



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de
Enfermería del servicio de Emergencia. Hospital III-E, La Libertad.
Es salud**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Fernández Ramírez, Karina Milagros (ORCID: 0000-0002-0346-1860)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: 00000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Dirección de los Servicios de la Salud

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios

Por su gran amor, por darme la fortaleza y perseverancia que necesitaba, para sobrellevar cada obstáculo presentado a lo largo de mis estudios, permitiéndome llegar a la meta.

A mi madre

Por su amor incondicional y motivación, por su gran ejemplo de lucha que me inspiró a seguir adelante.

A mi familia

A mi esposo y mis hijas, por ser mi fuente de inspiración para continuar con el logro de mis metas sin desmayar.

Karina M. Fernández Ramírez.

Agradecimiento

A mi Asesora

Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos; por ser una fuente de motivación, por su dedicación y paciencia en mi asesoramiento durante el proceso de investigación.

A la Universidad César Vallejo

A mis docentes de la Maestría y miembros del jurado calificador, por impartir sus conocimientos y experiencias durante los estudios de posgrado

Al Hospital Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”

A las autoridades del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, quienes me otorgaron el permiso y brindaron las facilidades para realizar la presente investigación, a mis colegas y compañeros de trabajo que participaron voluntariamente en esta investigación.

Karina M. Fernández Ramírez.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tabla.....	v
Resumen.....	iv
Abstrat.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población, criterios de inclusión, criterios de exclusión y unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad, Ficha técnica.....	16
3.5 Procedimiento.....	20
3.6 Métodos de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDADCIONES.....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1: Clima Organizacional del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.....	23
Tabla 2: Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.....	24
Tabla 3: Prueba de correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.....	25
Tabla 4: Relación entre la dimensión: Autorrealización del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.....	26
Tabla 5: Relación entre la dimensión: Involucramiento laboral del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.....	27
Tabla 6: Relación entre la dimensión: Supervisión del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.....	28
Tabla 7: Relación entre la dimensión: Comunicación del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.....	29
Tabla 8: Relación entre la dimensión: Condiciones laborales del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.....	30
Tabla 9: Pruebas de normalidad de la variable Clima Organizacional, Satisfacción Laboral incluyendo sus dimensiones.....	59

Resumen

La investigación se planteó como objetivo general 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. Fue de tipo aplicada con diseño descriptivo correlacional. La población (80) estuvo conformada por el personal de enfermería del servicio de emergencia; se les aplicó 2 cuestionarios según las variables. Los resultados; mostraron que el Clima Organizacional fue medio 71.2% y la Satisfacción laboral regular 57.5%. La dimensión autorrealización del clima organizacional fue media en 70% y de estos 52.5% tuvo nivel regular de satisfacción laboral; la dimensión involucramiento del clima organizacional consideran media el 72.5% y de estos el 53.8% satisfacción laboral regular; la dimensión Supervisión del clima organizacional el 72.5% considera media y de estos 48.8 % tiene un nivel regular de satisfacción laboral; La dimensión comunicación del clima organizacional el 71.2% considera media y de estos 47.5% tienen satisfacción laboral regular. Finalmente, en la dimensión Condiciones laborales del clima organizacional el 68.8% considera media y de estos 51.3% tiene satisfacción laboral regular. Se concluye que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

Palabras clave: Clima, organizacional, satisfacción, laboral.

Abstract

The research set out as a general objective to determine if there is a relationship between organizational climate and job satisfaction in the nursing staff of the Emergency Service Hospital III-E La Libertad, EsSalud. It was applied with a descriptive correlational design. The population (80) was made up of the emergency service nursing personnel; 2 questionnaires were applied according to the variables. The results; showed that the Organizational Climate was average 71.2% and regular job satisfaction 57.5%. The self-realization dimension of the organizational climate was average in 70% and of these 52.5% had a regular level of job satisfaction; the dimension of involvement of the organizational climate considers average 72.5% and of these 53.8% regular job satisfaction; The dimension Supervision of the organizational climate 72.5% consider medium and of these 48.8% have a regular level of job satisfaction; The communication dimension of the organizational climate 71.2% considers medium and of these 47.5% have regular job satisfaction. Finally, in the dimension Labor conditions of the organizational climate, 68.8% consider average and of these 51.3% have regular job satisfaction. It is concluded that the organizational climate is related to job satisfaction in the emergency service nursing staff.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones del sector salud, los trabajadores son los recursos más importantes para brindar una atención de calidad al usuario. Por ello es que cada vez que un paciente llega a las áreas de atención, el personal le brinda el soporte necesario que le hacen restablecer su equilibrio físico y emocional. Sin embargo, el personal de Enfermería enfrenta diversos problemas para brindar atención al usuario, que se derivan de la administración y del mismo equipo de salud, entes claves para lograr calidad y calidez en la atención. De ahí que es importante que las organizaciones mejoren las condiciones de empleo, permitan la complacencia de sus trabajadores ya que repercute en el desenvolvimiento de sus labores, se incrementa el rendimiento y la productividad personal. Además, se evidencia en la calidad de atención, eficacia, equidad y eficiencia.

En el mundo, el 37% de las enfermeras se encuentran contentas en relación al trabajo que ejecutan, pero descontentas con su ascensión y remuneraciones percibidas. En Latinoamérica, el descontento laboral se refleja en el bajo sueldo percibido. En ese sentido, la normativa que guía la carrera de enfermeros en el Perú, no son las más adecuadas porque no cubren las necesidades elementales. Se suma a esto, la ignorancia de defensa legal que se plasma en la jurisprudencia del trabajo del enfermero. Esta posición obliga al empleado a migrar al exterior con el objetivo de mejorar sus oportunidades laborales. Según el Ministerio de Salud, el personal migra a EEUU, Italia y España en un 60.9%. (Urbina, A. y Victoria, F. 2013)

En Costa Rica, diversos estudios confirman la insatisfacción de los trabajadores en los hospitales, en el área de emergencias, debido a que el equipo jerárquico no promueve reconocimientos ni la estimulación en el personal. No brinda retroalimentación positiva, no hay cooperación al afrontar alguna situación problemática, además, no hay igualdad ni justicia. En conclusión, existe un mal clima organizacional (Cortez, 2009).

A nivel local, Chávez (2018), refiere que el clima organizacional del área de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, es inadecuado. La presión de atención, los turnos mal planificados, las horas en exceso de trabajo, la carencia de medios, la deficiente ergonomía ocupacional, el estrés continuo, afectan la conducta y actitud de las enfermeras en general. Sobre todo, en aquellos que están propensos a estos problemas y tienen cercanía con el paciente. A pesar de eso, el personal muestra una buena y rápida atención ya que demuestra capacidad de respuesta y cumplimiento de retos laborales. Aunque esto se podría mejorar, con un adecuado liderazgo y compromiso efectivo de los directivos de la institución, ya que propicia una satisfacción laboral limitada.

Se observa que, en las organizaciones sanitarias, las enfermeras cumplen un papel crucial en la entrega de los servicios de atención relacionados con el compromiso de su personal. La mayor parte de enfermeras que laboran en nosocomios sienten insatisfacción en su medio. Creen no tener control de su ambiente laboral y tampoco sienten que las valoren por la labor que ejecutan. Un centro laboral con estas características puede ser la génesis del estrés que perjudican el goce y el cumplimiento laboral. Por lo que, bajo parámetros de insatisfacción, se ve perjudicado la productividad laboral. (Alva, E. 2014).

Últimamente, en Enfermería se ha identificado: Precariedad en las condiciones de trabajo, volumen en número de atención, inestabilidad, sueldos no merecidos, escaso personal disponible, fatiga y disminución de apoyo en los servicios. Esto propicia un ambiente inadecuado de trabajo, que sumados a actitudes poco éticas como: muecas, ironías, burlas, indiferencias, rivalidad, etc. conlleva a la generación de conflictos continuos en el personal, volviéndose un ambiente desfavorable, capaz de producir mermas pecuniarias y perjudicar la imagen de la organización y del personal. (OMS, OIT, 2010).

Así mismo la Ley N° 27669 menciona que Los enfermeros pueden exigir laborar en condiciones óptimas de trabajo y en un entorno de seguro. (Cap. III, Art. 9). El Consejo

Internacional de Enfermeras (CIE) acota que las atenciones de salud deben ser la prioridad siempre que, las situaciones de trabajo sean adecuadas para el personal y obtengan, mayor satisfacción laboral. (CIE, 2010)

En el ámbito local, enfermeras y Técnicos del servicio de Emergencia Hospital III - E La Libertad, EsSalud, vienen realizando sus labores con bastante sobrecarga. Atienden hasta 20 pacientes en el tópic de emergencia con descansos muy cortos, ocasionando cuadros de estrés y disconformidad. En muchos casos no reciben el apoyo de sus colegas por falta de compañerismo. Aunado a ello, la falta del recurso humano permite realizar turnos seguidos y un descanso muy corto. Así mismo, la falta de equipos y materiales dificultan la atención al usuario, provocando un clima desfavorable. Ante esta situación, se manifiesta el interés por realizar un estudio de acerca de el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Enfermería. Planteando la siguiente interrogante: ¿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, ¿durante enero y febrero del 2020?

Ante esta situación, se hace necesario desarrollar un estudio, en el área de emergencia, que permitirá concretar cambios en la alta dirección, lo que permitir contribuirá al logro de los objetivos planteados permitiendo tomar medidas sanitarias necesarias por parte de la institución en beneficio del usuario interno y externo.

Cabe señalar, que el estudio se justifica teóricamente, en el abordaje del clima y satisfacción en las instituciones de salud, contrastándola con los resultados que se obtiene en la presente investigación y los antecedentes encontrados. También se justifica en la práctica, pues de acuerdo con los objetivos de la investigación, sus resultados permitirán detectar y dar alternativas de solución a problemas relacionados con el clima organizacional. Motivando de este modo, un mejor servicio en la práctica profesional. También se justifica socialmente esta investigación al permitir intervenciones adecuadas a fin de proteger el desenvolvimiento laboral en beneficio del usuario externo.

Se propuso como objetivo general: Determinar si existe relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad, EsSalud, Enero – Febrero del año 2020. Se planteó los siguientes objetivos específicos: Identificar el Clima organizacional en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad, EsSalud; Identificar la Satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad, EsSalud; Establecer la frecuencia de la Autorrealización del clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad; Establecer la frecuencia del Involucramiento laboral del clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad; Establecer la frecuencia la Supervisión del clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad; Establecer la frecuencia entre la Comunicación del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad; Establecer la frecuencia de las Condiciones Laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad.

Por lo tanto, se planteó como hipótesis: Si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad, EsSalud, 2020.

II. MARCO TEORICO

Las organizaciones sanitarias, constantemente, van mejorando el clima organizacional y la satisfacción laboral en sus Instituciones, creando ambientes adecuados que beneficien el desempeño del personal y lograr las metas trazadas por las instituciones.

En el ámbito internacional, los trabajos de Peralta (Bolivia, 2017) sobre el Clima Organizacional y la satisfacción Laboral en el personal de enfermería de la Clínica Regional La Paz de la Caja de Salud de la Banca Privada. Su objetivo general fue establecer qué relación existe entre satisfacción laboral y el clima organizacional. Tuvo como muestra 74 trabajadores. Obteniendo el siguiente resultado: La relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral es positiva.

Así mismo, Uculmana (2017) estudió la asociación existente entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el área de enfermería del Hospital Marino Molina. El estudio perseguía determinar la relación entre estas variables. Es preciso indicar que dicho trabajo tuvo una muestra aleatoria de 120 colaboradores. Su investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Concluyó que el clima organizacional y la satisfacción laboral están estrechamente asociadas cuya relación es positiva alta. Donde en el clima organizacional se percibe el 46% de nivel medio mientras que en satisfacción laboral obtiene el 51% nivel medio.

A nivel local, la investigación de Cisneros (Perú, 2018) cuyo título es: "Clima organizacional y satisfacción laboral en Enfermeras del servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora", el objetivo fue determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral. Empleó en su investigación el tipo y diseño no experimental, descriptivo correlacional y el instrumento elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional del MINSA 2009. Tuvo como resultados: Para 70 encuestados el clima Organizacional fue inadecuado (97,1%), y en cuanto a la Satisfacción Laboral bajo en 66 enfermeras (94,3%). Legó a la conclusión que la relación es positiva y alta entre clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Por otro lado, Ccori (Perú 2018) concretó un estudio acerca de: “Clima Organizacional y Satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco”. Su objetivo general fue determinar la relación existente entre clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Su muestra estuvo constituida por 31 enfermeras. Tuvo como diseño no experimental, correlacional. La conclusión fue: Existe una relación positiva alta entre estas variables.

Al mismo tiempo, Echevarría (Perú, 2018) analizó el “Clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica”. Como objetivo se planteó determinar qué relación hay entre clima organizacional y satisfacción laboral. Fue de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional. Trabajó con una población muestral utilizando el muestreo no probabilístico. Llegó a la conclusión que hay una relación positiva alta entre estas variables.

Así mismo, Valenzuela y Romero (Perú, 2015) estudiaron al “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencias del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María, 2015”. Su objetivo fue identificar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral. El tipo de investigación fue no experimental, hipotético deductivo, de tipo aplicada, diseño descriptivo correlacional. Se usó el cuestionario de clima organizacional y otro para la variable satisfacción laboral. Su muestra estuvo constituida por 109 enfermeras y obtuvo como resultado la existencia de un nivel de correlación positiva media de sus variables.

Aunado a esto, tenemos el estudio de Ñique (Perú, 2019) cuyo título: “Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos- Hospital Essalud Trujillo 2019. El objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Su muestra estuvo compuesta por 33 enfermeras. El estudio fue cuantitativa no experimental, transversal correlacional. El instrumento empleado fue

un cuestionario con valoración tipo Likert. Obtuvo el siguiente resultado: Se identificó un nivel regular tanto en clima organizacional como en satisfacción laboral. Así mismo, hay una elevada relación positiva entre las dimensiones estructura y satisfacción laboral, así como una relación media positiva entre las dimensiones autonomía y satisfacción. Además, hay una correspondencia positiva muy alta entre las dimensiones interpersonal, relaciones y satisfacción. De lo que concluyó, existe una correspondencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con una correlación media positiva.

Así mismo, Gotelli y Mantilla (2018) investigaron la correlación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros de los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo - Lima. Usaron el método hipotético deductivo, además correlacional, transversal. Su muestra era tácitamente convenida y conformada por 101 enfermeros del área de medicina. Los resultados evidenciaron respecto al coeficiente de relación, un valor de 0.373 y un nivel de significancia de 0.000. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva moderada entre sus variables.

Para la investigación, tomamos las diferentes teorías que relacionan la variable clima organizacional como un pilar importante porque genera interés en las organizaciones, pero se prioriza las que relacionen al personal con la institución e inter sujeto (Benites. 2012) Por ello que, se plasman a diferentes autores como Chiavenato (2009) quien precisa que el clima organizacional es un medio interno en una institución, donde relaciona el grado de motivación de cada profesional. Es decir, afirma que este medio interno en la organización influye en el comportamiento.

Por otro lado, Vega (2010), afirma que un clima organizacional próspero es aquel que ha tenido una transformación a largo plazo, siempre que el potencial humano tenga esa determinación y voluntad en beneficio de la empresa. Tener un excelente o pésimo clima organizacional trae innumerables consecuencias para la institución. Sea en el cumplimiento de sus metas, colaboración, productividad, satisfacción, disciplina y

cambios, como medios positivos. Pero también insatisfacción, baja calidad de atención cuando no se le reconoce al personal de acuerdo a su aptitud y logros, entre otros aspectos negativos.

De la misma forma, Palma (2014) relaciona el clima organizacional con aspectos psicológicos como la motivación* (p. 24)

Litwin & Stringer, citado por Alvarado (2014) conceptualiza al clima organizacional como una percepción directa e indirecta del lugar del trabajo pero que influyen en su motivación y comportamiento. (p.34)

Por lo descrito, se deduce que el clima organizacional tiene una base psicológica, donde cada individuo percibe al ambiente de trabajo de diferente modo.

Entonces, podemos decir que el clima organizacional se relaciona con el conocimiento del trabajador en su entorno laboral; es decir donde desarrolla actividades propias a su quehacer, monitoreo, acceso a la información, coordinación con otros integrantes de la institución, condiciones laborales para la ejecución de su tarea, prevenir y corregir procesos institucionales con el fin de mejorar y fortalecer el funcionamiento de las organizaciones. (Palma, 2004; Arboleda, 2017)

Cabe mencionar que, actualmente el clima laboral tiene diversas teorías, entre ellas: La teoría de Necesidades de Maslow; ERC de Clayton; X-Y de McGregor; del clima laboral de Likert y el de la Motivación intrínseca de Thomas. (Arboleda, 2017)

Entonces, la Teoría jerárquica de Maslow, expresa que todas las actividades que ejecutamos tienen relación con la supervivencia, donde una vez son satisfechas estas, se asciende a la satisfacción de otras de peldaño superior. En ese sentido, la teoría de Maslow se puede aplicar al ámbito laboral: Donde una persona que desea trabajar lo hace porque necesita de un salario, pero también necesita un ambiente estable y seguro que le brinde protección. La colaboración de sus pares, comunicación de sus metas y objetivos de la empresa, así como de otros aspectos propios de los recursos humanos y sentirse parte de un equipo de trabajo para satisfacer sus necesidades sociales. Satisfechas estas necesidades, tendrá otras motivaciones como, por

ejemplo, tener éxito en el trabajo, reconocimiento de sus acciones según sus méritos, de modo que se sienta motivado y acreciente la confianza; es decir desarrollar las necesidades de estima. Chiavenato (2000).

Luego, en la Teoría X-Y de McGregor (1960) explica, por ejemplo: Si un empleado suplió necesidades como motivación y productividad laboral, se deberían crear nuevas necesidades como la autorrealización y estima. Por ello, el autor plantea una nueva forma de funcionamiento empresarial frente a las limitaciones tradicionales como la teoría X (tradicional) donde considera al empleado como un ser pasivo, holgazán, que no tiene iniciativa en la resolución de problemas, poco informado. Al que hay que obligarle a trabajar ya que la única motivación es el dinero

Después, en la Teoría ERC de Clayton, luego de revisar y remodelar el escalafón de Maslow, considera que existe un orden entre los tres niveles más grandes de necesidades primarias que son la necesidad de existencia donde se satisfacen las necesidades básicas de supervivencia; la necesidad de relación donde importa el mantenimiento de las relaciones sociales entre personas y por último la necesidad de crecimiento como deseo intrínseco de desarrollo personal. A diferencia de la teoría jerárquica de necesidades, la teoría ERC considera que las necesidades no se presentan solas sino acompañadas y al mismo tiempo. Es decir, si cohibimos la satisfacción de una necesidad superior, se incrementa la aspiración de satisfacer una más baja. (Gutiérrez, 2013, p18)

También se debe mencionar la teoría de clima laboral de Likert, dado en 1970, donde aduce que el comportamiento de los empleados es directamente proporcional al comportamiento administrativo, así como de la organización. Esta asociación se ve reflejada en la correspondencia entre la percepción del clima organizacional, la estructura del sistema, las medidas ligadas al contexto, a la tecnología, el sueldo que gana, el temperamento, actitudes, grado de satisfacción y el sentir que tienen los de mando alto y medio sobre el clima organizacional. Esta teoría plantea que el clima de cooperación facilita la eficiencia y eficacia de los colaboradores de modo global. Esta

teoría toma en cuenta 3 variables: Causales, orientadas a señalar que una organización mejora y evoluciona para obtener buenos resultados. Otras variables como la distribución administrativa y organizacional además de las competencias y modos actitudinales. Las variables medias están orientados a apreciar el estado interno de la institución como las motivaciones, el desasosiego, las comunicaciones y las determinaciones. Por último, las variables finales se dan como respuesta de las anteriores (causales y medias) referidas a dar establecimiento a los resultados obtenidos de la institución como: producción, lucro y merma (Brunet, 1999; Cornejo, 2016; Arboleda, 2017)

Finalizando, la Teoría de la Motivación intrínseca se origina desde adentro de la persona y se orienta hacia las carencias de investigación, la experimentación, las curiosidades y la maniobra consideradas como conductas de motivación en sí mismas. La motivación intrínseca es aquella que inclina al individuo a esforzarse para alcanzar una meta. Esta teoría tiene como ideal el logro del objetivo del trabajo que es muy valorado por el colaborador, cuyo avance orienta su progreso. (Chiavenato, 2009; Arboleda, 2017)

Bajo esa misma dirección, existen otras dimensiones del clima institucional como las del liderato y dirección como los tipos de supervisión: autoritaria o participativa. Otras dimensiones incluyen la estructura y formalidad institucional, el sistema comunicativo promoción laboral, asociaciones de interdependencia, sueldos y más factores asociados al comportamiento laboral como el sustento social, el sistema de alicientes y la interrelación con otros integrantes. (Candela, 2014; Arias, 2015; López, 2015)

En ese mismo sentido, al estudiar el clima organizacional se retroalimentan las actividades como los procesos organizacionales. Así mismo, determinamos las conductas del personal provocando mejoras en actitudes y comportamientos. Por otro lado, Palma da a conocer 5 dimensiones del clima organizacional como: autorrealización, comunicación, involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales. (Palma, 2004; Arboleda, 2017)

Entonces, podemos mencionar que la autorrealización es la apreciación del personal de la organización en función a las posibilidades de autodesarrollo profesional, de tal forma que logren avances y sentirse cumplidos.

La dimensión involucramiento laboral hace referencia a los valores y la lealtad institucionales. Esta dimensión es esencial en la imagen positiva que debe proyectar una organización. Tal como menciona (Litwin y Stinger, 1978) los colaboradores deben tener un espíritu de ayuda y cooperación mutua para alcanzar el disfrute de sus tareas a realizar.

Luego, en cuanto a la supervisión, podemos decir que se valora la apreciación de la función y significación de los colaboradores de orden jerárquico, quienes inspeccionan la labor de los subordinados al estar pendientes de las actividades y el desenvolvimiento laboral cotidiano enfocado en la mejora continua del trabajador.

Por otro lado, en la dimensión comunicación, monitoreamos la fluidez de rapidez, de transparencia, engranaje y precisión de los datos e información para el funcionamiento eficiente de la organización de modo interno y externo para una mejor atención al cliente.

Finalmente, en cuanto a condiciones laborales, se refiere a elementos materiales como la parte económica, psicológica y la social, necesarios para cumplir las metas institucionales. (Palma,2004; Arboleda, 2017)

Ahora cabe mencionar a la variable de investigación, donde se puede mencionar a Portero de la Cruz (2015), quien declara que la satisfacción laboral proviene de un sin número de acciones propias del empleado con su trabajo en sí y consigo mismo. La insatisfacción en el trabajo se refleja en el desgano por el trabajo rutinario, en el cambio del programa por más trabajo, sobre todo en el sector público, por mínimas

atribuciones económicas, por la misma presión laboral, el escaso reconocimiento de destrezas, habilidades y capacidades.

Se afirma, además, que el trabajo propio genera una sensación positiva porque resulta de un autoexamen y es gratificante en sus propias características. Un empleado satisfecho de gran manera en su trabajo, brotan emociones auténticas. Por el contrario, a un empleado insatisfecho le invaden sentimientos negativos y bajos. (Rivera, 2015). Desde la arista de satisfacción laboral, se afirma que es la interacción entre trabajadores en el ambiente que les rodea, buscando el equilibrio entre ellos para que tengan ganas de desear y amar su trabajo con empeño y perciban que lo hacen de la mejor manera. (Gamboa, 2010)

En ese mismo sentido, Sánchez (2014), aclara que en la satisfacción laboral incide en muchos factores como el sueldo, los horarios de trabajo, la capacitación, el escalafón o ascensos, el nombramiento, la seguridad laboral, el reconocimiento; tales factores fluctúan en el contexto laboral mientras se asocian con expectativas y matices del empleador y empleado. En ese mismo sentido, Palma (1999) afirma que la satisfacción laboral es la forma de comportarse en el trabajo, donde se aprecian en función a las retribuciones, pagos, reconocimientos, logros, seguridad, familiaridad. Además, se toma en cuenta que el lugar del trabajo como puesto, se amolda a la persona en función a sus carencias y valores.

Luego, al explorar esta variable; Palma (1999) y (Arboleda, 2017) establecieron 7 dimensiones en relación a la satisfacción laboral: Significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal, beneficios económicos, políticas administrativas, relaciones interpersonales y relación con la autoridad.

Entonces, la dimensión de significación de la tarea es la habilidad del trabajador en relación al logro personal tomando en cuenta su esfuerzo, su equidad y aporte a la tarea entregada; lo que a su vez conlleva a situaciones de cumplimiento y

responsabilidad como compromiso con la institución, acorde a sus sentimientos propios que conlleva a mejorar la institución.

Luego, la dimensión condiciones laborales, está relacionada con las normas y dispositivos administrativos propios de la actividad laboral. Es una evaluación sobre el respeto y ejecución de todas las directrices pre establecidas en una institución.

Después, la dimensión reconocimiento personal, es la valoración del trabajador respecto a su reconocimiento consigo mismo y el de los compañeros en el trabajo, al lograr una meta y cómo impacta en los resultados directos de la institución. Así mismo, la dimensión beneficios económicos, es la valoración remunerativa y de los incentivos económicos dados por la institución producto de su esfuerzo y ahínco al cumplimiento de una tarea.

Luego, la dimensión política administrativa viene a ser el pacto que se tiene con las reglas o normas de la institución, encaminadas a monitorear la relación profesional del empleado. Esta dimensión concede atención a que los colaboradores estén conformes con las políticas institucionales.

Después, la dimensión relaciones inter personales, tiene que ver con el grado de satisfacción de comunicación entre los colaboradores de la institución en las diligencias diarias de trabajo. Es decir, la valoración y satisfacción se da a través de las relaciones entre personas.

Finalmente, la dimensión relación con la autoridad, evalúa la valoración entre empleado y jefe en las actividades diarias. Esta dimensión importante tiene que ver con la manera de asumir de las organizaciones a través de su personal de gerencia. Actualmente, existe una asociación tipo plano entre directivos y empleados. Esto ayuda a la concreción de objetivos y metas de las organizaciones incidiendo en la satisfacción laboral. (Palma, 1999; Rosales, 2015; Arboleda, 2017).

III. MÉTODOLÓGIA

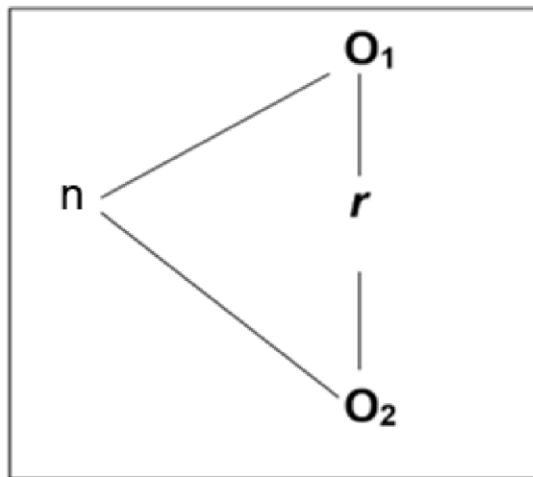
3.1 Tipo de Estudio y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Estudio

La investigación fue de tipo aplicada.

3.1.2. Diseño de Investigación:

El presente estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional.



Dónde:

n : Población de estudio.

O₁: Medida de Clima organizacional.

r : Relación de las dos variables.

O₂: Medida de Satisfacción laboral.

3.2 Variables, Operacionalización

3.2.1 Variables

Var. X1 : Clima Organizacional

Dimensiones : Autorrealización; Involucramiento laboral; Supervisión; Comunicación y Condiciones laborales.

Var. X2 : Satisfacción Laboral

Dimensiones: Planificación y prevención; Ejecución y Post inversión.

3.2.2 Operacionalización

Las variables de estudio se operacionalizaron. (anexo N° 3)

3.3 Población, criterios de inclusión, criterios de exclusión y unidad de análisis.

3.3.1 Población

La población estuvo compuesta por 80 participantes; de los cuales 40 son Licenciados en Enfermería y 40 son personal Técnico de Enfermería.

3.3.2 Criterios de Inclusión

- Licenciadas y Técnicos de Enfermería que pertenezcan al Servicio de Emergencia del Hospital IIIE. La Libertad. Essalud
- Licenciadas en enfermería y técnicos de enfermería que respondieron afirmativamente en la participación en la investigación y firmaron el consentimiento informado.
- Licenciadas en enfermería y técnicos de enfermería con más de un año laborando en el de servicio, al momento del periodo de investigación.

3.3.3. Criterios de Exclusión

- Licenciadas en enfermería y técnicos de enfermería que en el momento de aplicar la encuesta no asistieron al servicio durante el periodo de investigación: Licencia por maternidad, descanso medico prolongado.
- Licenciadas y técnicos que no pertenecen al servicio de Emergencia.
- Licenciadas y técnicos de Enfermería que no desearon participar en la investigación.

3.3.4. Unidad de Análisis

Licenciadas en enfermería y técnicos de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital III -E, EsSalud.

3.4. Técnicas e Instrumentos, Validez y Confiabilidad, Ficha técnica

3.4.1. Técnicas e Instrumentos.

La técnica a usada fue la encuesta, que consiste en recolectar los datos con la finalidad de obtener información proporcionada por los participantes (García, 2014). Existen diversas formas de recolectar información de esta manera, en esta investigación se hizo a través del cuestionario-escala.

3.4.2. Instrumento

Cuestionario de Clima Organizacional

Tiene (50 ítems) y siete dimensiones, que determinan el sentir de los competitivos y no competitivos de enfermería con respecto al clima organizacional. La primera dimensión: Autorrealización tiene diez ítems, la segunda dimen: involucramiento laboral tiene diez ítems, la tercera dimen: supervisión tiene diez ítems, la cuarta dimen: Comunicación tiene diez ítems y la última dimen: Condiciones laborales también tiene diez ítems.

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Radica en un interrogatorio de 36 cuestionamientos, y siete dimensiones, que valoran las clarividencias de los competitivos y no competitivos de enfermería en función de la satisfacción laboral. En las dimensiones: Satisfacción de las tareas (seis ítems), en Condiciones laborales (cinco ítems), en Reconocimiento personal (seis ítems), en Beneficios económicos (cuatro ítems), en Políticas Administrativas cinco ítems), en Relaciones interpersonales (cuatro ítems) y en Relación con la autoridad (seis ítems).

3.4.3 Validación y confiabilidad de los instrumentos

**Cuadro 1: Ficha Técnica de validación y confiabilidad del Cuestionario
Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo (1999)**

Nombre del instrument	Cuestionario Clima Organizacional
Autor	Br. Fernández Ramírez, Karina Milagros
Año	2020
Aplicación	Individual
Bases teóricas	El Cuestionario de Clima Organizacional es consistente en relación a las propiedades y características que percibe los trabajadores de una organización (Forehand y Gilmer, 1964; Friedlander y Margulies, 1969), también con las representaciones e interpretaciones cognoscitivas descritas por James, 1974, James and Sells, 1981 y Schneider, 1975. Este cuestionario ha sido reconocido por la OMS / OPS (1998) y la OMS (2014).
Versión	1999
Sujetos de aplicación	Personal de Enfermería del servicio de Emergencia del hospital IIIE.L Libertad. Essalud
Tipo de administración	Se aplico a todos los participantes que dieron su consentimiento para la participación de la investigación, manteniendo en todo momento su privacidad.
Duración	2 meses
Normas de puntuación	El presente instrumento está estructurado en una escala de liker cuyos puntajes individuales por ítem es de Siempre (5 pts.), Mucho (4 pts.), Regular (3 pts.), Poco (2 pts.) y Nunca (1 pto.).
Campo de aplicación	servicio de Emergencia del hospital IIIE.L Libertad. Essalud
Validez	El cuestionario ha sido sometido a Juicio de Expertos obteniéndose un coeficiente de concordancia de 77,28 % .Mg. Romy Farfán Pesantes, Dra. Mirely Eustaquio Corccio, Mg. Neuza Huertas, Mg. Fanny Rodríguez Varas, Mg. Dorliza Aguirre Huaccha.
Confiabilidad	En todas las dimensiones el coeficiente alfa de crombach son mayores a 0.70 por lo que se pudo concluir que el instrumento es confiable.
Categorización de la medición general y rangos	Favorable 184 – 250 ; Media : 117 - 183 ; Desfavorable : 50 – 116

Cuadro 2: Ficha Técnica de validación y confiabilidad del Cuestionario Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (1999)

Nombre del instrument	Satisfacción Laboral
Autor	Br. Fernández Ramírez, Karina Milagros
Año	2020
Aplicación	Individual
Versión	1999
Sujetos de aplicación	Personal de Enfermería del servicio de Emergencia del hospital IIIE.L Libertad. Essalud
Tipo de administración	Se aplica el instrumento de forma directa a todos los participantes, manteniendo siempre su privacidad
Duración	2 meses
Normas de puntuación	El presente instrumento está estructurado en una escala de Likert cuyos puntajes individuales por ítem es de Siempre (5 pts.), Mucho (4 pts.), Regular (3 pts.), Poco (2 pts.) y Nunca (1 pts.).
Campo de aplicación	servicio de Emergencia del hospital IIIE.L Libertad. Essalud
Validez	El cuestionario ha sido sometido a Juicio de Expertos obteniéndose un coeficiente de concordancia de 77,28 % Mg. Romy Farfán Pesantes Dra. Mirely Eustaquio Corccio Mg. Neuza Huertas Mg. Fanny Rodríguez Varas Mg. Dirliza Aguirre Huaccha.
Confiabilidad	El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0,94 por lo cual se puede inferir que el cuestionario sobre satisfacción laboral tiene una alta confiabilidad.
Categorización de la medición general y rangos	Alta :132 – 180 Regular : 84 -131 Baja : 36 – 83

3.5 Procedimiento.

Se presentó solicitud al área de capacitación del Hospital III-E – EsSalud.

Aprobada la solicitud de permiso se realizaron coordinaciones con el área del servicio de emergencia para ejecutar la encuesta en los horarios y espacios físicos pertinentes a fin de no interferir con las responsabilidades laborales.

Se abordó al personal de enfermería para que en primer lugar se les informe sobre los objetivos de la investigación para luego recibir la afirmación o negación en la participación del estudio.

Después de la afirmación del personal de enfermería, se procedió a entregarle una constancia de participación para que lo firme, procediendo luego a responder los ítems del instrumento que tiene una duración promedio de 20 minutos aproximadamente.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

Para la realización del análisis estadístico de los datos recolectados, se utilizó el SPSS Versión 25, con el cual fue posible obtener tablas de frecuencias relativas y absolutas. Previo a esto, se realizó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Anexo No. 5) de tal manera que se observó la normalidad y la decisión de qué prueba estadística utilizar. Por lo que para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, el cual contribuyó a determinar la relación entre las dos variables con un nivel de confianza de 95% y 5% de significancia.

3.7. Aspectos Éticos

Según Belmont, se consideraron los siguientes principios éticos:

- Respeto a las personas, permitiendo que puedan ejercer su derecho de autonomía, al tomar la libertad en participar de la investigación.
- De beneficencia, evitando daño a los participantes, manteniendo la confidencialidad, al no solicitar el registro de sus nombres en los instrumentos aplicados en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Clima Organizacional del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Clima Desfavorable	3	3.8 %
Clima Media	57	71.2 %
Clima Favorable	20	25.0 %
Total	80	100.0 %

En la Tabla 1, según percepción del clima organizacional, se muestra que el 71.2% perciben un clima medio, un 25.0% clima favorable y solo el 3.8% clima organizacional desfavorable.

Tabla 2

Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Baja	8	10.0
Satisfacción Regular	46	57.5
Satisfacción Alta	26	32.5
Total	80	100.0

En la Tabla 2, se muestra que el 57.5% tienen satisfacción regular, 32.5% satisfacción alta y el 10.0% perciben una satisfacción laboral baja.

Tabla 3

Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

Satisfacción Laboral	Clima Organizacional						Total	
	Clima Desfavorable		Clima Media		Clima Favorable		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Satisfacción Baja	2	2,5%	3	3,8%	3	3,8%	8	10,0%
Satisfacción Regular	1	1,3%	40	50,0%	5	6,3%	46	57,5%
Satisfacción Alta	0	0,0%	14	17,5%	12	15,0%	26	32,5%
Total	3	3,8%	57	71,3%	20	25,0%	80	100,0%

Rho de Spearman es 0.596 $p= 0,000$

En la tabla se observa que la percepción de la satisfacción laboral fue en mayor porcentaje regular con un 57.5% y de estos el clima organizacional fue medio en un 50%, seguido de un clima favorable 6.3% y desfavorable 1.3%. Así mismo de la percepción de satisfacción laboral alta de un 32.5%; el 17.5% calificó clima laboral medio, seguido de un 15% favorable. Siendo una relación positiva moderada.

Tabla 4

Relación entre la dimensión: Autorrealización del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

Satisfacción Laboral	Autorrealización del clima organizacional						Total	
	Clima Desfavorable		Clima Media		Clima Favorable		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Satisfacción Baja	2	2,5%	2	2,5%	4	5,0%	8	10,0%
Satisfacción Regular	1	1,3%	42	52,5%	3	3,8%	46	57,5%
Satisfacción Alta	0	0,0%	12	15,0%	14	17,5%	26	32,5%
Total	3	3,8%	56	70,0%	21	26,3%	80	100,0%

Rho de Spearman es 0.861 $p = 0,000$

En la tabla se aprecia que la dimensión autorrealización del clima organizacional fue media con una frecuencia del 70% y de aquellos el 52.5% obtuvo un nivel de satisfacción regular, seguido de un 15% con satisfacción alta y en un 2.5% satisfacción baja. Asimismo, de la percepción de la dimensión Autorrealización del clima laboral alta de un 26.3%; el 17.5% obtuvo una satisfacción alta, seguido de un 5% con nivel bajo. Siendo una relación positiva alta.

Tabla 5

Relación entre la dimensión: Involucramiento laboral del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

Satisfacción Laboral	Involucramiento laboral del clima organizacional						Total	
	Clima Desfavorable		Clima Media		Clima Favorable		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Satisfacción Baja	2	2,5%	5	6,3%	1	1,3%	8	10,0%
Satisfacción Regular	1	1,3%	43	53,8%	2	2,5%	46	57,5%
Satisfacción Alta	0	0,0%	10	12,5%	16	20,0%	26	32,5%
Total	3	3,8%	58	72,5%	19	23,8%	80	100,0%

Rho de Spearman es 0,749 $p=0,000$

En la tabla se contempla que la dimensión involucramiento del clima organizacional fue media con una frecuencia del 72.5% de los cuales el 53.8% alcanzó un nivel de satisfacción regular, seguido de un 12.5% con satisfacción alta y en un 6.3% satisfacción baja. De igual manera, de la percepción de la dimensión Involucramiento del clima laboral alta de un 23.8%; el 20% obtuvo una satisfacción alta, seguido de un 5% con nivel bajo. Siendo una relación positiva alta.

Tabla 6

Relación entre la dimensión: Supervisión del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

Satisfacción Laboral	Supervisión del clima organizacional						Total	
	Clima Desfavorable		Clima Media		Clima Favorable		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Satisfacción Baja	0	0,0%	4	5,0%	4	5,0%	8	10,0%
Satisfacción Regular	2	2,5%	39	48,8%	5	6,3%	46	57,5%
Satisfacción Alta	0	0,0%	15	18,8%	11	13,8%	26	32,5%
Total	2	2,5%	58	72,5%	20	25,0%	80	100,0%

Rho de Spearman es 0.693 p =0,000

En la tabla se observa que la dimensión supervisión del clima organizacional fue media con una frecuencia del 72.5% y de estos el 48.8 % presentó un nivel de satisfacción regular, seguido de un 18.8% con satisfacción alta y en un 5% satisfacción baja. Asimismo, de la percepción de la dimensión supervisión del clima laboral alta de un 25; el 13.8% obtuvo una satisfacción alta, seguido de un 5% con nivel bajo. Siendo una relación positiva moderada.

Tabla 7

Relación entre la dimensión: Comunicación del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

Satisfacción Laboral	Comunicación del clima organizacional						Total	
	Clima Desfavorable		Clima Media		Clima Favorable		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Satisfacción Baja	0	0,0%	5	6,2%	3	3,8%	8	10,0%
Satisfacción Regular	1	1,3%	38	47,5%	7	8,8%	46	57,5%
Satisfacción Alta	0	0,0%	14	17,5%	12	15,0%	26	32,5%
Total	1	1,3%	57	71,2%	22	27,5%	80	100,0%

Rho de Spearman es 0,519 p =0,000

En la tabla se observa que la dimensión comunicación del clima organizacional fue media con una frecuencia del 71.2% de los cuales el 47.5% alcanzó un nivel de satisfacción regular, seguido de un 17.5% con satisfacción alta y en un 6.2% satisfacción baja. De igual manera, de la percepción de la dimensión Comunicación del clima laboral alta de un 27.5%; el 15% obtuvo una satisfacción alta, seguido de un 8.8% con nivel medio bajo. Siendo una relación positiva moderada.

Tabla 8

Relación entre la dimensión: Condiciones laborales del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

Satisfacción Laboral	Condiciones laborales del clima organizacional						Total	
	Clima Desfavorable		Clima Media		Clima Favorable		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Satisfacción Baja	1	1,2%	5	6,3%	2	2,5%	8	10,0%
Satisfacción Regular	0	0,0%	41	51,3%	5	6,3%	46	57,5%
Satisfacción Alta	0	0,0%	9	11,3%	17	21,3%	26	32,5%
Total	1	1,2%	55	68,8%	24	30,0%	80	100,0%

Rho de Spearman es 0.672 p 0.000

En la tabla se percibe que la dimensión Condiciones laborales del clima organizacional fue media con una frecuencia del 68.8% y de estos el 51.3% obtuvo un nivel de satisfacción regular, seguido de un 11.3% con satisfacción alta y en un 6.3% satisfacción baja. Asimismo, de la percepción de la dimensión Autorrealización del clima laboral alta de un 30%; el 21.3% obtuvo una satisfacción alta, seguido de un 6.3% con nivel bajo. Siendo una relación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se estudiaron dos variables muy importantes dentro del ámbito laboral. Se aplicaron 2 instrumentos a toda la población en estudio, la que estuvo conformada por el personal de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital III -E.

Así tenemos, que en la tabla 1, el 71.2% del personal encuestado percibe un clima organizacional con un nivel medio, quedando solo un pequeño porcentaje para la percepción de los demás niveles. EL resultado se puede explicar mediante la Teoría jerárquica de Maslow, la cual sostiene que todas las actividades que ejecutamos tienen relación con la supervivencia, donde una vez que son satisfechas estas, se asciende a la satisfacción de otras de peldaño superior. En ese sentido, la teoría de Maslow se puede aplicar al ámbito laboral. donde una persona que desea trabajar lo hace porque necesita de un salario, pero también necesita un ambiente estable y seguro que le brinde protección, la colaboración de sus compañeros, comunicación de sus metas y objetivos de la institución, así como de otros aspectos propios de los recursos humanos y sentirse parte de un equipo de trabajo, tener éxito en el trabajo, reconocimiento de sus acciones según sus méritos, de modo que se sienta motivado y acreciente la confianza; es decir desarrollar las necesidades de estima. Chiavenato (2000).

Lo que nos permite inferir que existen algunos aspectos relacionados con las dimensiones del clima organizacional que se están descuidando; es decir, que durante el trabajo que realiza cada personal de salud, la comunicación entre ellos es deficiente de tal forma que no les permite expresar sus opiniones respecto al trabajo y/o la forma de realizarlo , el apoyo en la realización de sus funciones como compañeros de trabajo es deficiente; es decir falta de trabajo en equipo, así como también la sobrecarga laboral, lo cual contribuirá a tener un personal frustrado por no lograr cumplir con sus objetivos o metas trazadas durante la jornada laboral, obteniendo como resultado un personal con sentido de falta de autorrealización profesional.

Los resultados obtenidos en la tabla 2, en relación a la Satisfacción laboral afirmaron que el personal de Enfermería en un 57.5% siente una satisfacción laboral con un nivel regular, corroborando que un poco más de la mitad de los trabajadores presentan sentimientos de insatisfacción en su centro de trabajo.

Lo que implica que en relación a la dimensión: satisfacción de las tareas; perciben que su trabajo no es valioso por lo que no se sienten importantes en su servicio. Con respecto a la dimensión condiciones laborales; el ambiente físico no cuenta con una distribución adecuada; es decir no sienten las condiciones necesarias que les permita y favorezca el cumplimiento de sus funciones. Es alarmante que más de la mitad del personal piense que las relaciones interpersonales son deficientes prefiriendo mantener distancia entre ellos, coadyuvando a la generación de desconfianza entre compañeros de trabajo. Se afirma, además, que el trabajo propio genera una sensación positiva porque resulta del examen de uno mismo y es gratificante en sus propias características. Un empleado con altísima satisfacción en su trabajo tiene sentimientos auténticos acerca de este, al contrario de quien tiene insatisfacción donde está invadido de sentimientos negativos y bajos. (Rivera, 2015).

Estos resultados se relacionan con los estudios realizados por Uculmana (2017) quien exploró el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en clientes internos de enfermería del Hospital Marino Molina, teniendo como resultado que el 46% percibe al clima organizacional con un nivel medio mientras que en la satisfacción laboral obtiene el 51% nivel medio.

Por otro lado tenemos una investigación realizada por Cisneros (Perú, 2018) : “Clima organizacional y satisfacción laboral en Enfermeras del servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora” cuyo objetivo era determinar la relación existente entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral, tuvo como resultados: el clima Organizacional es inadecuado con un 97,1% Mientras que en Satisfacción Laboral en 94,3% Por lo que se concluye que existe una relación positiva y alta entre clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Al contrastar la hipótesis general, se observó que el Rho de Spearman es de 0.596, se pudo afirmar que existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del Servicio de emergencia del Hospital III E. La Libertad Essalud, es decir que cuando se incrementa el nivel de la primera variable, también se incrementa el nivel de la segunda variable. Lo cual significa que tendremos a un personal que se siente autorrealizado, que se involucra en el trabajo, que es capaz de manifestar sus ideas y proponer medias y estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales siempre y cuando se sienta satisfecho en su ambiente laboral; es decir que sea reconocido por su trabajo, sea motivado por su jefe de servicio, que existan las condiciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Los resultados concuerdan con estudios realizados por Peralta (Bolivia, 2017) sobre el Clima Organizacional y la satisfacción Laboral en el personal de enfermería de la Clínica Regional La Paz de la Caja de Salud de la Banca Privada, teniendo como resultado, una estrecha relación entre estas dos variables de estudio. Lo que le permitió afirmar una relación positiva entre el Clima Organizacional y Satisfacción

Por otro lado, tenemos a Ccori (Perú 2018) quien concretó un estudio titulado: “Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco”. Su el objetivo de determinar la relación existente entre clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Llegando a la conclusión que hay una correlación positiva ente sus variables.

Así mismo tenemos a Marroquín (Perú, 2016) quien investigó el “Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María, 2015” cuyo objetivo general identificar la relación que existe entre estas dos variables en investigación. Los resultados evidenciaron que existe un nivel de correlación positiva media.

Posteriormente se determinó la frecuencia de las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Se evidenció que la dimensión autorrealización del clima organizacional fue media con una frecuencia del 70% y de estos el 52.5% obtuvo un nivel regular de satisfacción laboral y el coeficiente resultó 0.861, entonces se puede decir que su correlación es positiva alta, es decir que cuando se incrementa el nivel de autorrealización, también se incrementa el nivel de satisfacción laboral.

En relación a los resultados mencionados, algunos autores afirman que la autorrealización son las posibilidades que tiene el trabajador en función su desarrollo personal y profesional con proyecciones hacia el futuro, de tal forma que logren avances y puedan sentirse realizados (Palma,2004; Arboleda, 2017). Por lo anteriormente expuesto podemos afirmar que hay aspectos que influyen en la autorrealización que se están descuidando tales como el reconocimiento de sus jefes por sus logros, que la institución promueva y facilite el desarrollo personal, por ello el resultado de una autorrealización con un nivel medio influyen en la satisfacción laboral.

La dimensión involucramiento laboral del clima organizacional fue media con una frecuencia del 72.5% de los cuales el 53.8% alcanzó un nivel regular de satisfacción laboral. Además, coeficiente Rho de Spearman fue 0.749.

Litwin y Stinger (1978) manifiestan que la dimensión involucramiento laboral hace referencia a los valores y la lealtad institucionales. Esta dimensión es esencial en la imagen positiva que debe proyectar una organización, donde los trabajadores deben tener un espíritu de ayuda y cooperación mutua para alcanzar la satisfacción laboral. Los resultados encontrados afirman que hay una estrecha relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral.

Por otro lado, la dimensión supervisión del clima organizacional fue media con una frecuencia del 72.5% y de estos el 48.8 % presentó un nivel de satisfacción regular, seguido de un 18.8% con satisfacción alta y en un 5% satisfacción baja. Asimismo, la

dimensión supervisión del clima laboral alta de un 25; el 13.8% obtuvo una satisfacción alta. Siendo una relación positiva moderada.

Luego, en cuanto a la supervisión, podemos decir que se valora la apreciación de la función y significación de los colaboradores de orden jerárquico, quienes inspeccionan la labor de los subordinados al estar pendientes de las actividades y el desenvolvimiento laboral cotidiano enfocado en la mejora continua del trabajador. (Palma,2004; Arboleda, 2017). Podemos inferir que cuando el personal siente que su jefe inmediato supervisa su servicio podrá identificar algunas necesidades, falencias y corregir con la finalidad de mejorar.

Se observa que la dimensión comunicación del clima organizacional fue media con una frecuencia del 71.2% de los cuales el 47.5% alcanzó un nivel de satisfacción regular. Por otro lado, tenemos que la dimensión Comunicación del clima laboral es alta en un 27.5%; de los cuales el 15% obtuvo una satisfacción alta. Siendo una relación positiva moderada.

En la dimensión comunicación, monitoreamos la fluidez de rapidez, de transparencia, engranaje y precisión de los datos e información para el funcionamiento eficiente de la organización de modo interno y externo para una mejor atención al cliente (Palma,2004).

En la tabla se percibe que la dimensión Condiciones laborales del clima organizacional fue media con una frecuencia del 68.8% y de estos el 51.3% obtuvo un nivel de satisfacción regular.

Finalmente, en cuanto a la dimensión condiciones laborales, está relacionada a los elementos materiales como la parte económica los cuales son necesarios para el cumplimiento de sus funciones en las organizaciones, según los resultados obtenidos podemos inferir que las condiciones laborales son deficientes pues se encuentra un nivel regular. (Palma,2004; Arboleda, 2017)

Los resultados de las dimensiones estudiadas del Clima organizacional, se relacionan con el trabajo realizado por Ñique (Perú, 2019) cuyo título: “Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital Essalud Trujillo (Hospital Víctor Lazarte Echeagaray) 2019, quien obtuvo los siguientes resultados: existe una alta relación positiva entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral, así como una positiva media entre la dimensión autonomía y la segunda variable, y también se evidenció una relación positiva muy alta entre la dimensión relaciones interpersonales y segunda variable de estudio. Llegó a la conclusión que existe relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. El Clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de emergencia.
2. El Clima Organización fue en mayor porcentaje medio en un 71.2% en el personal de Enfermería del servicio de emergencia.
3. La Satisfacción laboral en mayor porcentaje fue regular en el 57.5% del personal de Enfermería del servicio de emergencia.
4. La dimensión autorrealización del clima organizacional fue más frecuente media en un 70% y de ellos el 52.5% tuvo un nivel regular de satisfacción laboral. Existiendo una relación entre las variables en el personal de enfermería del servicio de emergencia.
5. La dimensión involucramiento del clima organizacional fue más frecuente media en un 72.5% y de ellos el 53.8% tuvo un nivel regular de satisfacción laboral. Existiendo una relación entre las variables en el personal de enfermería del servicio de emergencia.
6. La dimensión Supervisión del clima organizacional fue más frecuente media en un 72.5% y de ellos el 48.8 % tuvo un nivel regular de satisfacción laboral. Existiendo una relación entre las variables en el personal de enfermería del servicio de emergencia.
7. En la dimensión comunicación del clima organizacional fue más frecuente media en un 71.2% y de ellos el 47.5% tuvo un nivel regular de satisfacción laboral. Existiendo una relación entre las variables en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

8. En la dimensión Condiciones laborales del clima organizacional fue más frecuente media en el 68.8% y de estos 11 el 51.3% tuvo un nivel regular de satisfacción laboral. Existiendo una relación entre las variables en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

VII. RECOMENDACIONES

1. Ampliar trabajos de investigación de tipo cualitativo en otras Instituciones asistenciales de la Red de salud La Libertad con la finalidad de tener otra visión del comportamiento de ambas variables.
2. Realizar estudios similares que se extrapolen a todos los servicios del Hospital, con el propósito de determinar las condiciones en que se encuentra el clima y la satisfacción laboral.
3. Que el jefe del Servicio, realice supervisión permanente de su servicio y evalúe al personal de forma periódica de tal manera que le permita identificar el nivel del clima organizacional y de la satisfacción laboral del personal a su cargo; lo cual le permitirá establecer estrategias tales como: implementar un sistema de educación continua en el servicio, coordinar con el área psicología para realizar sesiones de acuerdo a las necesidades identificada; es decir realizar un trabajo multidisciplinario, lo que fomentara un ambiente laboral saludable.
4. Que el personal de enfermería, se comprometa a participar de las actividades programas por el jefe del servicio. Así como también tomen conciencia de la importancia de contribuir a mejorar el clima organización, lo cual implica la práctica de valores, buenos hábitos y costumbres.
5. En cuanto a la dirección de la institución se recomienda que, a través del comité de calidad, elaboren y ejecuten un plan de acción que permita mejorar el clima organizacional de tal forma que el personal perciba que la institución está abordando la problemática laboral actual; es decir que se interesa por su trabajador, lo cual contribuirá a mejorar la Satisfacción laboral; contribuyendo así al éxito de la Institución.

REFERENCIAS

- Alva, E. (2014). Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno perinatal 2012. Tesis para obtener el Título de Especialista en Enfermería en Neonatología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Alvan, M.P., Arteaga, R.G. (2013). Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral de las Enfermeras del Servicio de Medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo – 2013. Tesis para optar el título de: Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Arboleda, L.I. (2017). Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Benítez, I.J. (2012). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Bravo, M. y Cárdenas, D. (2005). Relación entre el Clima Organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de Asesoría. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Andrés Bello.
- Briceño, C. y cols. (2005). Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Sector Público. N° 5, Volumen 4. Rev. Electrónica de Medicina Intensiva
- Bueso, S (2016). Con su tesis “La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”. San Pedro Sula - Honduras.

- Chavez.S.D.,Rios.L.K (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegaray – Trujillo, 2015. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Enfermería. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de los Recursos Humanos. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Cifuentes, J (2012). Con su tesis “Satisfacción Laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención”. Bogotá - Colombia.
- Cortez, N. (2009) revista Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. México – Xalapa.
- García, M.G. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Departamento de Pediatría y Neonatología del Hospital de Chancay, 2015. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Gastón, M.J., Félix, M.L. A. (2015). Clima organizacional y su relación con Síndrome de Burnout en el Personal del Centro de Salud Trébol Azul, distrito de San Juan de Miraflores, Año 2014. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Gotelli, S.J., Mantilla,S.M (2018).Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo.Tesis para obtener el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
- Gutiérrez, A.G., Payano, P.C (2018). Clima organizacional y Satisfacción laboral en el personal profesional de Enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima 2018. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú.

- Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. 5ª Ed. México: McGraw – Hill/ Interamericana Editores.
- Loyola, F.M. (2015). Desempeño laboral y su relación con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital San Juan Bautista Huaral – Lima 2013. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Medina J (2012). Trabajo de grado “Clima organizacional y satisfacción laboral en los concesionarios de camiones del municipio San Francisco”. Ciudad, País.- Maracaibo, Venezuela
- Monteza, A.Y. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Palma, S. (1999). Escala Satisfacción Laboral. SL-SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan Eirl.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral. CL – SPC. Perú: Editorial Cartolan Eirl.
- Palomino, M.J., Peña, R.G. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería VENEPLAST LTDA. Trabajo de Grado para optar al Título Profesional de Administradores de Empresas. Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia.
- Peralta, M.H. (2017). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de la Caja de la Banca Privada. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- Piña, C. (2007). Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario “Cecilio Ruíz de Zárate” Provincia de Cienfuegos – Cuba. Tesis de Maestría. Escuela Nacional de Salud Pública.

- Rodriguez, A.K(2019).Influencia del Clima Laboral en la Satisfaccion de las Enfermeras del Centro Quirurgico del Hospital Regional Docente de Trujillo. Tesis para optar el titulo de: Segunda Especialidad Profesional en Enfermería Mención: Centro Quirurgico. Autora: Lic. Rodríguez Aguirre Karen Beatriz. Universidad Nacional De Trujillo.Trujillo,Perú.
- Rodríguez A, Retamal MP, Lizana JN, Cornejo A (2011), Estudio “Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño en una Organización Estatal Chilena”. Ciudad, País: Santiago de Chile, Chile.
- Rosales, R.C. (2015). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Saldaña.L.A. (2016). Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016. Tesis para optar el grado académico de magister en Gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
- Vallejos. P.M.(2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres 2017. Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Vara,Q.L. (2017).Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Profesional de la Red de Salud Arequipa Caylloma, Arequipa 2017. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Universidad Alas Peruanas.Arequipa, Perú.
- Uculmana.H.J. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Marino Molina Lima, 2017. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

- Urbina, A. y Victoria, F. (2013). Satisfacción Laboral y Calidad de Vida del profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. N° 1, Volumen 4, p.p.121-131
- Valenzuela, Y.M., Romero, A.P. (2016). Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María, 2015. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Zelada, V (2015). Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014. Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Salud Pública, UNMSM.
- Gamboa R. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. <http://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional (2009). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia_clima.pdf
- Ley del Trabajo de la Enfermera N° 27669. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/c_enfermeras/ley_de_trabajo_del_enfermero.pdf.
- Portero de la Cruz (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario.
- Sánchez, S. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155131802006>
- Vesga, J.J., (2010). Importancia de la Cultura organizacional. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/importancia-del-clima-organizacional.html>
- Vega, J (2011). Con su tesis "Evaluación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los departamentos de Odontología de la Región Huetar

Norte en el I semestre de 2011". San José - Costa Rica.

ANEXOS

ANEXO N° 01

Universidad César Vallejo

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, 2019

TEST – ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (Sonia Palma Carrillo)

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

Marque con "X" la respuesta que considere conveniente.

Siempre: 5 Mucho: 4 Regular: 3 Poco : 2 Nunca : 1

II. DATOS GENERALES

Edad:.....

Sexo: M () F ()

PREGUNTAS	Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN					
Existen oportunidades de progresar en su institución.					
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
Se valora los altos niveles de desempeño.					
Los Jefes expresan reconocimiento por los logros.					
Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
La organización promueve el desarrollo del personal.					
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
Se reconocen los logros en el trabajo.					
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					

DIMENSION: INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
Se siente comprometido con el éxito de sus Institución					
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
Los trabajadores están comprometidos con la organización					
En el servicio , se hacen mejor las cosas cada día.					
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización					
La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN					
El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
Existe un trato justo en la organización					

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN					
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente.					
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
Existen suficientes canales de comunicación.					
En la organización se afrontan y superan los obstáculos.					
La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.					
Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas del del servicio.					
Se conocen los avances en las otras áreas de las coordinaciones.					
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES					
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
Los objetivos de trabajo son retadores.					
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
Existe buena administración de los recursos.					
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización					
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Escalas y Baremos de la Variable Clima Organizacional

Cuantitativo						Cualitativo
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
184- 250	38 – 50	38 – 50	38 – 50	38 – 50	38-50	Favorable
117-183	24 – 37	24 – 37	24 – 37	24 – 37	24-37	Media
50 -116	10 – 23	10 – 23	10 – 23	10 – 23	10-23	Desfavorable

Fuente: ECL Sonia Palma (2004)

ANEXO N° 02

Universidad César Vallejo

Relación entre Clima laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería del
Servicio de Emergencia del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, 2019

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HACVP

- Cuestionario -

Test. ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (Sonia Palma)

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

Marque con "X" la respuesta que considere conveniente.

Siempre = 1 Mucho = 2 Regular = 3 Poco = 4 Nunca = 5

II. DATOS GENERALES

Edad:.....

Sexo: M () F ()

PREGUNTAS	Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DE LAS TAREAS					
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
Me siento realmente útil con la labor que hago.					
Mi trabajo me aburre.					
Me siento complacido con la actividad que realizo					
Me gusta el trabajo que realizo					
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES					
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					

El ambiente donde trabajo es confortable					
La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL					
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
Mi trabajo me hace sentir realizado.					
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS					
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
Me siento mal con lo que gano.					
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
DIMENSIÓN: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					
Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
Me disgusta mi horario.					
El horario de trabajo me resulta incómodo.					

No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.							
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES							
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.							
Me agrada trabajar con mis compañeros.							
Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.							
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.							
DIMENSIÓN: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD							
Los jefes son comprensivos.							
Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.							
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.							
La relación que tengo con mis superiores es cordial.							
No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).							
Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.							

Escalas y baremos de la variable satisfacción laboral

Cuantitativo								Cualitativo
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	Dim6	Dim7	
132-180	22-30	20-25	22-30	15-20	20-25	15-20	22-30	Alta
84-131	14-21	12-19	14-21	10-14	12-19	10-14	14-21	Regular
36-83	6-13	5-11	6-13	4-9	5-11	4-9	6-13	Baja

Fuente: ESL Sonia Palma (1999)

ANEXO N° 3

CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Clima organizacional	Se define como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos relacionados como posibilidades de realizarse personalmente, involucrarse con la labor asignada, supervisión recibida, acceso a la información relacionada con su trabajo coordinadamente con sus demás compañeros y las condiciones laborales que facilitan su tarea, lo que permite orientar acciones de prevención y corrección requeridas para la optimización y el fortalecimiento del funcionamiento de procesos y resultados de las organizaciones. (Palma, 2004; Arboleda, 2017)	Clima Organizacional que será medida con un instrumento que consta de 50 ítems y que presenta las siguientes dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.	Autorrealización	Posibilidades de desarrollo personal. Posibilidades de desarrollo profesional	Ordinal: Favorable Media Desfavorable
			Involucramiento Laboral	Identificación con los valores de la organización. Compromiso en el cumplimiento.	
			Supervisión	Apoyo y orientación en las tareas. Evaluación del trabajo	
			Comunicación	Grado de fluidez, celeridad, coherencia y precisión de la comunicación interna.	
			Condiciones Laborales	Reconocimiento de contar con elementos materiales. Reconocimiento de contar con elementos económicos. Reconocimiento de contar con elementos psicosociales.	
V2: Satisfacción Laboral	La Satisfacción Laboral es la actitud que un trabajador tiene frente a su puesto de trabajo, lo cual se percibe en función de la retribución, sueldo, reconocimiento, progreso, seguridad, compañerismo. También considera que el puesto de trabajo se adecua al sujeto en base a sus necesidades y valores.	Satisfacción Laboral que será medida con un instrumento que consta de 36 ítems y que presenta las siguientes dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones laborales, Reconocimiento personal,	Significación de la tarea	Disposición al trabajo en función del esfuerzo requerido. Disposición al trabajo en función de la realización para el trabajador. Disposición al trabajo en función de la equidad con respecto a las tareas.	Ordinal: Alta Regular Baja

	(Palma, 2004; Arboleda, 2017)	Beneficios económicos, Políticas administrativas, Relaciones interpersonales, Relación con la autoridad.	Condiciones Laborales	Existencia de los medios para la realización del trabajo. Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.
			Reconocimiento Personal	Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos Reconocimiento de personas asociadas al trabajo con respecto a los logros obtenidos
			Beneficios Económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos. Disposición al trabajo en función a incentivos económicos.
			Políticas Administrativas	Disposición frente a los lineamientos o normas institucionales.
			Relaciones Interpersonales	Disposición frente a la interrelación con otros miembros de la organización
			Relación con la Autoridad	Apreciación trabajador con su jefe directo. Apreciación trabajador y sus actividades cotidianas.

		<p>laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad.</p> <p>d. Establecer la frecuencia del Involucramiento laboral del clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad.</p> <p>e. Establecer la frecuencia la Supervisión del clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad.</p> <p>f. Establecer la frecuencia entre la Comunicación del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad.</p>	2004; Arboleda, 2017)			
--	--	--	-----------------------	--	--	--

		g. Determinar la relación entre las Condiciones Laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital III-E La Libertad.					
--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 5

Tabla 9

Pruebas de normalidad de la variable Clima Organizacional, Satisfacción Laboral incluyendo sus dimensiones

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Clima Organización	0.221	80	0.000
Dimensión 1: Autorrealización	0.127	80	0.003
Dimensión 2: Involucramiento Laboral	0.100	80	0.045
Dimensión 3: Supervisión	0.134	80	0.001
Dimensión 4: Comunicación	0.145	80	0.000
Dimensión 5: Condiciones laborales	0.135	80	0.001
Satisfacción Laboral	0.207	80	0.000
Dimensión 1: Satisfacción de tareas	0.109	80	0.020
Dimensión 2: Condiciones laborales	0.100	80	0.048
Dimensión 3: Reconocimiento Personal	0.090	80	0.174
Dimensión 4: Beneficios Económicas	0.114	80	0.012
Dimensión 5: Políticas Administraciones	0.131	80	0.002
Dimensión 6: Relaciones Interpersonales	0.104	80	0.032
Dimensión 7: Relación con la Autoridad	0.095	80	0.072

Nota. En base a la diligencia del instrumento del clima organizacional y satisfacción laboral.

Se muestra la Tabla 9 para la prueba de normalidad obtenida a nivel de variable global y dimensiones. Se determinó usar la prueba de Kolmogorov-Smirnov por tener una muestra que supera a la cantidad de 50 individuos.

Referente a Clima organizacional en su puntaje global, los resultados confrontados concuerdan a la forma de una distribución No normal ($p < 0.05$), al analizar cada una de

manera discriminatoria, se puede decir, del mismo modo en cada una de sus dimensiones, también los datos proporcionados por las encuestas concuerdan a una distribución No normal ($p < 0.05$).

Referente a Satisfacción laboral en su puntaje global, los resultados confrontados concuerdan a una distribución No normal ($p < 0.05$), también al analizar cada una de manera discriminatoria, se puede decir, del mismo modo en todas las siguientes dimensiones, excepto la dimensión reconocimiento personal que concuerdan a una ley Normal ($p > 0.05$).

A la luz de los derivaciones, y analizando la tabla antes presentada, en la contrastación de la hipótesis general sobre la normalidad de los datos, para las variables de estudio, se determinó hacer el análisis a través y empleando técnicas no paramétricas; toda vez que se demostró que los datos obtenidos de los cuestionarios para medir las variables de estudio se comportan mediante una distribución no normal y en consecuencia se realizó las pruebas estadísticas haciendo uso de la pruebas no paramétricas.

Tabla 10

Prueba de correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

CORRELACIONES			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,596
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	C	0,596	1,000
		Coeficiente de correlación	,000	.
		Sig. (bilateral)	80	80

Nota. El nivel de significación es 0,05.

Se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.596 y que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,05$), entonces se puede decir si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de Enfermería, para un nivel de confianza del 95%. También se puede mencionar que como el coeficiente resulto ser positivo y mayor a 0.70, la relación es significativa y directamente proporcional; es decir, cuando se eleva el nivel de clima organizacional, se elevará también la satisfacción laboral, y en el caso contrario, cuando se disminuye el nivel de clima organizacional, también disminuirá la satisfacción laboral.

Tabla 11

Prueba de correlación entre la dimensión: Autorrealización del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

CORRELACIONES		Autorrealización del clima organizacional	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Autorrealización del clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,861
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,861	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota. El nivel de significación es 0,05.

Asimismo, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.861 y que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,05$), entonces se puede decir si se relaciona significativamente la autorrealización inherente al clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en el Servicio de emergencia, para un nivel de confianza del 95%. También se puede mencionar que como el coeficiente resulto ser positivo y mayor a 0.70, la relación es significativa y directamente proporcional; es decir, cuando se eleva el nivel de autorrealización del clima organizacional, se elevará también la satisfacción laboral, y en el caso contrario, cuando se disminuye el nivel de autorrealización del clima organizacional, también disminuirá la satisfacción laboral.

Tabla 12

Prueba de correlación entre la dimensión: Involucramiento laboral del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

CORRELACIONES		Involucramiento laboral del clima organizacional	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,749	
	Involucramiento laboral del clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80	
	Coeficiente de correlación	0,749	1,000	
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80	

Nota. El nivel de significación es ,05.

Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.749 y que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,05$), entonces se puede decir si se relaciona significativamente el involucramiento laboral al clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de Enfermería, para un nivel de confianza del 95%. También se puede mencionar que como el coeficiente resulto ser positivo y mayor a 0.70, la relación es significativa y directamente proporcional; es decir, cuando se eleva el nivel de supervisión del clima organizacional, se elevará también la satisfacción laboral, y en el caso contrario, cuando se disminuye el nivel de involucramiento del clima organizacional, también disminuirá la satisfacción laboral.

Tabla 13

Prueba de correlación entre la dimensión: Supervisión del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

CORRELACIONES			Supervisión del clima organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Supervisión del clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,693
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,693	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota. El nivel de significación es 0,05.

Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.693 y que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,05$), entonces se puede decir si se relaciona significativamente la supervisión inherente al clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de Enfermería, para un nivel de confianza del 95%. También se puede mencionar que como el coeficiente resulto ser positivo y mayor a 0.70, la relación es significativa y directamente proporcional; es decir, cuando se eleva el nivel de supervisión inherente al clima organizacional, se elevará también la satisfacción laboral, y en el caso contrario, cuando se disminuye el nivel de supervisión inherente al clima organizacional, también disminuirá la satisfacción laboral.

Tabla 14

Prueba de correlación entre la dimensión: Comunicación del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

CORRELACIONES			Comunicación del clima organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación del clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,519
		N	.80	,000
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,519	1,000
		N	,000	.80

Nota. El nivel de significación es 0,05.

Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.519 y que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,05$), entonces se puede decir si se relaciona significativamente la comunicación inherente al clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de Enfermería, para un nivel de confianza del 95%. También se puede mencionar que como el coeficiente resulto ser positivo y mayor a 0.40, la relación es significativa y directamente proporcional; es decir, cuando se eleva el nivel de comunicación inherente al clima organizacional, se elevara también la satisfacción laboral, y en el caso contrario, cuando se disminuye el nivel de comunicación inherente al clima organizacional, también disminuirá la satisfacción laboral.

Tabla 15

Prueba de correlación entre la dimensión: Condiciones laborales del clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital III-E. La Libertad, EsSalud, 2020.

CORRELACIONES			Condiciones laborales del clima organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales del clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,672
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción Laboral	N	80	80
		Coeficiente de correlación	0,672	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota. El nivel de significación es 0,05.

Asimismo, se muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.672 y que el p-valor es de 0,000 ($p < 0,05$), entonces se puede decir si se relaciona significativamente las condiciones laborales inherente al clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería, para un nivel de confianza del 95%. También se puede mencionar que como el coeficiente resulto ser positivo y mayor a 0.40, la relación es algo significativa y directamente proporcional; es decir, cuando se eleva el nivel de condiciones laborales inherentes al clima organizacional, se elevará también la satisfacción laboral, y en el caso contrario, cuando se disminuye el nivel de condiciones laborales inherente al clima organizacional, también disminuirá la satisfacción laboral.

ANEXO N° 6

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° _____

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - Essalud, 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Doriza Azucena Aguirre Huaccha
2. Formación académica: Maestría en Ciencias de Enfermería
3. Áreas de experiencia profesional: Hemodiálisis
4. Tiempo: 14 años cargo actual: Enfermera asistencial
5. Institución: Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta
6. Objetivo de la investigación:
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 04.12.19

Doriza A.
Lic. Doriza Aguirre Huaccha
Enfermera Especialista en Nefrología
CEP 44237 RNE 012053

JUEZ EXPERTO(A)
DNI 41023063

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° _____

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - Essalud 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Fanny Rodríguez Vargas
2. Formación académica: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud
3. Áreas de experiencia profesional: Centro Quirúrgico
4. Tiempo: 5 años cargo actual: Coordinadora Asistencial
5. Institución: Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta
6. Objetivo de la investigación: _____
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena ()

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 05.12.19.


Lic. Fanny Rodríguez Vargas
Esp. Centro Quirúrgico
CEP 57009 REG 0126449
JUEZ EXPERTO (A)
DNI 43958907

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° _____

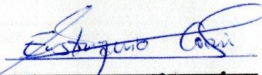
DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - Essalud, 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Mireilly Meryly Eustaquio Corcos
2. Formación académica: Bachiller en Salud Pública
3. Áreas de experiencia profesional: Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta
4. Tiempo: 4 años cargo actual: Enfermera Asistencial
5. Institución: Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta
6. Objetivo de la investigación:
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (✓)

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 04.12.19


JUEZ EXPERTO
DNI..... 42312872
Lic. Mireilly M. Eustaquio Corcos
C.E.P. 54538 - R.N.E. 7514
ESP CENTRO QUIRURGICO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° _____

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - Essalud, 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Romy Natalie Farfán Pesantes
2. Formación académica: Mg en Gestión de los Servicios de la Salud
3. Áreas de experiencia profesional: Emergencia y Sección de Emergencia
4. Tiempo: 2 años cargo actual: Supervisora de Emergencia
5. Institución: Hospital Alta Complejidad "Virgen de la Puerta"
6. Objetivo de la investigación:
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena (x) c) muy buena ()

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 03.12.19

Romy Natalie Farfán Pesantes
Mg. Romy Natalie Farfán Pesantes
CEP. 41873
HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD
VIRGEN DE LA PUERTA
JUEZ EXPERTO(A)
DNI.....

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° _____

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - Essalud, 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Neusa Huerta Huerto Salvatierra
2. Formación académica: Magister en Salud Pública
3. Áreas de experiencia profesional: Centro Quirúrgico
4. Tiempo: 5 años cargo actual: Enfermera Centro Quirúrgico
5. Institución: Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta
6. Objetivo de la investigación:
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (✓)

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 5/12/19



JUEZ EXPERTO(A)
DNI..... 93693811


Neusa Huerta Salvatierra
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
N° C.E.P. 54539

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° _____

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - Essalud, 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Neusa Huerta Huerta Salvatierra
2. Formación académica: Magister en Salud Pública
3. Áreas de experiencia profesional: Centro Quirúrgico
4. Tiempo: 5 años cargo actual: Enfermera Centro Quirúrgico
5. Institución: Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta
6. Objetivo de la investigación:
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (✓)

PROMEDIO DE VALORACIÓN fecha 5/12/19



JUEZ EXPERTO(A)
DNI: 43643811


Neusa Huerta Salvatierra
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
N° C.E.P. 54539