

tipo aleatorio simple. En metodología de la investigación, eso implica que cada uno de los elementos de la población tuvo las mismas probabilidades de ser elegido como parte de la muestra (43).

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Clima organizacional	El clima es un grupo de características ambiente de labores que son percibidas, medibles y captadas de forma directa indirecta por colaboradores conviven y laboran en el mencionado ambiente y que afecta en su conducta y estímulos (44)	Será medido con un cuestionario de escala ordinal, tiene 50 ítems politómicos agrupados en cinco dimensiones.	Autorrealización	Crecimiento personal y profesional	1= Ninguno	Alto (184-250)  Medio (117-183)  Bajo (50-116)
			Involucramiento laboral	Vínculo con la organización y la institucionalización	2= Poco	
			Supervisión	Revisión por parte de los inmediatos superiores de tarea	3= Regular	
			Comunicación	Sencillez y palabras fluidas	4= Mucho	
			Condiciones laborales	Elementos físicos	5= Todo o siempre	
V2 Satisfacción laboral	Es el conjunto de acciones del colaborador respecto a su propia labor, esta actitud se fundamenta en las ideas y valores que el colaborador genera de su propio trabajo (45).	Será medida con un cuestionario de escala ordinal, tiene 19 ítems politómicos, agrupados en cuatro dimensiones.	Significación de la tarea	El personal da valor a su labor a partir de igualdad y aportes.	1= Totalmente en desacuerdo	Satisfecho (108-135)  Indeciso (55-107)  Insatisfecho (27-54)
			Condiciones de trabajo	Las normas que rigen para poder desenvolverse en sus tareas.	2= En desacuerdo	
			Reconocimiento personal-social	De acuerdo a los logros poder destacar y fomentar hacer labores.	3= Indeciso	
			Beneficios económicos	Hacer tareas con intenciones de retribuciones monetarias	4= De acuerdo	
					5= Totalmente de acuerdo	

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Será la encuesta, dado que se trata de un procedimiento confiable que garantiza una recolección precisa de información directamente desde las fuentes primarias (46).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Ficha técnica del instrumento N° 1**

La Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC) es una herramienta diseñada para evaluar la percepción del colaborador sobre su entorno laboral. Desarrollada por Sonia Palma en 2004. Se propone que la escala sea aplicada tanto de forma individual como colectiva, con una duración aproximada de 15 minutos en formato virtual. La escala consta de 50 proposiciones distribuidas en cinco factores, que incluyen oportunidades de superación, compromiso con las tareas asignadas, monitorización, colaboración y facilidades en el trabajo. Las respuestas se valoran mediante una escala de Likert, con opciones que van desde "Ninguno o nunca" (1) hasta "Todo o siempre" (5). El puntaje obtenido se evalúa en tres rangos: bajo (50-116), medio (117-183) y alto (184-250). La puntuación se determina sumando las respuestas de las preguntas correspondientes a cada factor y se interpreta proporcionalmente según los niveles de clima organizacional.

##### **Ficha técnica del instrumento N° 2**

La Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) es una herramienta de evaluación psicológica desarrollada por Sonia Palma, cuyo propósito es cuantificar el índice de satisfacción laboral de los colaboradores. Compuesta por 27 proposiciones distribuidas en 4 dimensiones. Su finalidad es ofrecer propuestas de acción e intervención en los diversos niveles organizativos. La categorización de las respuestas sigue una escala tipo Likert, con opciones de puntuación que van desde "Totalmente de

acuerdo" (5 puntos) hasta "Totalmente en desacuerdo" (1 punto). El procedimiento de puntuación asigna un valor de 5 a 1 para cada respuesta, donde una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción. Los rangos de puntuación son: satisfecho (135 a 108), indeciso (107 a 55), e insatisfecho (54 a 27). Esta herramienta está dirigida a personas a partir de los 25 años de edad.

### **3.7.3. Validación**

**Instrumento N° 1.** La validez del instrumento con el que se medirá el clima organizacional fue conseguida por Oyola S, mediante un juicio de expertos informantes. Estos determinaron que la aplicabilidad era del 95% con base a tres criterios: pertinencia, claridad, concisión y originalidad (47).

**Instrumento N° 2.** El instrumento elegido para la medición de la satisfacción laboral tiene validez de contenido avalada también por juicio de expertos, que, bajo criterios similares, establecieron una aplicabilidad del 90%, tal y como lo evidenció Oyola S en su investigación de posgrado en salud (47).

### **3.7.4. Confiabilidad**

**Instrumento N° 1.** La consistencia interna fue obtenida por Oyola S mediante una prueba piloto con 20 enfermeros. Dado que se trató de ítems politómicos, se usó el estadígrafo Alpha de Cronbach con un coeficiente de 0,810 (47).

**Instrumento N° 2.** Para el instrumento escogido para medir satisfacción laboral se ha seguido una ruta metodológica similar y fue conseguida por Oyola S también con el Alpha de Cronbach, siendo en esta ocasión un coeficiente de 0,917 (47).

## **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El proceso comenzó con la identificación de un problema específico, lo que permitió seleccionar las variables clave y estructurar adecuadamente el estudio. Se elaboró una base teórica y se diseñaron dos instrumentos para la investigación. Se obtuvo

la autorización del director del centro de salud para aplicar dichos instrumentos, y se presentó un informe a la jefatura de enfermería, encargada del área y de la recolección de datos. Antes de la recolección, se brindó a los padres información detallada sobre el estudio. La encuesta se llevó a cabo de manera presencial, lo que facilitó un mayor control y redujo el margen de error. La recopilación de datos se realizó durante los turnos de la mañana y la tarde. Para el análisis estadístico de las principales variables, se utilizaron pruebas descriptivas, como frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central, con el apoyo del software estadístico SPSS (48).

### 3.9. Aspectos éticos

**Principio de autonomía.** Se fomenta el respeto por la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre su propia vida. En este estudio, se aplicará dicho principio al proporcionar a cada padre participante un consentimiento informado, dándoles la libertad de decidir si desean formar parte del proyecto.

**Principio de beneficencia.** Implica la obligación ética de actuar en beneficio de otros, promoviendo su bienestar y salud. En el contexto de la atención médica, esto se traduce en la responsabilidad de los profesionales de ofrecer el mejor cuidado posible y tomar decisiones que maximicen los beneficios para los pacientes. En este estudio, se informará a los padres sobre los posibles beneficios que podrían derivarse de su participación.

**Principio de no maleficencia.** Establece el deber ético de no causar daño ni provocar sufrimientos innecesarios. A cada profesional de enfermería se le explicará que su participación en el estudio no implica ningún riesgo para su integridad física ni su prestigio profesional.

**Principio de justicia.** Se basa en la equidad, la imparcialidad y la distribución justa de recursos, derechos y beneficios. En este estudio, todos los participantes serán

tratados de manera igualitaria, garantizando un trato respetuoso y empático, sin ningún tipo de discriminación.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES 2024-205						
	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	FEBRERO 2025	MARZO 2025	ABRIL 2025	MAYO 2025	JUNIO 2025
Elaboración del Plan de Investigación							
Elaboración de los instrumentos							
Recolección							
Tratamiento							
Análisis de las Informaciones							
Contrastación de la Hipótesis							
Formulación de propuestas de solución							
Elaboración del Informe Final							
Corrección al informe Final							
Presentación							
Sustentación							
Graduación							

##### 4.2. Presupuesto

CONCEPTOS	SUB TOTAL S/.	TOTAL S/.
<b>GASTOS CORRIENTES</b>		1,500.00
Asesoría	1,000.00	
Personal de Apoyo	500.00	
<b>ESTUDIO DE GABINETE</b>		1,050.00
Materiales de Oficina	400.00	
Materiales de Cómputo	150.00	
Impresiones de Material	350.00	
Encuadernaciones	150.00	
<b>TRABAJO DE CAMPO</b>		1,800.00
Pasajes	1,000.00	
Hospedaje	300.00	
Viáticos	400.00	
Movilidad local	100.00	
<b>GASTOS INDIRECTOS</b>		435.00
Varios	435.00	
<b>TOTAL</b>		<b>4,785.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud en el trabajo. Ginebra: OMS; 2022. [Consultado el 24 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
2. Ozdoba P., Dziurka M., Pilewska A., Dobrowolska B. Hospital ethical climate and job satisfaction among nurses: A scoping review. *Int. J. Environ. Res. Public Health* [Internet]. 2022; 19(8), 4554. [Consultado el 24 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19084554>
3. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores. Washington: OPS; 2022. [Consultado el 24 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
4. Salazar M., Fernández A., Santes C., Fernández H., Zepeta D.. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. Univ.* [Internet]. 2021; 17(3), 273-283. [Consultado el 24 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
5. Meléndez E., Tejada, S. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Rev. Cient. UNTRM* [Internet]. 2020; 3(1), 30–36. [Consultado el 24 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.25127/rersh.20203.569>
6. Guerra B. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital subregional, Andahuaylas 2021. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83081/Guerra\\_SB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83081/Guerra_SB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

7. Peñaloza S., Oscco C. Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas 2021. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Andahuaylas: Universidad Tecnológica de los Andes; 2022. Disponible en: <https://repositorio.utea.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ac8e4894-0f37-4320-8bcb-159c8a48f5e7/content>
8. Gutiérrez Z. Clima organizacional relacionado con la motivación del profesional de enfermería del Hospital Regional de Ica 2017-2018. Rev. Enferm. Vanguard. [Internet]. 2020; 8(1), 12-19. [Consultado el 24 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.35563/revan.v8i1.313>
9. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1squez\\_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Doroteo Y. Síndrome de burnout y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Emergencia de la clínica Ricardo Palma, Lima 2021. [Tesis para optar el Título Profesional de Enfermera]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d033240-dfa4-4a20-be70-a6f573fd5b5b/content>
11. Serewa K, Szpakow A. Job satisfaction of nurses and the determinants of organizational climate: insights from hospitals in Lubelskie Voivodeship. Nursing in the 21st Century [Internet]. 2024; 23(8), 161-167. Disponible en: <https://doi.org/10.2478/pielxxiw-2024-0025>

12. Sung M, Lin T. Preliminary study on the relationship between organizational climate, leadership style, and job satisfaction in the context of nurse practitioners. *Hu Li Za Zhi* [Internet]. 2024; 71(5), 46-57. Disponible en: [https://doi.org/10.6224/jn.202410\\_71\(5\).07](https://doi.org/10.6224/jn.202410_71(5).07)
13. Yamassake R., Baptista P., Albuquerque V., Rachedl C. Satisfação no trabalho vs. clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros. *Rev. Enferm. UERJ* [Internet]. 2021;29(1). [Consultado el 1 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>
14. Chang S, Wang Z, Lee F. The cultural difference between empowerment and job satisfaction among nurses: An umbrella review. *Applied Nursing Research* [Internet]. 2025; 82, 151912. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2025.151912>
15. Huaman M. Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería en un hospital de Lima 2022 [Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117271>
16. Silva K. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Chepén, 2022 [Tesis para optar el Título Profesional de Enfermera]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/13390>
17. Miranda S. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2018 [Internet]. Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4978>

18. Ojeda R., Podestá L., Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2021;37(2). [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000200004&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000200004&script=sci_arttext)
19. Altuntaş S., Seren Ş., Sökmen S., Kantek F., Öztürk H., Baykal Ü. The effect of ethical work climate on the organizational citizenship behavior of academic nurses. *International Nursing Review* [Internet]. 2021;68(1), 15-23. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/inr.12622>
20. Levine K., Carmody M., Silk K. The influence of organizational culture, climate and commitment on speaking up about medical errors. *Journal of nursing management* [Internet]. 2020;28(1), 130-138. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.12906>
21. Aloustani S., Atashzadeh F., Zagheri M., Nasiri M., Barkhordari M., Skerrett V. Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study. *BMC nursing* [Internet]. 2020;19(1), 1-8. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-020-0408-1>
22. Chiavone F., Rodrigues C., de Lima L., de Oliveira P., dos Santos M., Santos V. Clima Organizacional em uma Unidade de Terapia Intensiva: percepções da equipe de enfermagem. *Enfermería Global* [Internet]. 2021;20(2), 390-425. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.427861>
23. Tehranineshat B., Torabizadeh C., Bijani M. A study of the relationship between professional values and ethical climate and nurses' professional quality of life in

- Iran. International journal of nursing sciences [Internet]. 2020;7(3), 313-319. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.06.001>
24. del Ángel E., Fernández C., Santes M., Fernández H., Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería universitaria [Internet]. 2020;17(3), 273-283. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
25. Rojas M., Rosas E., Xequé Á., García I., Padrón N. Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. Sanus [Internet]. 2022;7. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.296>
26. Vidaurre M., Diaz N., Huamán B. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. Revista Venezolana de Gerencia: RVG [Internet]. 2023;28(9), 150-161. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>
27. Maratuech R., Gutarra G, Tembladera C. Empoderamiento en estudiantes universitarios de enfermería desde la percepción del clima organizacional. Revista Vive [Internet]. 2021;4(12), 647-658. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i12.121>
28. Carrillo C., Ríos M., Fernández M., Celdrán F., del Carmen M., Martínez M. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. Enfermería global [Internet]. 2022;14(4), 266-275. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/198061>

29. Balseiro C., Suasto W., Chaparro M., Tapia Y., Aguilera N., Hernández M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel, en la Ciudad de México. *Revista de Enfermería Neurológica* [Internet]. 2022;21(2), 119-127. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en:  
<https://www.revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/399>
30. Ortiz J., Gómez M., Nava E., Brito G., Lagunas O., Preciado M. Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. 2022;6(6), 6114-6132. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3862>
31. Celis V., Tlachino M., Solorza I., García A., Altamirano B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería* [Internet]. 2022;2(2), 21-29. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.2.1488>
32. Baltazar D., Rosas E., García I., Ibarra M., Pirez M. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus* [Internet]. 2022;7. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
33. Muñoz D., Vázquez P., Roque K., Aguilar M., Cajero A., Delgado J., Compeán V. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene* [Internet]. 2022;16(2). [Consultado el 12

- de enero de 2025]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2022000200004&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2022000200004&script=sci_arttext)
34. Abarca Y., Apaza Y., Carrillo G., Espinoza T. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2021; 37(1). [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000100003&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000100003&script=sci_arttext&tlng=pt)
  35. Chávez M., Placencia M., Muñoz M., Quintana M., Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Revista de la facultad de medicina humana [Internet]. 2023; 23(2), 101-109. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>
  36. Bracamonte L., Gonzalez J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara [Internet]. 2022;7. [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
  37. Aliaga G., Delgado V., Romero Y., Cholán O., Rondon E. Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2022; 38(3). [Consultado el 12 de enero de 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000300008&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000300008&script=sci_arttext)
  38. Arias J., Holgado J., Tafur T., Vásquez M. Metodología de la investigación: el método ARIAS para realizar un proyecto de tesis [Internet]. Lima: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.; 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

39. Hadi-Mohamed M., Martel C., Huayta F., Rojas C., Arias J. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis [Internet]. Lima: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.; 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
40. Cohen N., Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños [Internet]. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2019. Disponible en: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
41. Leyton O. La investigación en las ciencias sociales. Establecimiento de hipótesis, métodos y técnicas de investigación, información cualitativa y cuantitativa [Internet]. Madrid: Trillas; 2018. Disponible en: [https://drive.google.com/file/d/1omib8tReP1J4kjY3HP468UrzWC3Hw\\_8A/view](https://drive.google.com/file/d/1omib8tReP1J4kjY3HP468UrzWC3Hw_8A/view)
42. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2018. Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
43. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos; 2019.
44. Gallardo E. Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo [Internet]. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental; 2017. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

45. Woznyj M., Heggstad D., Kennerly S., Yap L. Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. *J. Occup. Org. Psych.* [Internet]. 2019; 2(1), 122-143. [Consultado el 1 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/joop.12235>
46. Lu H., Zhao Y., While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int. J. Nurs. Studies* [Internet]. 2019; 94, 21-31. [Consultado el 1 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
47. Creswell J., Creswell D. *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* [Internet]. (5<sup>th</sup> ed.). Washington DC: SAGE Publishing; 2018. Disponible en: <https://www.docdroid.net/XAQ0IXz/creswell-research-design-qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches-2018-5th-ed-pdf#page=3>
48. Oyola S. *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional médico del Servicio de Emergencia de un hospital público de Chiclayo 2021*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74228>
49. Sánchez H., Reyes C., Mejía, A. *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* [Internet]. Lima: Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma; 2018. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

**ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>
<p align="center"><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Emergencia de una clínica, Lima 2025?</p>	<p align="center"><b>GENERAL</b></p> <p>Analizar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Emergencia de una clínica, Lima 2025.</p>	<p align="center"><b>GENERAL</b></p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del área de Emergencia de una clínica, Lima 2025.</p>	<p>V1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorrealización</li> <li>• Involucramiento laboral</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Condiciones laborales</li> </ul>	<p>Método de la Investigación. Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque de la Investigación. Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p>
<p align="center"><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión autorrealización con la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión supervisión con la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión comunicación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p>	<p align="center"><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión autorrealización con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión supervisión con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión comunicación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>	<p align="center"><b>ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión autorrealización del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión supervisión del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>V2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significación de la tarea</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Reconocimiento personal-social</li> <li>• Beneficios económicos</li> </ul>	<p>Diseño de investigación. Observacional, correlacional, transversal.</p> <p>Muestra: 80 enfermeros</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p>

<p>la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p>	<p>laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>		
---	---	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos



Universidad  
Norbert Wiener

### Instrumento 1: Clima organizacional

N°	Ítems	1	2	3	4	5
01	La institución ofrece posibilidades de desarrollo y ascenso profesional.					
02	Mantengo un compromiso personal con los logros de mi institución.					
03	La jefatura proporciona respaldo ante los retos que surgen.					
04	Se dispone de la información administrativa y asistencial necesaria para realizar las funciones.					
05	Los integrantes del equipo colaboran entre ellos para cumplir objetivos.					
06	La jefatura muestra interés por el éxito de su personal.					
07	Cada trabajador procura alcanzar sus metas laborales.					
08	Los métodos de trabajo se actualizan y perfeccionan de manera continua.					
09	La información circula de forma adecuada en mi área laboral.					
10	Las metas de trabajo resultan desafiantes y motivadoras.					
11	Los objetivos son producto del consenso colectivo y se cumplen dentro del servicio.					
12	Cada miembro del equipo es considerado clave para el logro institucional.					
13	La retroalimentación sobre el trabajo contribuye a mejorar el desempeño.					
14	La comunicación con los compañeros favorece relaciones cordiales.					
15	El trabajador decide, con lo que adopta un margen de responsabilidad en la decisión final.					
16	Se reconoce y aprecia la productividad laboral.					
17	Los empleados muestran compromiso con la organización.					
18	La supervisión contribuye a optimizar las tareas laborales.					
19	Se cuenta con canales de comunicación suficientes y eficaces.					
20	Los integrantes del equipo trabajan de manera integrada y armoniosa.					
21	Las jefaturas expresan reconocimiento por los resultados obtenidos.					

22	En el día a día, se procura mejorar continuamente el trabajo realizado.					
23	Las funciones están establecidas.					
24	No está cerrada la posibilidad de aprender de otros miembros de mayor ascendencia en la institución					
25	Se ofrecen condiciones para realizar el trabajo de la mejor forma posible.					
26	Las tareas desempeñadas facilitan el crecimiento profesional del personal.					
27	El cumplimiento de las labores diarias contribuye al desarrollo de los trabajadores.					
28	Hay un sistema implementado para supervisar y controlar las actividades.					
29	La institución enfrenta y resuelve los problemas de comunicación.					
30	La gestión de los recursos se realiza de forma eficiente.					
31	La jefatura brinda facilidades para la formación continua.					
32	Cumplir con las tareas diarias motiva a seguir perteneciendo a la institución.					
33	Se capacita al personal en normas y procedimientos de trabajo.					
34	La organización estimula y fortalece la comunicación interna.					
35	Los honorarios son un factor de competitividad.					
36	Se fomenta el crecimiento profesional de los colaboradores.					
37	Los servicios institucionales generan orgullo entre los trabajadores.					
38	Los objetivos laborales están claramente definidos.					
39	La jefatura escucha y atiende las propuestas planteadas.					
40	Las metas laborales se alinean con la visión institucional.					
41	Se impulsa la generación de ideas innovadoras y creativas.					
42	Se participa activamente en la misión, visión y valores de la organización.					
43	La supervisión se lleva a cabo conforme a planes y objetivos establecidos.					
44	Existe cooperación entre trabajadores de diferentes áreas.					
45	Tecnología de avanzada.					
46	Los logros alcanzados son reconocidos dentro de la institución.					
47	La organización ofrece condiciones favorables para una adecuada calidad de vida laboral.					

<b>48</b>	Se promueve un trato justo hacia todo el personal.					
<b>49</b>	Se informa sobre los avances logrados en otras áreas.					
<b>50</b>	La compensación económica se ajusta al rendimiento y resultados obtenidos.					



**Instrumento 2:**

**Satisfacción laboral**

N°	Ítems	1	2	3	4	5
01	La organización del espacio físico laboral facilita el desarrollo de mis funciones.					
02	Considero que mi salario es bajo en comparación con las tareas que realizo.					
03	Las actividades que desempeño se adaptan a mi forma de ser.					
04	La labor que realizo tiene un valor equiparable al de cualquier otra.					
05	No me siento bien con las tareas que ejecuto.					
06	Percibo trato inadecuado por parte de la institución.					
07	Mi labor me hace sentir realmente útil.					
08	El entorno laboral en el que me desempeño es cómodo.					
09	Estimo que mi remuneración es razonable.					
10	Percibo que se me exige en exceso en el trabajo.					
11	Prefiero mantener distancia con algunos compañeros.					
12	No estoy conforme con mi horario de trabajo.					
13	Considero que algunas de mis tareas carecen de relevancia.					
14	La relación con mi superior influye en mi rendimiento.					
15	El entorno físico que me brinda mi trabajo favorece el desarrollo de mis actividades.					
16	Mi empleo me permite satisfacer mis necesidades económicas.					
17	El horario asignado me resulta poco cómodo.					
18	Me produce satisfacción alcanzar resultados en mi labor.					
19	Trabajar junto a ciertos compañeros me resulta poco motivador.					
20	Me siento a gusto con el espacio físico donde realizo mis tareas.					
21	Mi labor me brinda una sensación de realización personal.					
22	Disfruto de las funciones que realizo.					
23	Las condiciones de trabajo me permiten un buen desempeño diario.					
24	El esfuerzo adicional no siempre es reconocido cuando se exceden las horas de trabajo.					

25	Al realizar mis funciones me siento bien conmigo mismo.					
26	Encuentro dificultad para llevar a cabo mi actividad laboral.					
27	Mi superior reconoce el esfuerzo que dedico a mi trabajo.					

**Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

**Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin**

## ● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% 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	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	4%
2	<b>Universidad Wiener on 2024-09-28</b> Submitted works	2%
3	<b>Universidad Wiener on 2025-04-12</b> Submitted works	2%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
5	<b>Universidad Wiener on 2025-04-22</b> Submitted works	<1%
6	<b>Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22</b> Submitted works	<1%
7	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>Universidad Wiener on 2023-03-18</b> Submitted works	<1%