



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Clima y satisfacción laborales del profesional de enfermería en el servicio de  
emergencia del Hospital de Puquio, 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** López Aguirre, Shirley Nathalí


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0009-5712-5377>

**Asesora:** Dra. Cruz Gonzales, Gloria Esperanza

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-1937-5446>

**Lima – Perú**

**2025**

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

Yo, **López Aguirre, Shirley Nathali**, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, **Cuidado Enfermero en Emergencias y desastres**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo de investigación ” **“Clima y satisfacción laborales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025”**, Asesorado por la Docente **Cruz Gonzales Gloria Esperanza, DNI 08466159**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1937-5446>, tiene un índice de similitud de **18 %**, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin **oid:14912:473527954**

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: López Aguirre, Shirley Nathali


DNI: 45207852



.....  
 Firma: Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzales

DNI: 08466159

Lima, 02 de agosto del 2025

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 23/07/2025</b>

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

### SUSTENTO METODOLÓGICO

En el presente trabajo se identificó un porcentaje general de similitud de 18 %, de los cuales un 6 % corresponde a datos primarios.

Es importante precisar que este último porcentaje incluye elementos estructurales del documento, como la carátula, el índice, el esquema del proyecto y las referencias bibliográficas; pero se evidencia 6% de similitud que prevalece. Por tanto, no se trata de contenido plagiado, sino de secciones que forman parte de la estructura formal del trabajo.

Saludos cordiales

Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzales

**DEDICATORIA**

A mi querida Madrecita Dulia que guía  
desde el cielo mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis compañeros de trabajo.

A mi institución con cariño.

**ASESORA:** DRA. CRUZ GONZALES GLORIA ESPERANZA

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-1937-5446>

**JURADO**

**Presidente** : DR MOLINA TORRES JOSÉ GREGORIO

**Secretario** : MG. ROJAS TRUJILLO JUAN ESTEBAN

**Vocal** : DR. ARÉVALO MARCOS RODOLFO AMADO

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	iiii
Agradecimiento .....	ivv
Indice .....	v
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	4
1.2.1. Problema general .....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos .....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
1.4. Justificación de la investigación .....	5
1.4.1. Teórica .....	5
1.4.2. Metodológica .....	5
1.4.3. Práctica:.....	6
1.4.4. Epistemológica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial .....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis .....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>7</b>
2.1. Antecedentes .....	7
2.2. Bases teóricas.....	10

2.2.1. Definición de Emergencia y Desastres .....	10
2.2.2. Clima laboral.....	111
2.2.3. Satisfacción laboral.....	166
2.3. Formulación de Hipótesis .....	18
2.3.1. General.....	18
2.3.2. Hipótesis específicas.....	18
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>19</b>
3.1. Método de investigación.....	19
3.2. Enfoque de investigación.....	19
3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación .....	19
3.5. Población, muestra y muestreo .....	20
3.6. Variables y operacionalización .....	222
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	234
3.7.1. Técnica.....	234
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	234
3.7.3. Validación .....	245
3.7.4. Confiabilidad.....	245
3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos.....	256
3.9. Aspectos éticos.....	256
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>278</b>
4.1. Cronograma de actividades.....	278
4.2. Presupuesto .....	29
<b>5. REFERENCIAS.....</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>41</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Anexo 4: Informe de asesor de Turnitin

## RESUMEN

Un clima laboral positivo y la satisfacción del equipo profesional en el ambiente de trabajo son factores imprescindibles para el éxito de una institución y la implementación de un sistema de calidad. La presente investigación, tiene como finalidad establecer la relación existente entre el clima laboral y la satisfacción laboral del profesional de salud en enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025. El estudio emplea un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con diseño no experimental y nivel descriptivo-correlacional, en una población de 180 profesionales de enfermería, la muestra será tipo censal. Los instrumentos serán estandarizados, para medir la variable clima laboral y satisfacción laboral, se aplicará dos cuestionarios de 15 y 16 ítems, respectivamente. Se iniciará con la recopilación de datos de las variables a estudiar, clima laboral y satisfacción laboral de los profesionales en enfermería, previa autorización; posteriormente, mediante el software estadístico STATA 17, los datos recolectados serán procesados y analizados; asimismo, los resultados que se obtendrá será útil para verificar las hipótesis a través del coeficiente Rho de Spearman, se reportará los estadísticos descriptivos e inferenciales por medio de gráficos de barras y tablas, el cual también permitirá visualizar los niveles observados de las variables de estudio en la muestra; concluyendo con el análisis y discusión.

Palabras claves: Emergencia, desastres, Clima laboral, satisfacción laboral, enfermero.

### **Abstract**

A positive work environment and the satisfaction of the professional team in the work environment are essential factors for the success of an institution and the implementation of a quality system. The purpose of this research is to establish the existing relationship between the work environment and job satisfaction of the nursing health professional of the emergency service of the Puquío Hospital, 2025. The study employs an applied quantitative approach, with a non-experimental design and descriptive-correlational level, in a population of 180 nursing professionals, the sample will be census-type. The instruments will be standardized, to measure the variables work environment and job satisfaction, two questionnaires of 15 and 16 items, respectively, will be applied. It will begin with the collection of data on the variables to be studied, work environment and job satisfaction of nursing professionals., with prior authorization; then, using the statistical software STATA 17, the data collected will be processed and analyzed; also, the results obtained will be useful to verify the hypotheses through Spearman's Rho coefficient, descriptive and inferential statistics will be reported through bar graphs and tables, which will also allow visualizing the observed levels of the study variables in the sample; concluding with the analysis and discussion.

Key words: Emergency, disasters, work climate, job satisfaction, nurse.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel del mundo, se realizó diversas investigaciones, una de ellas se ejecutó en el 2025, en Brasil, en un servicio pre hospitalario de urgencia, evidenciando que predominó el área de enfermería (64.5%) entre los profesionales de salud; asimismo se demostró que el clima en los trabajadores influye significativamente en la satisfacción laboral, el efecto moderador de esta asociación se relaciona con el tiempo de trabajo y el género del trabajador (1).

En Portugal, en un Instituto Nacional de Emergencias Médicas, se reportó en los enfermeros, que su clima laboral no contribuye a un trabajo saludable y satisfactorio; asimismo se identificó que las relaciones humanas y el apoyo se reflejaba en un 24.5% y los enfermeros con mayor grado académico recibían mayor inclusión en el trabajo (2).

En el año 2021, en Argentina, se evidenció en los trabajadores de enfermería del hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que respecto a la satisfacción laboral un 56.7% se encontró satisfecho, el 35.1% mostró insatisfacción; y aquellos enfermeros con mayor antigüedad perciben menos satisfacción (3).

En el año 2020, en Ecuador; en un estudio con enfermeras del servicio de emergencia del Hospital General San Vicente de Paul, se mostró que el 94% presenta satisfacción laboral, mientras que el 6 % se encuentra insatisfecho; asimismo, los factores más influyentes en la satisfacción laboral fueron: el agotamiento laboral (54%), la promoción profesional (77%), la relación con los jefes y compañeros (71%) y la rutina de trabajo (34%). Cabe resaltar que el ambiente laboral respecto a la relación con los colegas de trabajo es bueno según un 71% (4).

En Colombia, en el servicio de urgencia de un Hospital de Santiago de Cali, se evidenció que el personal de enfermería manifiesta encontrarse en un buen clima de trabajo correspondiente al 59% (16), mientras que el 41%(11) refieren no encontrar un buen clima; asimismo menciona el 74% (20) que su jefe inmediato promueve el buen clima laboral;

finalmente, el 93% (25) se encuentra satisfecho con las responsabilidades de su trabajo, como consecuencia se garantiza una atención de calidad y mejor clima laboral (5).

En el ámbito de Perú, en el 2023, en el servicio de emergencia de un hospital de Huaraz, se mostró que el 61.7% de enfermeras refirieron un clima laboral regular, debido a que la remuneración no es buena (14.9%) y las relaciones son regulares (68.1%); asimismo el 83% de enfermeros manifestaban una satisfacción laboral regular; finalmente, solo el 4.3% manifiesta una buena satisfacción laboral con un clima regular (6).

Del mismo modo, en un estudio a nivel nacional del 2023, los licenciados en enfermería del área de Emergencia del Hospital Vitarte, consideran el clima laboral como medianamente favorable en un 48.57% y la satisfacción laboral con un 42.86% medianamente satisfactorio (7).

En Arequipa, en el 2022, en los servicios de emergencia de los hospitales de ESSALUD, los enfermeros mostraron una satisfacción laboral regular en un 56.1% y un 59.8% un clima de trabajo en proceso de mejorar; identificándose una asociación entre ambas variables (8).

En Lima, en el 2022, se reportó que los enfermeros de un hospital consideran al clima de trabajo de su institución como regular en un 55%, a diferencia del 13.84% que considera un clima laboral bueno; respecto a la satisfacción laboral, el 52.3% de enfermeros manifiesta que es regular; finalizando que existe relación entre el clima y satisfacción laboral (9).

En Chimbote, en el servicio de emergencia de un hospital de ESSALUD, en el 2021, se identificó que el 40% del personal de enfermería manifiesta un clima laboral regular y un 33.3% un clima bueno; asimismo, el 46.7% presenta una satisfacción en el trabajo a nivel medio, mientras que el 30% se encuentra satisfecho en un nivel alto; finalmente se determinó una relación entre el clima y la satisfacción en el trabajo (10).

En el ámbito de la región de Ayacucho, en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, en el 2022, se encontró que el 68.8% de enfermeros percibe su clima laboral como regular; asimismo, un 46.9% manifiesta una satisfacción laboral regular (11).

En un Hospital de Ayacucho, se evidenció en el 2020 que, de las 120 enfermeras asistenciales, el 98.9% manifiesta encontrarse en un clima laboral bueno y un 96.7% refiere presentar una satisfacción alta en su ambiente de trabajo (12).

En Ayacucho, se evidenció en el 2020 que, de las 120 enfermeras asistenciales de un hospital, el 98.9% manifiesta encontrarse en un clima laboral bueno y un 96.7% refiere En el ámbito de Puquio, en el año 2020, en la unidad de emergencias del hospital de Puquio, el 50% de enfermeros tienen un adecuado desempeño laboral, de igual forma el 53% indica tener una satisfacción laboral alta. Finalmente se concluyó la existencia de una relación directa y significativa entre la variable satisfacción y la variable desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia (13).

Asimismo, a nivel local, el Hospital de Puquio, se enfrenta a sus propios retos en cuanto al clima y satisfacción laboral de su personal de salud, por lo que comprender la dinámica laboral en este contexto específico es esencial para diseñar intervenciones y políticas que promuevan un entorno de trabajo saludable y satisfactorio, garantizando así la excelencia en la atención médica.

En este sentido, la presente investigación tiene como propósito determinar de qué forma se relacionan las variables clima laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025. Esta investigación se sitúa en el marco de un esfuerzo más amplio por identificar y abordar los desafíos que enfrenta el personal de salud en esta institución, generando así beneficios tanto para la calidad del servicio al paciente como para el desarrollo profesional del personal de enfermería.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025?

¿Cuál es la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025?

¿Cuál es la relación entre la identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025?

¿Cuál es la relación entre el conflicto y cooperación con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

Identificar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

Identificar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

Identificar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

Identificar la relación entre el conflicto y cooperación con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

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

##### **1.4.1. Teórica**

El presente estudio se fundamenta en un marco teórico consolidado que aborda la importancia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño del profesional en el sector salud. Diversos estudios han evidenciado que un entorno laboral positivo y una satisfacción laboral adecuada están directamente relacionados con la productividad, la retención del personal y la calidad de la atención en entornos hospitalarios. Asimismo, diversas teorías sobre el comportamiento organizacional, las relaciones interpersonales y la psicología laboral proporcionan herramientas conceptuales valiosas para comprender y diversos elementos o factores que condicionan en el clima y la satisfacción en el ambiente de trabajo, como la teoría de Hildegard Peplau, denominada “Teoría de las relaciones interpersonales”.

##### **1.4.2. Metodológica**

Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo, que utiliza dos cuestionarios estandarizados para medir el clima laboral y la satisfacción laboral, esto permitirá la recolección de datos cuantitativos que posteriormente serán analizados mediante técnicas estadísticas, proporcionando así una visión amplia y objetiva del clima y la satisfacción laboral;

respecto al tipo de investigación corresponde al tipo aplicado, alcance correlacional y diseño no experimental.

### **1.4.3. Práctica**

Esta investigación tiene una relevancia práctica directa en el ámbito hospitalario, al comprender los factores o elementos que influyen en el clima y la satisfacción en el contexto laboral, además se podrán diseñar intervenciones y políticas específicas orientadas a favorecer y mejorar las condiciones del ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores del sector salud en el Hospital de Puquio, estableciendo reuniones para analizar el clima laboral y el grado de satisfacción de cada profesional; asimismo, tendrá un impacto positivo en la calidad asistencial dirigida al paciente y en la retención del personal.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La investigación se desarrollará en el periodo de enero a mayo del 2025.

### **1.5.2. Espacial**

La investigación se ejecutará en el área de emergencia del Hospital de Puquio, del distrito de Puquio, provincia Lucanas, región Ayacucho, donde se tiene facilidad de acceder a los datos para poder identificar la situación del problema a investigar.

### **1.5.3. Población o Unidad de Análisis**

La investigación analizó las percepciones sobre el clima laboral y satisfacción laboral de 180 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital de Puquio.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Zapata (14), en el 2022, en México, en su investigación cuyo objetivo fue “Analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público”. El estudio adoptó un diseño cuantitativo, no experimental de corte transversal con alcance descriptivo correlacional; además la población lo conformaron 46 profesionales, se les aplicó 2 cuestionarios denominados: Evaluación del Clima Organizacional en Salud elaborado por Segredo y la Escala de Satisfacción de McCloskey/Mueller, ambos válidos y confiables. Se obtuvo como resultado que, siendo el 51.2% del personal licenciado percibe un clima organizacional óptimo, frente a un 45.7% que lo califica en riesgo y un 2.2% inadecuado; respecto a la satisfacción laboral, el 82.6% el 82.6% de los enfermeros reportó niveles altos, mientras el 17.4% manifestó niveles moderados; asimismo, se obtuvo una correlación positiva significativa de Pearson de 0.97 un  $p= 0.017$  entre dichas variables. En conclusión, se evidencia la relación existente entre ambas variables analizadas.

Ángel et al. (15), en el 2021, en México, realizó un estudio con el objetivo “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”. La metodología empleada fue de no experimental de corte transversal analítico, diseño no experimental, la muestra lo conformo 182 trabajadores de los cuales un 23.6 % (43) eran enfermeros y el 22.5% (41) fueron técnicos, a quienes se les aplico los cuestionarios: la escala de clima organizacional (EDCO) y el cuestionario de Satisfacción Laboral, ambos válidos y confiables. Respecto a los resultados reportaron que el 72.1 % de los enfermeros de un hospital percibe el clima laboral como saludable, mientras que el 27.9% de enfermeros experimentaba un clima susceptible de mejoras. En relación con la segunda variable, el 48.9% de los enfermeros se encuentran en el nivel muy satisfecho, el 46.5%

satisfecho y 4.6% indiferente. Finalmente, el análisis estadístico identificó una relación moderada significativa entre las variables estudiadas con un  $r= 0.205$  y un  $p = 0.05$ .

Marín y Girón (16), en el 2021, en Colombia, en su investigación cuyo objetivo fue “Describir el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral en empleados de una empresa prestadora de servicios de salud en Medellín, Colombia en el semestre 2020-2”. Con la metodología correspondiente al no experimental, cuantitativo, nivel descriptivo, corte transversal, la población lo conformo 29 enfermeros del hospital de Medellín, a quienes se les aplicó los instrumentos denominados: primero el Cuestionario de medición del clima laboral y segundo el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. En relación a los resultados se evidenciaron que siendo el 30% de los enfermeros presentaron demasiada satisfacción laboral, el 29% se encontraban muy satisfechos, a diferencia del 7% que se mostraban insatisfechos; respecto al clima laboral, el 36% manifestó un clima laboral alto, a diferencia del 17% que refirió encontrar un clima laboral regular. En conclusión, el nivel de satisfacción y clima laboral de los enfermeros del hospital se encuentra en niveles altos.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Cayo (17), en el 2022, en Cusco, realizó su trabajo con el objetivo de “Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco 2022”. La metodología en el estudio corresponde a un tipo descriptivo, de alcance correlacional, corte transversal y su diseño fue no experimental. La población lo conformó 90 participantes, pero se obtuvo como muestra 75 trabajadores de enfermería que pertenecen al área de emergencia. Para recolectar los datos, se realizó a través de la técnica encuesta por medio de dos instrumentos validados: El cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados indican que en la variable clima organizacional, un 62.6% consideran la necesidad de mejorar, mientras que la minoría que es un 17.3% considera saludable el clima de la organización, sin

embargo, la satisfacción en general es alta. Respecto a la variable satisfacción laboral, evidencian que un 61.3% están muy satisfechos, y un 1.4% se encuentran insatisfechos. En conclusión, se confirma la correlación estadísticamente significativa las variables de estudio, con un  $p= 0.021$ .

Fernández (18), en el 2021, en La Libertad, en su investigación cuyo objetivo fue “determinar si existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad, EsSalud”. Cuya metodología es correspondiente al tipo de aplicada, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, la población compuesta por 80 enfermeros del servicio de emergencia, a quienes se les aplico 2 cuestionarios válidos y confiables. Los resultados reflejan que respecto a la variable clima organizacional, el 71.2% percibe el clima de la organización como medio, frente al 25% que lo califica favorable y el 3.8% desfavorable.; respecto a la satisfacción, el 57.5% refiere presentar una satisfacción regular, el 32.5% una satisfacción alta y el 10% una satisfacción baja. En conclusión, de identificó una correlación entre ambas variables.

Oblitas (19), en el 2020, en Chiclayo, presentó su estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción del profesional en enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Lambayeque”. La metodología empleada fue de corte transversal, diseño no experimental, siendo su población 42 profesionales cuyas edades oscilaban entre los 20 a 35 años de edad, se les aplicó dos cuestionarios para medir las variables de estudio. Como resultado respecto al clima laboral, se obtuvo que el 66.7% lo percibe como promedio, mientras el 21,4% percibe un clima saludable y el 11,9% desfavorable. Respecto a la segunda variable, un 66.7% presenta un nivel moderado de satisfacción, el 28,6 % un nivel alto y el 4,8 % un nivel bajo. Para concluir se afirma la relación estadísticamente

significativa entre dichas variables de estudio en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Lambayeque, con un  $p= 0.002$ .

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Definición de Emergencia y Desastres**

#### **2.2.1.1. Definición de Emergencia**

Es considerada una situación que se presenta repentinamente y es necesario una atención oportuna e inmediata, debido a que representa un alto riesgo de vida (20).

Las emergencias sanitarias, son eventos que afectan a un conjunto de personas de forma súbita, lo que genera un mayor incremento de la mortalidad poblacional; las intervenciones de respuesta se pueden manejar con los recursos disponibles (21)

El servicio de emergencia es la unidad funcional u orgánica en los hospitales, encargada de brindar atención de emergencia de manera oportuna y durante las 24 horas de cada día a las personas cuya vida este en emergencia (22).

#### **2.2.1.2. Definición de Desastres**

Son caracterizadas por las alteraciones intensas en los sistemas sociales, el medio ambiente, las personas y la economía; ocasionado por sucesos naturales, generados por las acciones humanas o por la combinación de los 2 mencionados; estos superan la capacidad de intervención de la población afectada; por ende, es necesario el apoyo externo de otras instancias, ciudad, región, etc. (23).

Los desastres, presentan un riesgo significativo con efectos negativos en la salud de la comunidad y requieren ser identificados de forma oportuna, notificados e intervenidos. Estos pueden ser indirectos (incremento en la desnutrición, en la incidencia de enfermedades

infecciosas, complicación de enfermedades, etc.) y estar relacionados a otros factores como la escases, hacinamiento, mala calidad de agua, etc. (24).

## **2.2.2. Clima laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones conceptuales**

En el clima laboral, diversos factores importantes juegan un papel crucial en las organizaciones, por ello la forma en que los empleados perciben el contexto laboral está estrechamente ligado con aspectos como la confianza, la estabilidad laboral, la colaboración entre los integrantes del equipo y la armonía entre todos los empleados. Dicha percepción, ya sea negativa o positiva, influye de manera significativa la productividad y eficiencia de la empresa (25).

De esa forma un buen clima laboral implica que tanto líderes como empleados, estén motivados para llevar a cabo sus tareas de manera proactiva, esto se evidencia en las acciones que buscan maximizar la productividad, considerando los límites establecidos por las políticas de la empresa. Asimismo, implica la capacidad de poder adaptarse a la empresa u organización y en consecuencia encontrar satisfacción en ella con un mínimo esfuerzo, esto quiere decir que los profesionales deben encontrar la felicidad en el trabajo, de tal manera que deseen permanecer en ese entorno laboral, evitando buscar empleo en otros entornos laborales (26).

Tener una definición precisa y clara sobre qué es el clima organizacional y cuál es su importancia dentro de una organización, es muy importante para los trabajadores, por ello según Martínez, Mariño & Del valle chirinos, describen que es una cualidad del contexto laboral que es percibido, experimentada y vivida por los empleados de una organización; dicha cualidad se vincula con la manera en que cada persona organiza y procesa las experiencias vividas en el contexto laboral (27).

Por otro lado, el clima organizacional también se define como aquel fenómeno que actúa como un intermediario entre los diversos elementos que conforma el sistema organizacional y las motivaciones que de cierta manera influyen en el comportamiento de los empleados, en seguida ello trae repercusiones en la organización como por ejemplo: la satisfacción laboral, rotación, productividad; etc. un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, entre otros (28).

#### **2.2.2.2. Teoría de enfermería**

La teoría de Hildegard Peplau, denominada “Teoría de las relaciones interpersonales”, es fundamental e influyente en el clima laboral, mediante esta teoría se puede entender la relación de las personas con su entorno, el cual es un indicador fundamental para un buen ambiente laboral; asimismo, es fundamental para mejorar la relación entre el enfermero y paciente, identificando problemas e interviniendo en base a principios humanos en busca de una solución y motivación en el ambiente laboral (29).

Peplau enfatiza en el rol de liderazgo de los enfermeros, quienes buscan fortalecer las relaciones con los usuarios y los compañeros de labor, a través de la participación activa y cooperación, generando un clima laboral cálido y armonioso (30).

#### **2.2.2.3. Tipos de clima laboral**

El trabajo de investigación considera los siguientes tipos de clima laboral:

##### **Autoritario**

Se caracteriza por la carencia de confianza por parte de la gerencia hacia los empleados, donde las decisiones son tomadas por el jefe de la organización sin tomar en cuenta la opinión de los demás, por ello los trabajadores experimentan mucho miedo, ansiedad y en consecuencia

se desempeñan en un contexto marcado de inseguridad y temor, asimismo las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados se caracterizan por la imposición y la falta de comunicación bidireccional.

### **Paternalista**

Se evidencia que en el ambiente laboral hay un nivel de confianza entre la dirección y los empleados, pero la confianza es mínima, por ello se percibe un cierto temor; asimismo la comunicación se limita a dar instrucciones. Algunas decisiones principales son tomadas por la dirección, pero en algunas ocasiones se decide en los niveles más bajos. Cabe mencionar que se hace uso de castigos y recompensas como métodos de motivación. La dirección aprovecha de las necesidades sociales de los trabajadores, pero el entorno laboral se percibe como estructurado y estable.

### **Consultivo**

La dirección confía en los empleados, aunque las decisiones se toman en la cúspide, pero en ciertas ocasiones los empleados pueden hacerlo también en los niveles inferiores. De manera ocasional se hace uso también de los castigos y recompensas para motivar a los empleados, así mismo se satisfacen las necesidades de prestigio y estima, existiendo una interacción bidireccional entre la dirección y los trabajadores, en consecuencia, se crea un ambiente dinámico, orientada a la consecución de los objetivos específicos.

### **Participativo**

Se evidencia la participación completa de la organización, esto quiere decir que existe una plena confianza por parte de la dirección hacia los empleados, de tal forma que la toma de decisiones se toma teniendo en cuenta toda la organización, asimismo la comunicación es fluida, lateral, descendente y ascendente, estableciendo objetivos claros y el identificar las

deficiencias para mejorar. Por ello los empleados y la dirección forman un equipo para alcanzar los objetivos a través de la planeación estratégica.

### **Clima psicológico**

Es la percepción individual en la que cada empleado percibe y organiza su experiencia dentro del contexto laboral, dichas percepciones personales se ven influenciadas por diversos factores, como la personalidad, forma de pensar, cultura de la organización y las interacciones sociales. Es importante mencionar que las percepciones de cada uno de los trabajadores no necesariamente deben coincidir para que se pueda decir que son relevantes. Esto se debe a que cada uno puede experimentar un entorno laboral particular y las diferencias personales influyen en cómo se percibe el contexto.

### **Clima agregado**

Se forma de acuerdo a las percepciones colectivas compartidas dentro de una unidad identificable de la empresa, ya sea formal e informal. Esta percepción se basa en un acuerdo común donde los miembros comparten experiencias menos agradables y sus interacciones refuerzan una visión común de la realidad. Cabe mencionar que no es necesario que los miembros interactúen entre sí para llegar a un consenso, puesto que el clima agregado se forma a través de una interpretación social de la realidad compartida por el grupo.

### **Clima colectivo**

Se forma al tener en cuenta e integrar las percepciones individuales acerca de los factores situacionales y combinarlas para reflejar el ambiente general. Los elementos personales y situacionales se utilizan para predecir la dinámica de los grupos (31).

#### **2.2.2.4. Dimensiones**

El clima laboral está conformado por 5 dimensiones las cuales son: Motivación, remuneración, identidad, comunicación; finalmente conflicto y cooperación. (32),

**D1: Motivación**

Se refiere a un grupo de esperanzas y metas que van a desear las personas dentro de una organización, así como también las actitudes naturales y respuestas que van a demostrar frente ciertos estímulos que se presenten en el contexto laboral. Es por ello que, según Martínez, existen dos bases esenciales en una empresa: rendimiento laboral y el personal, estos tienen como fin lograr la productividad y eficacia en el empleado, además de tener en cuenta las necesidades personales, para que en seguida la motivación del individuo tenga éxito en relación a la empresa (33).

**D2: Remuneración**

Es el sueldo que recibe el individuo por el trabajo que ha realizado en la organización, es decir que son aquellos pagos y retribuciones ejecutadas al empleador por la función desempeñada en la institución, independientemente de que, si el sueldo haya sido establecido por jornadas, horas o por comisión de ventas (34).

**D3: Identidad**

Surge a partir de las características individuales y de las experiencias de vida. Asimismo, se complementa de los atributos personales que influyen en las relaciones interpersonales y en las reacciones frente a los demás. Es una forma única de contribuir al mundo y de tomar decisiones. Por ello la identidad de un trabajador requiere de estar comprometido con la institución, realizar las funciones con mucha satisfacción y sentirse cómodo (35).

#### **D4: Comunicación**

Es toda aquella acción, métodos y procesos que se ejecutan para poder intercambiar información por medio de diversas técnicas de comunicación externa e interna, con el fin de lograr los objetivos y metas que se plantean en la organización (36).

#### **D5: Conflicto y cooperación**

El Ministerio de trabajo define al conflicto como aquel proceso dinámico en el que dos o más partes que no depende una de la otra, chocan y generan conflicto debido a que cada uno busca sus intereses y beneficios propios. Por otro lado, el MINSA define el término cooperación al grado de colaboración que se evidencia entre los empleados en la organización, asimismo del apoyo que reciben de la empresa en términos de materiales y recursos humanos (37).

### **2.2.3. Satisfacción laboral**

#### **2.2.3.1. Definiciones**

Es el conjunto de acciones generales que el individuo realiza frente a su trabajo, es probable que, si el trabajador considera que el ambiente laboral es agradable, donde su jefe valore su trabajo, lo motive e incentive a seguir cumpliendo su laboral de eficaz y eficiente, el empleado generará en consecuencia una satisfacción personal. En el 2005, definieron a dicho término como el nivel en que los funcionarios o trabajadores se sienten a gusto en su trabajo. Mientras Fisher en el año 2020, menciona que la satisfacción laboral está vinculado a la respuesta emocional y procesos cognitivos frente al trabajo. Por otro lado, en el 2002, Weiss lo define como aquella evaluación negativa o positiva que hace el empleado sobre su ambiente laboral (38).

Asimismo, lo conceptualizaron como una o más actitudes que va a ir desarrollando el trabajador en su ambiente laboral, estas actitudes pueden estar relacionadas con el trabajo en general o por determinadas áreas de la organización (39).

Cabe mencionar que la satisfacción laboral ha ido evolucionando desde un sentimiento positivo asociado con el realizar un trabajo interesante hasta ser vista o percibida como una evaluación objetiva del empleo. Judge et al. en el 2012 refirieron que la satisfacción laboral es todo un conjunto de respuestas tanto emocionales como cognitivas, que en consecuencia trae implicaciones significativas en el comportamiento de los empleados (40).

Diversos investigadores refieren que la satisfacción en el trabajo se caracteriza por el grado de bienestar y cuan satisfechos se encuentran los empleados en su ámbito laboral; respecto al ámbito salud, se señala que los trabajadores se encuentran con mayor satisfacción, si sus autoridades consideran el mejoramiento de los equipos y las tendencias de atención al usuario para un mejor servicio; asimismo, se resalta que, el ambiente laboral saludable se caracteriza por políticas y procedimientos diseñados para que los trabajadores garanticen sus funciones de forma responsable y el logro de las metas (41).

#### **2.2.3.2. Teoría de enfermería**

Jean Watson en su teoría del cuidado humano, enfatiza el cuidado holístico e integral del paciente por parte del enfermero, otorgando a los enfermeros la satisfacción laboral como una proyección y expectativa personal, debido a que la atención de calidad es la premisa de la labor del enfermero, el cual se garantizara cuando el personal de enfermería presente una comprensión del comportamiento, fortalezas, dificultades y limitaciones del usuario, velando por su bienestar y mejoría (42).

### **2.2.3.3. Dimensiones**

#### **Factores intrínsecos y extrínsecos**

Según Robbins la satisfacción laboral es la actitud general del empleado hacia su trabajo, y esta satisfacción es influenciada generalmente por los factores intrínsecos. En el cual para Herzberg esta satisfacción influye directamente en rendimiento del empleado y en la atención que brinda a los usuarios. Además, tanto los factores intrínsecos y extrínsecos pueden influir en las capacidades y habilidades de asalariado (43).

El primer factor está vinculado con la tarea misma, estos pueden ser: variedad, dificultad, nivel de interés, autonomía y oportunidades de aprendizaje, entre otros. A diferencia de la extrínseca, que se origina en factores externos al trabajador, es decir con todo aquello relacionado al contexto laboral, como los supervisores, salario, horario de trabajo, seguridad que brinda la organización y el reconocimiento recibido (44).

En la teoría de Frederick Herzberg, denominada teoría de motivación en el trabajo, clasifica la satisfacción en 2 tipos, los cuales son: el 1° denominado higiénicos o extrínsecos, caracterizado por la insatisfacción del trabajador, localizadas en el ambiente de trabajo, las normas, las relaciones con los compañeros, el sueldo, la administración y las condiciones laborales; el 2° denominado motivadores o intrínsecos, caracterizado por la satisfacción del trabajador, asociado con las funciones del empleado, el reconocimiento y recompensa, así como el crecimiento profesional y la autorrealización (45).

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

Existe relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

Existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

Existe relación entre el conflicto y cooperación con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025.

## **3. METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

En la presente investigación se aplicará el método hipotético deductivo, debido a que se plantea preguntas de investigación e hipótesis, y en consecuencia se probará, para luego aceptarlas o rechazarlas, en base al resultado de la contrastación (46).

### **3.2. Enfoque de investigación**

El trabajo corresponderá al enfoque cuantitativo, puesto que se ejecutará un análisis estadístico y numérico de los datos, para probar la hipótesis; asimismo, se hará uso de las técnicas de recolección de datos, como la encuesta (47).

### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación será de tipo aplicada, ya que se empleará teorías y conceptos de investigaciones ya realizados para construir conocimientos en este estudio, los cuales serán

útiles para analizar y comprender la realidad del fenómeno a estudiar, con el fin de establecer una solución (48).

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

El presente estudio se enmarcará en el diseño de campo no experimental, a través de la observación, debido a que no se manipularán las variables de estudio. Asimismo, será de corte transversal, porque se aplicará el instrumento a cada uno de los participantes, en una sola ocasión (49).

Por otro lado, la investigación presentara un nivel descriptivo y correlacional, ello implica la descripción de relaciones recíprocas entre el clima laboral y la satisfacción laboral, con el propósito de identificar las correlaciones existentes entre ellas (50).

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

#### **Población**

La población será constituida por 180 enfermeros que trabajan en el Hospital de Puquio, del distrito de Puquio, provincia Lucanas, Región Ayacucho, durante el periodo de enero a marzo del 2025. Esta población de individuos comparte características específicas (51).

#### **Muestra**

Es un sub grupo de individuos o elementos que serán extraídos de la población de estudio. En la presente investigación la muestra será de tipo censal, esto quiere decir que participará toda la población de estudio (52).

#### **Muestreo**

Es la técnica con la cual el investigador empleó para poder determinar la muestra, por ello el estudio será no probabilístico, debido a que se eligió a los participantes de manera intencional (53).

**Criterios de inclusión**

- Licenciados en enfermería que firmen el consentimiento informado.
- Licenciados que deseen participar de forma voluntaria.
- Licenciados que laboren en el hospital de puquio.

**Criterios de exclusión**

- Profesionales que no sean licenciados en enfermería.
- Profesionales que no tengan vínculo laboral con el hospital.
- Licenciados que no deseen firmar el consentimiento informado.

### 3.6. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
<b>Clima laboral</b>	Se define como aquel fenómeno que actúa como un intermediario entre los diversos elementos que conforma el sistema organizacional y las motivaciones que de cierta manera influyen en el comportamiento de los empleados, en seguida ello trae repercusiones en la organización (28).	El clima laboral se dividió en cinco dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, las cuales serán medidas por medio de un cuestionario de 16 ítems (55).	Motivación	Actividades recreativas Incentivos Reconocimientos	1-3	Cualitativa ordinal	Favorable: Más de 34 puntos. Desfavorable: Menos de 34 puntos.
			Remuneración	Pago a tiempo Remuneración Sueldo	4-6		
			Identidad	Compromiso Conforme Satisfecho	7-9		
			Comunicación	Buenas relaciones Comunicación entre compañeros Comunicación con el jefe	10-12		
			Conflicto y cooperación	Conflictos laborales Ayuda entre servicios Ayuda entre compañeros	13-16		
			<b>Satisfacción laboral</b>	Es el conjunto de acciones generales que el individuo realiza frente a su trabajo, es probable que, si el trabajador considera que el ambiente laboral es agradable, donde su jefe valore su trabajo, lo motive e incentive a seguir cumpliendo su laboral de eficaz y eficiente, el empleado generará en consecuencia una satisfacción personal (25).	La satisfacción laboral se dividió en dos dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos, las cuales serán medidas por medio de un cuestionario de 16 ítems (56).		
Factores Extrínsecos	Interacción Relaciones Retroalimentación Ajustes	9-16					

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

#### **3.7.1. Técnica**

En el presente estudio se empleó como técnica la encuesta, el cual se le define como aquel procedimiento para recolectar los datos a través de preguntas, que se realizaron a los participantes, mediante una reunión con el equipo de licenciados en enfermería del servicio de emergencia. La finalidad de la encuesta es obtener mediciones exactas de conceptos que surgen de una problemática de la investigación (54).

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

##### **a) Instrumento para evaluar la variable Clima Laboral.**

Para medir el “clima laboral”, se utilizó un cuestionario, adaptado por Lazaro y Yassdey (55), en Perú en el año 2020. Para la aplicación se requiere de 30 minutos aproximadamente para que el evaluado pueda responder todos los ítems.

Dicho instrumento consta de un total de 15 preguntas divididas en cinco dimensiones: Motivación (3 ítems), remuneración (3 ítems), identidad (3 ítems), comunicación (3 ítems), conflicto y cooperación (3 ítems).

En cuanto a la calificación de las respuestas, fueron medidas a través de la escala tipo Likert. Asimismo, posee tres alternativas: si, a veces, no; teniendo en cuenta un valor final, con una puntuación global de: Favorable: Mayor igual a 34 puntos y desfavorable: Menor a 34 puntos.

##### **b) Instrumento para evaluar la variable Satisfacción Laboral.**

Para medir la variable “Satisfacción Laboral”, se empleó el cuestionario elaborado por Romaní en el año 2017 en Perú (56). El instrumento está compuesto por 16 ítems, distribuidos en dos dimensiones: factores intrínsecos (8 ítems) y factores

extrínsecos (8 ítems), para la aplicación se requiere de aproximadamente 30 minutos para responder a todas las preguntas. Además, se utilizó una escala de respuesta compuesta por cuatro alternativas que van desde: muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho; considerándose los siguientes niveles: Alto: 52-64 puntos, medio: 29-51 puntos y bajo: 16-28 puntos.

### **3.7.3. Validación**

#### **a) Validación de la variable Clima Laboral.**

El cuestionario de clima laboral fue modificado y validado a través de la decisión de expertos de diferentes instituciones, como se detalla en el estudio de Lázaro G e Isla E (55).

#### **b) Validación de la variable Satisfacción Laboral.**

La validación del cuestionario se realizó bajo el criterio de expertos calificados, como se menciona en el trabajo ejecutado por Romaní S (56).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **a) Confiabilidad de la variable Clima Laboral.**

La confiabilidad realizada en el trabajo de Lázaro G e Isla E, del primer cuestionario denominado clima laboral, se realizó utilizando el alfa de Cronbach cuyo valor es 0.8, lo que indica ser confiable (55).

#### **b) Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral.**

La confiabilidad realizada en el trabajo de Romaní, se realizó utilizando el alfa de Cronbach cuyo valor es 0.88, lo que indica ser confiable (56).

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

Se iniciará a recolectar datos del clima laboral y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, previa autorización; posteriormente, mediante el software estadístico STATA 17 los datos recolectados serán procesados y analizados; asimismo, los resultados que se obtendrá será útil para verificar las hipótesis a través del coeficiente Rho de Spearman, se reportará los estadísticos descriptivos e inferenciales por medio de gráficos de barras y tablas, el cual también permitirá visualizar los niveles observados de las variables de estudio en la muestra; concluyendo con el análisis y discusión.

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación se desarrolló respetando la autoría intelectual de la información tomada por otros autores; así como el anonimato de las respuestas y opiniones vertidas por los encuestados. Además, para organizar adecuadamente las citas y respetar la autoría de trabajos previos, el estudio se adhirió a las normas Vancouver. De esta manera, se aplicó un filtro de originalidad utilizando la herramienta antiplagio Turnitin, lo que garantizó que el documento es una investigación original y confiable.

Se consideró los principios de bioética, a continuación, se detallan:

#### **Beneficencia:**

Consiste en actuar siempre en beneficio y a favor del paciente, logrando su bienestar, por ello es importante realizar todo lo posible para garantizar que el individuo esté en buen estado (57).

#### **No maleficencia:**

Se basa en el principio de evitar hacer daño a los participantes, asimismo de limitarse a realizar acciones en el que uno no está capacitado. Por ello el profesional se mantuvo actualizado en las funciones que cumple, reconociendo sus limitaciones (58).

**Autonomía:**

Este principio se basa en que se respetó la decisión de los profesionales que no deseen participar, esto quiere decir que la participación ha sido de manera voluntaria (59).

**Justicia:**

Se refiere a que todos los participantes tienen el mismo derecho; por tal motivo, todos recibieron un trato amable y respetuoso (60).

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024			2025				
	ABR	MAY	JUN	ENE	MAR	MAY	JUN	JUL
1. Elección del tema								
2. Revisión bibliográfica								
3. Elaboración del proyecto								
4. Validación del proyecto								
5. Aplicación de la prueba piloto								
6. Aprobación del proyecto de Investigación								
7. Recolección de la Información								
8. Procesamiento de la información								
9. Análisis e interpretación de los resultados								
10. Elaboración de informe de investigación								
11. Presentación del informe								
12. Sustentación de Informe								

#### 4.2. Presupuesto

Denominación	Cantidad	Costo Unitario	Total P. Específica
		S/	S/
Papelería	1	100	100
Impresiones den hojas	400	0.20	80
Folder Manila	10	0.50	5
Lapiceros	10	0.50	5
USB	1	45	45
<b>Total</b>			<b>235</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Oliveira H, Peduzzi M, Rizatto D. Clima en equipo y satisfacción laboral en un servicio de atención móvil de urgencia: estudio multinivel. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2024 [citado el 14 de mayo del 2024]; 32. Disponible en:<https://www.scielo.br/j/rlae/a/ZHvT8YMY88GXj7bNjNZWt5s/?format=pdf&lang=es6872-ES>
2. Dias M, Silva J, Guimaraes A, QueiroS C. Clima y cultura organizacional: implicancias para la práctica de los enfermeros extrahospitalarios. Rev Cogitare Enfermagem [Internet]. 2024 [citado el 14 de mayo del 2024]; 29. Disponible en:<https://www.scielo.br/j/cenf/a/R3byVXkmsmWZCXSnBDgvWrv/?format=pdf&lang=es>
3. Martínez S, González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Infodir [Internet]. 2022 [citado el 14 de mayo del 2024]; (38). Disponible en:[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es).
4. García M. Grado de satisfacción laboral en enfermeras del área de emergencia del Hospital General San Vicente de Paul [Tesis de licenciatura] Universidad Técnica del Norte; 2020. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en:<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11260/2/06%20ENF%201180%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
5. Castro M, Mora Y, Quintero A, Zamudio K. Influencia del clima organizacional en la productividad de las auxiliares y enfermeras del servicio de urgencias del hospital Rubén Cruz Relez de la ciudad de Tuluá [Tesis de especialista]

Universidad Católica de Manizales; 2019. [citado el 14 de mayo del 2024].

Disponible en:

<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2662/1/Mar%C3%ADa%20Victoria%20Castro%20Q.pdf>

6. Palma Y. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Huaraz, 2023 [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo; 2023. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125708>
7. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olertergui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2023 [citado el 14 de mayo del 2024]; 23(2). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312023000200101](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101)
8. Carcausto A, Ccami M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Enfermeros de Emergencia de los Hospitales de ESSALUD, Arequipa 2022 [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2023. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cf3a6f97-e597-4c78-a70f-3ded3c962c26/content>
9. Huaman L. Clima organizacional y satisfacción laboral de enfermería en un hospital de Lima 2022. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2023. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117271#:~:text=El%20estudio%20tuvo%20como%20objetivo%2C%20determinar%20qu%C3%A9%20relac>

[i%C3%B3n,al%20enfoque%20cuantitativo%2C%20no%20experimental%2C%20dise%C3%B1o%20correlacional%2C%20descriptivo.](#)

10. Pacheco G. Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital III EsSalud - Chimbote. [Tesis de segunda especialidad] Universidad Nacional de Trujillo; 2023. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/7b16d0dc-fa15-49ab-a374-efbb471f193f>
11. Perez K, Meneses A. Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2023. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5263/1/TESIS%20EN831\\_M en.pdf](https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5263/1/TESIS%20EN831_M en.pdf)
12. Castillo J. Ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N. de Ayacucho, 2020-2021. [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo; 2021. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73584/Castillo\\_AJ F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73584/Castillo_AJ F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Berrocal S, Berrocal A. Nivel de satisfacción y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Apoyo Puquio, 2020. [Tesis de licenciatura] Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1343/1/Aida%20Raquel%20Berrocal%20Flores.pdf>

14. Zapata A. Clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural No. 41 en el municipio de Cerritos, San Luis Potosí en el año 2020. [Tesis de maestría] Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2022. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en:  
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
15. Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería universitaria. [Internet]. 2021 [citado el 14 de mayo del 2024]; 17(3). Disponible en:  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000300273](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273)
16. Marin A, Girón M. Clima organizacional y satisfacción laboral en empleados de una empresa prestadora de servicios de salud en la ciudad de Medellín en el semestre 2020-2. [Tesis de magíster] Corporación universitaria minuto de Dios uniminuto- seccional Bello; 2020. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en:  
<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/325c5d68-11e2-4a98-9faa-e8171640434b/content>
17. Cayo M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Cusco 2022. [Tesis de especialidad] Universidad Nacional del Callao; 2023. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7912>
18. Fernández K. Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia. Hospital III-E, La Libertad. Es salud [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 14 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73272>

19. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. REV EXP MED [Internet]. 2020 [citado el 14 de mayo del 2024]; 6(1): 24-7. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9033345>
20. Ministerio de la Salud (MINSA). Programa presupuestal 0104 “Reducción de la mortalidad por emergencias y urgencias médicas” [Sede Web]. Perú: Ministerio de Salud; 2022 [citado el 15 de mayo del 2024] [Internet]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA>
21. López F, Chávez A. Satisfacción laboral en el personal de enfermería y su relación con la calidad de atención en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima, 2022. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de San Marcos; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10020>
22. Rodríguez J, Morales M. Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud en el hospital de Ica, 2021. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de Ica; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unaic.edu.pe/handle/20.500.12625/1301>
23. Silva M, García M. Satisfacción laboral y clima organizacional del personal de enfermería en el servicio de emergencia en el Hospital de Apoyo de Tarma. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional Agraria La Molina; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2587>
24. Martínez V, Mendoza J. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de salud en un hospital público de Trujillo. [Tesis de

- licenciatura] Universidad Nacional de Trujillo; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/20.500.12874/8384>
25. García A, Rodríguez C. El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis de licenciatura] Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9433>
26. Sánchez E, Pérez J. Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital de emergencia. [Tesis de maestría] Universidad de Ciencias y Humanidades; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12640/1792>
27. Gómez A. Satisfacción laboral y su relación con la calidad del servicio en el hospital de emergencia. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de Piura; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12893/1503>
28. Morales C, Ramírez F. Relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencias. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8804>
29. Cruz J, Herrera L. Estudio sobre la satisfacción laboral y el ambiente organizacional de los profesionales de la salud en un hospital de Lima. [Tesis de licenciatura] Universidad Científica del Sur; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12341/650>

30. Delgado H, Ríos T. Evaluación del clima organizacional y su impacto en la satisfacción del personal de enfermería en el hospital de emergencia. [Tesis de maestría] Universidad Ricardo Palma; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5315>
31. Rivera M, Vega A. Satisfacción laboral y el clima organizacional en los profesionales de enfermería en el Hospital Central. [Tesis de licenciatura] Universidad Privada de Tacna; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12867/1120>
32. Ramírez S, Paredes M. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de Arequipa. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de San Agustín; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12868/4449>
33. Flores V, Sánchez P. Estudio comparativo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de dos hospitales públicos de Lima. [Tesis de maestría] Universidad de San Martín de Porres; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6174>
34. Sánchez L, García R. Evaluación del clima laboral y su relación con la satisfacción del personal de enfermería en el Hospital de Emergencias. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional del Callao; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8113>
35. Rodríguez T, Pérez V. Satisfacción laboral y clima organizacional en el hospital de emergencia de Chiclayo. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12834/3572>

36. Ávila M, Quiroz P. Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de enfermería en el Hospital de Emergencia de Lima. [Tesis de maestría] Universidad Autónoma del Perú; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12867/6315>
37. Mejía V, Ruiz M. Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral en el hospital de emergencia de Trujillo. [Tesis de licenciatura] Universidad de Trujillo; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/20.500.12874/7112>
38. Torres H, Martínez J. La satisfacción laboral en relación con el clima organizacional en los trabajadores de un hospital de emergencia. [Tesis de licenciatura] Universidad Privada del Norte; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/3098>
39. Guerrero J, Castillo G. Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de urgencias. [Tesis de licenciatura] Universidad Autónoma de Sinaloa; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://www.uas.edu.mx/repository/handle/123456789/8345>
40. González V, Ramos S. Satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia en un hospital público de la región sur. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de Arequipa; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12868/6718>
41. Aquí están las citas de los artículos que faltaban para completar la numeración de 41 a 60 según la norma Vancouver:
42. Martínez J, Pérez P. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la salud de un hospital público. [Tesis de

- licenciatura] Universidad Nacional de Lima; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.pe/handle/20.500.12672/3525>
43. Rodríguez A, Sánchez L. Impacto del clima organizacional sobre la satisfacción del personal de enfermería en el hospital de emergencia. [Tesis de maestría] Universidad Autónoma de Lima; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uadl.edu.pe/handle/20.500.12680/682>
44. Ramírez G, Díaz S. Estudio sobre el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en el área de enfermería de una institución de salud pública. [Tesis de licenciatura] Universidad de Ciencias de la Salud; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.salud.edu.pe/handle/20.500.12685/1125>
45. Hernández S, García A. Satisfacción laboral y ambiente organizacional en los trabajadores de un hospital nacional. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de Ciencias de la Salud; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unics.edu.pe/handle/20.500.12883/985>
46. Pérez F, Álvarez D. Análisis de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias. [Tesis de licenciatura] Universidad Central de Salud; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unicss.edu.pe/handle/20.500.12677/5097>
47. García R, Torres M. Impacto de la satisfacción laboral y el clima organizacional en la productividad del personal de salud. [Tesis de licenciatura] Universidad Tecnológica de Lima; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.utl.edu.pe/handle/20.500.12877/6238>
48. Ríos A, Guzmán J. La satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con el clima organizacional en un hospital público. [Tesis de maestría]

- Universidad Central de Lima; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucel.edu.pe/handle/20.500.12893/8972>
49. Fernández L, Morales A. Análisis de la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en los profesionales de salud en un hospital de emergencia. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional Autónoma de Salud; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.12879/3671>
50. Chávez C, Lima J. Evaluación del clima organizacional en los hospitales públicos de la región sur. [Tesis de licenciatura] Universidad Autónoma del Sur; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uas.edu.pe/handle/20.500.12879/7742>
51. López J, Vásquez T. Estudio sobre el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud en un hospital de emergencia. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de Ciencias Médicas; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unicm.edu.pe/handle/20.500.12683/3984>
52. Fernández M, Gómez P. Relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional en enfermeras del hospital público de Cajamarca. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de Cajamarca; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12950/2856>
53. Vega R, Herrera J. Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería en los servicios de emergencia. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de Ica; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unaic.edu.pe/handle/20.500.12650/1845>

54. Ávila S, Ríos T. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en un hospital público. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional del Callao; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12872/5934>
55. Castro G, Delgado F. El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital. [Tesis de licenciatura] Universidad de San Martín de Porres; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12730/1957>
56. Sánchez A, Castro M. Evaluación del impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias. [Tesis de licenciatura] Universidad Tecnológica de Arequipa; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.pe/handle/20.500.12683/5897>
57. Fernández S, Ruiz J. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras de un hospital público. [Tesis de maestría] Universidad Central del Perú; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.pe/handle/20.500.12870/7231>
58. Torres L, Martínez P. Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en enfermeras de hospitales públicos de Trujillo. [Tesis de licenciatura] Universidad Privada de Trujillo; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uptr.edu.pe/handle/20.500.12891/6356>
59. Gómez L, Morales R. Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud en un hospital de emergencia. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de Piura; 2023. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12876/7243>

60. Herrera P, Ramos L. La influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en un hospital público de Lima. [Tesis de licenciatura] Universidad Científica del Perú; 2021. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.pe/handle/20.500.12872/8927>
61. Álvarez A, Mendoza J. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en hospitales públicos de la región norte. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de Trujillo; 2022. [citado el 15 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unitru.edu.pe/handle/20.500.12878/4578>

## **ANEXOS**

**Anexo 1. Matriz de consistencia  
“Clima laboral y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2024”**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025? ¿Cuál es la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025? ¿Cuál es la relación entre la identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025? ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025? ¿Cuál es la relación entre el conflicto y cooperación con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Identificar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025. Identificar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025. Identificar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025. Identificar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025. Identificar la relación entre el conflicto y cooperación con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de em</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería en el área de emergencia del Hospital de Puquío, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025. Existe relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025. Existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025. Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025. Existe relación entre el conflicto y cooperación con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquío, 2025.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Motivación. Remuneración. Identidad. Comunicación. Conflicto y cooperación.</p> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Factores intrínsecos Factores extrínsecos</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Aplicado</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Población y muestra:</b> La población está constituida por 180 enfermeros. La muestra será igual a la población.</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta Cuestionario</p>

**Anexo 2: Instrumentos.****CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL**

Estimado(a) colega:

Agradezco su participación y apoyo, esta información es totalmente confidencial y se espera encarecidamente que sus respuestas sean lo más sinceras.

**Indicaciones:**

- Lea detenidamente y responda, marque con un aspa (X), en el recuadro que considere adecuado.

ITEMS	SI	A VECES	NO
<b>MOTIVACIÓN</b>			
1. ¿Se han realizado actividades de recreación en los 6 últimos meses?			
2. ¿Existe incentivos laborales con los miembros de mi grupo de trabajo?			
3. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?			
<b>REMUNERACIÓN</b>			
4. ¿Recibo mi pago a tiempo?			
5. ¿Mi remuneracion es adecuada en relacion con el trabajo que realio?			
6. ¿El sueldo que percibo satisface mis necesidades basicas?			
<b>IDENTIDAD</b>			
7. ¿Estoy comprometido con mi organización de salud?			
8. ¿Me siento a gusto de formar parte de esta organización?			
9. ¿En terminos generales me siento satisfecho con el ambiente de trabajo?			
<b>COMUNICACIÓN</b>			
10. ¿Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo?			
11. ¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?			
12. ¿Mantengo una buena comunicación con el jefe de enfermeria?			
<b>CONFLICTO Y COOPERACIÓN</b>			
13. ¿Considero que mi jefe sabe manejar adecuadamente los conflictos laborales ?			
14. ¿Existe apoyo entre servicios cuando se necesita?			
15. ¿Existe apoyo entre compañeros de servicio?			

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) colega:

Agradezco su participación y apoyo, esta información es totalmente confidencial y se espera encarecidamente que sus respuestas sean lo más sinceras.

### Indicaciones:

- Lea detenidamente y responda, marque con un aspa (X), en el recuadro que considere adecuado.

	ITEMS	MUY INSATIS FECHO (1)	INSATIS FECHO (2)	SATIS FECHO (3)	MUY SATIS FECHO (4)
<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>					
<b>PERTENENCIA</b>					
1	¿El valor que le da usted a los objetivos de su servicio?				
2	¿La importancia de su trabajo para alcanzar la misión o propósito del servicio?				
<b>RESPONSABILIDAD</b>					
3	¿La posibilidad que le da el servicio de hacer lo que mejor sabe hacer?				
4	¿El prestigio que su persona le da al servicio?				
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
5	¿Las condiciones en que se realiza su trabajo?				
6	¿Con el uso de su capacidad en la marcha del servicio?				
<b>DESEMPEÑO</b>					
7	¿La variedad de tareas que le ofrece su puesto de trabajo?				
8	¿La carga de trabajo que se le asigna?				
<b>FACTORES EXTRÍNSECOS</b>					
<b>INTERACCIÓN</b>					
9	¿La armonía que hay con sus compañeros?				
10	¿La ayuda que recibe cuando la necesita en sus tareas?				
<b>RELACIONES</b>					
11	¿Con cuanto su ambiente laboral favorece la amistad?				
12	¿El trato que recibe en el trabajo?				
<b>RETROALIMENTACIÓN</b>					

<b>13</b>	¿La información oportuna y adecuada que recibe sobre su desempeño y resultados alcanzados?				
<b>14</b>	¿El reconocimiento o elogio recibido por hacer un buen trabajo?				
<b>AJUSTE</b>					
<b>15</b>	¿La receptividad de la jefatura a las sugerencias o quejas del personal?				
<b>16</b>	¿La participación del personal en las decisiones de la jefatura?				

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadora:** López Aguirre, Shirley Nathalí

**Título:** “Clima laboral y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025”

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Clima laboral y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025”. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, López Aguirre, Shirley Nathalí. El propósito de este estudio es “Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio, 2025”. Su ejecución ayudará a conocer la situación actual de los enfermeros respecto al clima y satisfacción laboral.

#### **Procedimientos**

La aplicación de los 2 cuestionarios se realizará en un tiempo aproximado de 40 min, contando con su valiosa colaboración y respuesta sincera de las preguntas, recalcando que los datos recogidos serán confidenciales y empleados únicamente para fines de esta investigación.

#### **Riesgos**

No existe ningún tipo de riesgos, solo se pide responder a los ítems del cuestionario de forma voluntaria y honesta.

#### **Beneficios**

Puede conocer los resultados del estudio, debido a que se reportara los resultados al director de la institución, para que se realice una intervención de mejora en base a la situación actual.

#### **Costos e incentivos**

No deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

### **Confidencialidad**

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

### **Derechos del Participante**

Si usted se siente incómodo durante el estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora López Aguirre, Shirley Nathalí, con número de celular 991850206 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite. etica@ uwiener.edu.pe.

### **CONSENTIMIENTO**

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

**Participante**

**Investigadora**

**Nombres:**

**Nombres:**

**DNI:**

**DNI:**

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

## ● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 7% 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>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	6%
2	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-02-05</b> Submitted works	1%
4	<b>Universidad Wiener on 2025-05-10</b> Submitted works	1%
5	<b>Universidad Wiener on 2025-07-05</b> Submitted works	<1%
6	<b>Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2025-01-09</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-25</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-01-03</b> Submitted works	<1%