



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del
servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Isasi Ventura de Hinojosa, Flor de María (orcid.org/0000-0002-0765-2058)

ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleon (orcid.org/0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo, mis hijos y a mis padres por su apoyo incondicional, por el amor inmenso a motivarme a ser mejor persona y a seguir capacitándome profesionalmente

Agradecimiento

A mi asesor, por la dedicación durante el proceso de investigación y creación de la presente tesis. A la Universidad Cesar Vallejo y a sus docentes por las experiencias y enseñanzas compartidas. A los enfermeros por responder el cuestionario en el tiempo indicado

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla de referencia para la interpretación de coeficiente de correlación de Pearson “r”	20
Tabla 2 Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral	22
Tabla 3 Relación entre los factores internos de la institución y la motivación y desarrollo	23
Tabla 4 Relación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia	23
Tabla 5 Relación entre la situación laboral y el clima organizacional	24
Tabla 6 Prueba de hipótesis general	25
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 1	26
Tabla 8 Prueba de la hipótesis específica 2	27
Tabla 9 Prueba de la hipótesis específica 3	27
Tabla 10 Nivel de clima organizacional entre enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022	82
Tabla 11 Escala de evaluación de la satisfacción laboral	82
Tabla 12 Nivel de satisfacción laboral entre enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022	83

Índice de figuras

Figura 1 Estructura de la correlación de variables respecto a la muestra seleccionada de una población.	15
--	----

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 en Lima, el modelo de investigación es básico de nivel descriptivo, de enfoque abordado cuantitativo, de diseño no experimental y transversal correlacional, la muestra estuvo constituida por 91 enfermeros del área de emergencia de un hospital nivel III-1 de Lima. Se empleó la técnica encuesta en la obtención de datos empleándose dos cuestionarios validados para la evaluación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados obtenidos exteriorizan que el 85.7% de enfermeros encuestados describen un clima organizacional de nivel medio, en cuanto a satisfacción laboral el 84.6% percibe que se encuentra en un nivel medio y el 80.2% perciben ambas variables en un nivel medio, se halló una relación altamente significativa, positiva alta entre clima organizacional y satisfacción laboral con ($p=,000$ y $\rho=,628$). Respecto a las cinco dimensiones abordadas del clima organizacional y satisfacción laboral también se hallaron relaciones altamente significativas, de correlación positiva alta siendo las más elevada la situación laboral con ($p=000$ y $\rho=,658$); por consiguiente, se concluyó en la existencia relacional altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los enfermeros del servicio del área de emergencia en un hospital nivel III-1 en Lima.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, servicio de emergencia.

Abstract

The general objective of this research work was to identify the relationship between the organizational climate and job satisfaction in nurses of the emergency service of a level III-1 hospital in Lima, the research model is basic at a descriptive level, with a quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 91 nurses from the emergency area of a level III-1 hospital in Lima. The survey technique was used to obtain data, using two validated questionnaires for the evaluation of the variables' organizational climate and job satisfaction. The results obtained externalize that 85.7% of nurses surveyed describe an organizational climate of medium level, in terms of job satisfaction 84.6% perceive that it is at a medium level and 80.2% perceive both variables at a medium level, a highly significant, positive high relationship was found between organizational climate and job satisfaction with ($p = .000$ and $\rho = .628$). Regarding the five dimensions addressed of the organizational climate and job satisfaction, highly significant relationships were also found, with a high positive correlation, the highest being the employment situation with ($p = .000$ and $\rho = .658$); therefore, it was concluded in the highly significant relational existence between the organizational climate and job satisfaction in the nurses of the emergency area service in a level III-1 hospital in Lima.

Keywords: Organizational Climate, job satisfaction, emergency service

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional tiene como base el conocimiento de aspectos cuantificables de los miembros que integran una organización, las interacciones interpersonales que existen alrededor y los diversos medios formales e informales que interactúan en su labor y cuya percepción asigna una valoración a su entorno de trabajo. Las exigencias del clima laboral son aspectos vinculados a la organización en la que opera el empleado, existiendo cierta persistencia, aunque puede cambiar por circunstancias transitorias. El clima organizacional desde la prestación de salud, cada miembro de la organización en turno es afectado por factores como: trabajo, entorno físico, relaciones interpersonales y normativas diversas formales e informales, Ministerio de Salud [MINSAL], 2009). El comportamiento humano es complejo y dinámico y debe ser estudiado, actualizado y validado. Esto lo ayudará a prepararse para una encuesta de su entorno organizacional.

El objetivo principal es identificar la conciencia y los planes de los empleados para mejorar aquellos aspectos que normalmente tienen un impacto negativo. Mejora el desarrollo de la organización y, por extensión, los aspectos favorables para facilitar y consolidar las operaciones diarias. Para lograr los objetivos descritos, debe diseñar, desarrollar e implementar herramientas que le permitan evaluar el estado de su organización y monitorear y evaluar planes de mejora en base a los resultados encontrados. El objetivo de todos los estudios es establecer medidas de mejora de la calidad a través del progreso de las personas y la cultura organizacional, ya que se pueden tomar medidas anualmente, que sean comparables en términos de tiempo y resultados obtenidos. (MINSAL 2009).

El estado de salud del COVID 19 en salud mental entre los profesionales de la salud es el exceso de trabajo, el miedo a la transmisión y las decisiones trascendentes de la profesión que nos dejan vulnerables, a veces de difícil adaptación a cambios de carrera y estresores crónicos. (Organización Mundial de la Salud [OMS] 2020) El aumento en el número de casos, transmisión y muerte es el miedo al desequilibrio en la familia, falta de equipo de protección personal, baja conciencia social, aislamiento, sociedad discriminatoria y otros. Agregue factores estresantes más graves, como

dificultad para obtener ayuda. Motivación, agotamiento, depresión, ansiedad, estos son subestimados o pasados por alto (OIT, 2020).

La satisfacción laboral está asociada con factores motivadores, por ejemplo, cuando un individuo se enfrenta a actividades desafiantes e interesantes. De igual manera, estos factores son únicos cuando se siente insatisfecho. Salario: Un salario fijo para todos los empleados por los servicios prestados. Compañeros: son interacciones interpersonales entre personas que forman parte del lugar de trabajo. La cultura organizacional es un concepto con una larga tradición de estudio de los factores humanos en empresas y organizaciones. Por razones obvias, el entorno de trabajo es un indicador clave de la supervivencia de una empresa, con factores que van desde las reglas de operación, las condiciones de trabajo y los equipos adaptados a la capacidad del empleado para hacerlo. (Nina, 2019). Existen varias definiciones de satisfacción laboral, para los fines de la investigación, se define como la percepción subjetiva de la empresa, el estado emocional positivo y feliz que se deriva de la experiencia laboral del sujeto. Este sentimiento se puede generalizar. Esto se logra a través de aspectos específicos de satisfacción como salario, supervisión, ganancias, oportunidades de promoción, condiciones laborales, compañeros y prácticas organizacionales.

Respecto a los servicios de emergencia de un hospital nivel III, se evaluará el estado de las definiciones antes mencionadas debido a los cambios ocurridos durante la etapa de pandemia acrecentando la carga laboral del personal de área. El MINSA menciona que la satisfacción de los prestadores de servicio en los establecimientos de salud son componentes de la calidad de atención. En este sentido, los enfermeros se sienten más satisfechos personal y profesionalmente cuando su labor refleje una buena calidad de atención. Por otra parte, el personal de enfermería trabaja todos los días en hospitales y clínicas afrontando diversas dificultades que provienen del paciente y/o de la gestión. Su espíritu de servicio conlleva a velar por la integridad de los pacientes en tal medida brindar atención de calidad. Por ello, es necesario que el profesional de enfermería tenga un grado elevado de bienestar y satisfacción para lograr su objetivo.

El problema general de este trabajo de investigación es ¿ De qué manera el clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en el personal de enfermería

del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022?, los problemas específicos son, ¿De qué forma los factores internos de la institución influyen sobre la motivación y desarrollo en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022?, ¿De qué manera las relaciones interpersonales del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral a través del sentido de pertenencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022? Y ¿De qué manera la situación laboral influye al clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia **de un Hospital nivel III-1 Lima 2022?**

Este estudio tendrá justificación práctica, ya que los proyectos de investigación proponen prácticas, herramientas o estrategias que se aplican a la práctica. Esto ayudará a resolver problemas laborales clave y conocer la relación entre los niveles de satisfacción laboral y el entorno organizacional además las necesidades del personal de enfermería en el área de emergencia en hospitales nivel III-1 , justificación teórica, ya que el objetivo de esta investigación es generar ideas y discusiones académicas sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el área de emergencia de un hospital nivel III-1 Lima, comparando bases teorías y resultados, crear epistemologías y presentar una solución modelo. Este estudio tiene como objetivo aportar al conocimiento existente sobre las peculiaridades que surgen en el ámbito hospitalario, en particular en el campo de la enfermería.

Justificación metodológica, debido a que permitirá evaluar la contribución de la investigación en relación con investigaciones previas sobre los métodos utilizados. ¿Qué método elegiste y por qué? Y surge cuando se proponen nuevas formas de generar conocimiento. En este caso, proporciona la base para la creación de nuevas investigaciones destinadas a perfeccionar las condiciones laborales de las enfermeras, justificación social, ya que la contribución al trabajo del sujeto ha sido identificada como una solución a las necesidades sociales actuales y futuras, como una fuente de mejor calidad de vida en el caso de enfermería en particular.

Determinar la relación del Rendimiento Laboral y los valores como: responsabilidad, respeto, honradez y honestidad en el personal de enfermería de un

hospital nivel III-1. Como **objetivo general** tenemos: Determinar la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022 y los **objetivos específicos** son: Determinar la influencia de los factores internos de la institución en la motivación y desarrollo en el personal de enfermería **de un Hospital nivel III-1 Lima 2022**, Determinar la relación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022. Y determinar la influencia de la situación laboral en el clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022.

Como **hipótesis general** en este estudio se tiene: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel III-1, Lima 2022. Con respecto a las **hipótesis específicas** son las siguientes: Los factores internos de la institución influyen directamente sobre la motivación y el desarrollo del personal de enfermería del servicio de emergencia **de un Hospital nivel III-1 Lima 2022**. De igual forma, Existe relación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022, por último, La situación laboral influye directamente sobre el clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia **de un Hospital nivel III-1 Lima 2022**.

II. MARCO TEÓRICO

Jebog, et al. (2020) en su investigación “Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia care Unit Nurses”, tuvo como objetivo analizar la satisfacción organizacional a través de la comunicación y el clima de seguridad entre enfermeras de la unidad de cuidados de perianestesia. Se realizó a través del enfoque cuantitativo correlacional en la que se evaluaron 103 enfermeras de hospitales secundarios a través de cuestionarios de satisfacción SAQ-K2. Se determinó que la comunicación organizacional horizontal que permite tener mayor alcance de la información del entorno se ve afectada por la calidad de los medios según el 71% mientras que el 92% consideró que las condiciones de trabajo afectan el clima organizacional.

De igual forma, Maassen, et al. (2021) en su investigación “Defining a positive work environment for hospital healthcare professionals: a Delphi study”, que tuvo como objetivo lograr un consenso sobre la conceptualización de un clima laboral positivo en un hospital. Se empleó el enfoque cuantitativo y cuestionarios semiestructurados con entrevista a expertos. Se obtuvieron 36 ítems para calificar un ambiente laboral positivo del total de 80 participantes el 80% indica que el profesionalismo y competencia, la gestión de conflictos es el más importante, el 50% relacionado a las recompensas y medida de desempeño en el trabajo.

Por otro lado, Cao, J et al. (2021), en su investigación “Nurses’ turnover intention and associated factors in general hospitals in china: A cross-sectional study”, cuyo objetivo fue comprender el sistema de rotación de enfermeras a hospitales de china. La metodología empleada fue la cuantitativa – cualitativa transversal a través de encuesta en 23 hospitales y sus factores asociados al clima laboral. Se obtuvo que el personal de enfermería considera que la proactividad es importante para la rotación, por otro lado, el 13.97% que el conflicto en el trabajo y eventos laborales negativos afectan al clima laboral directamente.

En el mismo sentido, Alfid y Anisah (2021), en su investigación “Exploration of the Non-Physical Work Environment and Burnout Syndrome for Nurses at the Jember Regional Hospital”, con la finalidad de determinar la relación entre el clima laboral

saturado con la generación del síndrome de Burnout el agotamiento mental y la pérdida de compromiso. la metodología abordada fue cuantitativa no experimental correlativa evaluando a 133 enfermeras del área de sala de hospitalización obteniendo, que el entorno no físico y emocional influyen directamente en clima laboral siendo el 12.5% la fatiga emocional, el 45.78% la falta de autorrealización y 13 % la despersonalización los factores que afectan al clima organizacional.

Gopinath (2020), en su investigación “Job Involvement’s Mediation Effect On Self – Actualization With job Satisfaction” la finalidad fue determinar la relación entre el clima laboral, la autorrealización y la satisfacción laboral. Se empleo la escala LIKERT de cinco puntos para la estructura del cuestionario cualitativo, se obtuvo que la participación y la satisfacción laboral tienen impacto directo en la autorrealización del personal, el 46% describe la implicancia y la variación de relación directa es de 0.5%

En cuanto a antecedentes nacionales, Blanco, H. (2021) en su investigación “Perfil profesional y desempeño laboral de los enfermeros especialistas del servicio de emergencia de un hospital de Lima” tuvo como objetivo plantear la relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral de los enfermeros especialistas del servicio de emergencia. La metodología empleada de enfoque descriptivo correlacional cuantitativo se entrevistó a 60 trabajadores a través de entrevista. Se obtuvo una relación positiva $Rho=0.457$ entre el perfil profesional y el desempeño con una significancia del 0.05 y que el desempeño laboral se relaciona en un 13.3%.

De igual forma, Requena (2021), en su investigación “La comunicación asertiva y el clima laboral en los trabajadores de u hospital de EsSalud San Miguel” que tuvo como finalidad determinar la relación entre la comunión asertiva y el clima laboral en trabajadores de salud de un hospital de EsSalud. El diseño de la investigación es no experimental, transversal y descriptivo correlacional la población sujeta de la investigación fue de 291 trabajadores de salud y como herramienta un cuestionario desarrollado a través del juicio de expertos. Se obtuvo una relación positiva con una significancia Rho de Spearman $r=0.542$ con $p<0.05$, dando cuenta de la relación directa entre ambas variables estudiadas.

Echevarría (2018) en su investigación Clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, tuvo como objetivo comprender la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de emergencias de un hospital. El modelo de investigación fue descriptivo correlacional con enfoque no experimental para lo que se evaluaron 30 enfermeros del área. Determinando la existencia de la relación directa entre ambos conceptos igual a $Rho=0.798$, con variables como tareas a ejecutar, situaciones laborales, reconocimiento del personal, beneficios económicos entre sus ítems de mayor significancia.

En el mismo sentido, Chávez (2018), en su investigación Clima laboral y satisfacción laboral en el personal de emergencia del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, cuyo propósito fue establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería. Para ello se realizó una investigación no experimental de nivel correlacional con una población de 90 profesionales de la salud. Se obtuvo de la investigación que el 69.5% de enfermeros relaciona directamente al clima laboral con el clima organizacional con $p=0.000<0.01$

Por último, Padilla (2020), en su investigación “El clima laboral y satisfacción Laboral del personal profesional de enfermería Hospital San José del Callao”, tuvo como objetivo identificar la relación entre los términos de clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, teniendo como objeto de estudio a 80 individuos para el diseño de la investigación correlacional de enfoque cuantitativo no experimental. Teniendo como resultado que la condición laboral de pertenencia del personal afecta el 96.3% del clima organizacional, y la relación entre ambas variables tiene un factor de $Rho 0.370$

El clima organizacional engloba el conjunto de actividades y condiciones propias de la organización como lineamientos establecidos y condiciones externas de pertenencia como aspectos personales, de acuerdo a De la Cruz y Ramírez (2017), esta variable y sus dimensiones se pueden medir a través de tres métodos, siendo el primero la observancia del comportamiento y el desarrollo del trabajador durante las actividades rutinarias que demanda su labor y las no recurrentes. El segundo método, a través de entrevistas directas que pueden emplear herramientas para la recolección de datos con

el propósito de conocer la percepción del trabajador respecto de su entorno profesional. La tercera, a través de encuestas globales, ya que, se contempla a la totalidad de los trabajadores de un área o de una organización, la fiabilidad del cuestionario empleado reside su capacidad de cuantificar las dimensiones más significativas y determinantes.

De acuerdo al clima organizacional, los conceptos actuales se desprenden de Litwin y Stringer (1967), autores como Guerrero y Nieto (2018), afirman que el estudio debe de ser experimental para determinar la influencia del clima organizacional sobre sus dos factores tradicionales, La satisfacción laboral y el desempeño organizacional como producto del primero. Los cuestionarios actuales toman como referencia de base el modelo TECLA de John Sudarsky (1977), el cuestionario incluye aspectos básicos del clima organizacional. De igual forma, el modelo “Escala de opiniones SL-SPC” se incluyen variables como: Condiciones laborales, significancia de la labor, reconocimiento personal y/o social, retribuciones económicas dando por tanto la satisfacción general el propuesto por Palma (2004) indicadores que describe la percepción del clima organizacional verificados por Bonilla (2018).

Los factores internos de la organización según García y Vesga (2020), son el resultado de la percepción del trabajador respecto de los lineamientos objetivos de la entidad, relacionado con los horarios, estructura organizacional, proceso entre otros factores. Para Ñaupas (2018), las características intrínsecas del clima organizacional influyen en el comportamiento laboral directa o indirectamente. Los factores de esta dimensión de estudio para Padilla (2020), responden al diseño organizacional y sus siguientes indicadores:

Cooperación: Voluntad de trabajar como parte de un equipo para lograr los objetivos de la organización, Iglesias y Torres (2018), la cooperación es un acuerdo de trabajo establecido que involucra calificación personal del trabajo. Sadullah (2021), indica que el compromiso en el ambiente laboral influye en la creación de un entorno de trabajo positivo para la organización y para el trabajador.

Comunicación: La capacidad de comunicarse con otras personas a través del intercambio de datos como experiencias, emociones en cumplimiento del rol sociolaboral. Para Cornejo (2021), la comunicación es el eslabón que unifica una

organización y debe de desarrollarse de forma asertiva para ser efectiva, García y Vesga (2020), referenciaba que la comunicación se relaciona con el dinamismo de los objetivos organizacionales. Para Charry (2018), el buen estado de comunicación dentro de una organización promueve la consideración genera entusiasmo y considera recompensa, clasificándolo como uno de los factores principales en el clima organizacional.

Compromiso: Capacidad de cumplir con los objetivos de la organización y metas del grupo de trabajo. Según Ramos (2012), el concepto debe desarrollarse inicialmente de forma vertical desde los líderes hacia el grupo de trabajo, para posteriormente ser horizontal, para Pedraza (2017), El compromiso refuerza los lazos comunicativos en una organización. El compromiso para Rozman y Strukelj (2021), es una emoción que incluye apoyo de liderazgo, confianza, equidad y amabilidad con el grupo de trabajo, según Ancarani, Di Mauro, Giammanco, M. (2018) mencionan que la asociación positiva mejora el nivel de compromiso en el trabajo.

Valores: Principios que direccionan el comportamiento de los trabajadores dentro del ambiente laboral, estos principios se mezclan con la ética personal y profesional al ser base para el discernimiento entre acciones durante su labor, Según Jiménez (2014) estas reglas permiten que el ser humano sea aceptado en sociedad al identificarse con un entorno bajo los ideales del respeto. Establecer valores para el comportamiento es fundamental como menciona Sadullah (2021), los valores generan confianza, apoyo y equidad dentro de una organización. Por su parte, Sein, et al. (2020) indican que practicar valores y comportamientos básicos en una organización mejora el clima organizacional y el desarrollo del liderazgo personal.

Por otro lado, Los factores personales intrínsecos del trabajador aportan distintas percepciones del clima organizacional, para García y Vesga (2020), tienen como indicadores la motivación e iniciativa, de igual forma Robles y Gonzales (2018), incluyen la realización profesional y perspectiva económica. De acuerdo con Pujol (2018), los factores mencionados son de importancia para la evaluación del clima organizacional desde el punto de vista directo percibido por el trabajador. En tal sentido Roch, et al. (2014), mencionan que la intensidad de carga laboral y el rol repetitivo se emplean como indicadores en el clima organizacional.

Motivación, es el resultado del conjunto de reacciones al entorno laboral, acciones propias y ajenas que estimulan al trabajador a tomar acción o realizar algo. Este indicador para los trabajadores de salud es uno de los más valorados según Maassen, et al. (2021), la motivación del ambiente laboral recibe el 90% de incidencia en los factores asociativos al desempeño laboral. bajo el criterio de Damschroder (2009), La motivación orientada define el comportamiento del trabajador, el crecimiento de sus competencias y capacidades de forma autónoma.

La perspectiva económica, es la idea e intención de remuneración que se tiene por realizar una labor, para Salazar (2010), el salario que percibe un trabajador impacta en su motivación. Tennasse y Padilla (2005), La capitalización económica de la labor para un trabajador del sector salud influye en su salud ocupacional.

La realización profesional es un concepto subjetivo e intrínseco del trabajador desde este punto de vista, la realización profesional difiere y es única en cada persona, pero suelen emplearse modelos que sirven para cualificar a un profesional, desde el punto de vista de Pool 2006, este factor personal debe de estar en concordancia con los objetivos condicionales de la organización, para Robles y Melgarejo (2018) la organización debe considerar la no saturación para el buen desempeño y la realización profesional de sus colaboradores, en el sector salud este factor es constantemente superado por la carga laboral. Juárez (2018), coloca como un ítem de evaluación este factor por considerarlo influyente en el análisis del clima organizacional. Por último, Cornejo (2021), relaciona aspectos tangibles de una organización y los bienes en el aprendizaje y desarrollo del personal de salud en su estancia laboral en hospitales.

Otro factor a evaluar es la situación laboral para Kutney, et al, (2013), la situación laboral que percibe un enfermero está relacionado con el trato laboral, estabilidad laboral, y su salud ocupacional. Por otro lado, Stalpers, De Brouwer, Kaljouw y Schuurmans (2015), refieren que la situación laboral de un enfermero es percibida por este de acuerdo a las políticas administrativas internas y como organización colectiva. Requena (2021), relaciona la situación laboral con la calidad de vida ocupacional del trabajador empleándolo como ítem de análisis del clima organizacional. De igual forma, Powell, et

al (2021), posicionan la estabilidad laboral y las políticas administrativas como escala de medición ordinal para el análisis del clima organizacional.

En esta investigación se empleará el modelo Litwin y Stringer para la medición del clima organizacional a través de la valoración ordinal de los factores planteados con anterioridad, en las dimensiones de factores internos de la institución, factores personales y la situación laboral.

Por otro lado, satisfacción laboral como concepto de estudio referencia al estado sensitivo y perceptivo del trabajador en dos dimensiones de análisis, circunstancias personales y circunstancias del trabajo. Según Pérez y Fidalgo (2019), La satisfacción laboral es una condicional del desempeño ocupacional en sus diversos procesos, conocer su estado permite gestionar ambos factores para mejorar la calidad del servicio. Para cuantificar en parámetros numéricos la satisfacción laboral, Warr, Cook y Wall (1981) plantearon la escala general de satisfacción laboral que emplea originalmente 15 ítems de escalas diversificadas legibles que permiten la recolección de aspectos intrínsecos del trabajador aspectos resaltados por Christensen (2007). Para la aplicación del cuestionario las dimensiones de análisis deben de actualizarse a la realidad de la población en función de su demografía laboral, el desarrollo es anónimo debido a la cualificación que el trabajador emplea en el desarrollo del cuestionario.

El presente trabajo empleara el modelo “Overall Job Satisfaction”, propuesto por Warr, Cook y Wall descrito en la NTP 394 según Pérez y Fidalgo (2019). Teniendo como dimensiones la motivación y desarrollo con los siguientes ítems.

Salario, es una retribución adicional por el servicio prestado puede extenderse de forma económica o no, para Padilla (2020), las bonificaciones forman parte de un incentivo motivacional para el trabajador al cumplir y ejecutar con los objetivos de la organización. De acuerdo con Maassen, Van, Vermeulen y Weggelaar (2020), la bonificación al personal de enfermería impacta en la percepción de satisfacción individual y colectiva dentro de la organización. Por otro lado, Kurtney, et al. (2012), que se emplean bonificaciones en la rotación de enfermeros dentro de la red de salud como compensación a los factores físicos de los centros hospitalarios.

La capacitación, la preparación de un empleado por parte de la organización para el desarrollo profesional y/o actualización de conocimientos en nuevas tecnologías, considerado fundamental en la atención hospitalaria por Stalpers, et al. (2015), establecen que es necesario capacitarse en nuevos tratamientos, tecnologías y procedimientos con la finalidad de salvaguardar al paciente. De igual forma Oppel, et al. (2017), consideran a la capacitación de enfermeros necesaria para el desarrollo de atención en diversas áreas o especialidades.

Reconocimiento, refiere la manifestación de celebración, recompensa y promoción del trabajador al cumplir con los objetivos condicionales y metas de la organización y grupo de trabajo para Maseen, et al (2020), los trabajadores de salud perciben al reconocimiento de su labor dentro de la organización necesaria para alcanzar la satisfacción laboral, Echevarria (2018), indica que el reconocimiento puede darse de forma material o afectiva, su realización influye positivamente en el estado de ánimo del personal. Juárez (2018), determino que el reconocimiento involucra a quien lo recibe en el cambio organizacional positivo.

Desarrollo personal, es la idealización subjetiva individual de cada sujeto, es un factor que le permite alcanzar cierto grado de tranquilidad dentro de una organización el efecto del desarrollo personal es necesario para la salud ocupacional del personal. Arrieta, (2021), relaciona al perfil profesional de un enfermero con su desempeño laboral teniendo como ítems de estudio al desarrollo personal, si bien es cierto es un factor subjetivo porque no todos se sienten realizados con las mismas profesiones u objetos materiales es necesario evaluar el punto de vista de Chávez (2019), menciona que influye en la percepción de desarrollo profesional, teniendo efecto sobre las acciones y desempeño durante su labor.

Los ítems correspondientes a la segunda dimensión objetivos sentido de pertenencia de la variable satisfacción laboral se tiene los siguientes ítems.

Identidad, Es el reconocimiento del trabajador como parte de una organización, el grado de conexión con el grupo de trabajo, los objetivos y metas. Padilla (2020), manifiesta que la identidad laboral se da cuando se comparte objetivos comunes dentro de la cultura organizacional y que puede influir en la satisfacción laboral, si el individuo

se identifica con la organización estará predispuesto a un estado anímico calmado. Echevarría (2018), manifiesta que si un individuo no se identifica con la organización constituye un problema al direccionarse como meta un buen clima organizacional.

Responsabilidad laboral, engloba el cumplimiento de los lineamientos de la organización del trabajador para con la institución y viceversa-, para Damschroder, et al. (2009), la consolidación de un grupo de trabajo se da a partir de la responsabilidad individual que tiene cada colaborador para con su organización, establece la importancia de este concepto en el desarrollo organizacional. Según Gonzales, et al. (2010) la responsabilidad laboral se emplea para medir el nivel de compromiso con la institución y la calidad de vida en el trabajo.

Promoción laboral, se interpreta como la promoción de cargo que ocupa el colaborador, generalmente se asignan responsabilidades laborales acompañadas de bonificaciones salariales, representa para el trabajador alcanzar un mejor grado de vida, Pujol (2018), menciona que la política de promociones laborales da pie a la satisfacción laboral a través del reconocimiento a profesional que accede al beneficio, motiva también al que aún no lo recibe a condicionar su compromiso con la institución en cumplimiento de sus objetivos. Pedraza (2018), manifiesta la aceptación e identidad con la organización a través de este mecanismo e influye en la creación de satisfacción y afecto hacia ella. Por último, Robles (2018) determino que para lograr niveles altos de satisfacción laboral es necesario desarrollar políticas de recompensa como mejores remuneraciones y promociones laborales de acuerdo al desempeño.

La presente investigación está sustentada en la epistemología del positivismo, la que se caracteriza por la contrastación de los hechos vinculados al estudio que permite recabar información comprobable, con la finalidad de identificar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre enfermeros a través del enfoque cuantitativo para valorizar el mejoramiento del ambiente laboral y por ende la calidad en el servicio hacia los pacientes, Seguel, et al. 2012).

III. METODOLOGÍA

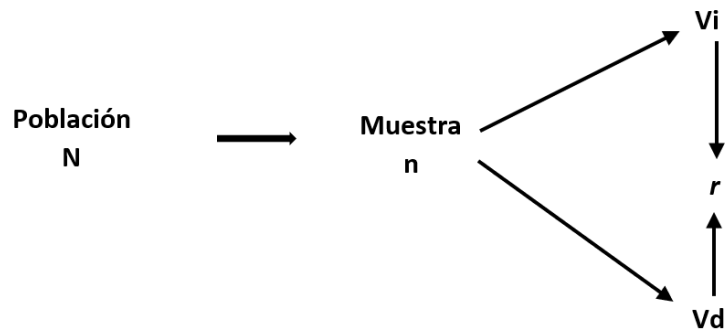
3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque recomendado para la presente investigación es de tipo cuantitativo, la finalidad es cuantificar las variables de estudio, de igual forma, sus dimensiones e indicadores y subindicadores para validar el planteamiento de las hipótesis del presente proyecto. Fernández y Baptista (2017), mencionan que a través del enfoque cuantitativo se realiza la recopilación de datos y el análisis de la data obtenida a través de métodos de calificación que pueden emplear diversas escalas que se estiman estadísticamente. De acuerdo con los objetivos de la investigación el enfoque de la presente es aplicado, ya que se busca determinar el grado de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral. Fernández y Baptista (2017), plantean modelos para determinar la relación entre ambas variables a través de diversas escalas aplicadas a modelos distintos e independientes de cuestionarios que pueden modificarse según criterio del investigador. Por su parte Hernández et al., (2018), referencia que el instrumento de medición para la investigación debe considerar la realidad del campo a evaluar. Por su parte, Ñaupas et al. (2018), el modelo de investigación cuantitativa aplicada tiene como objetivo determinar resultados para plantear soluciones a través de herramientas y modelos descritos bajo norma. El nivel de investigación es el descriptivo, Fernández y Baptista (2017) mencionan que a través de este alcance se busca identificar características y criterios de personas o grupos para someterlos a análisis indicando las relaciones, para ellos solo se realiza la medición a través de la recolección sin manipular las variables a través del método didáctico inductivo.

De acuerdo con los modelos establecidos el diseño de la investigación es correlacional, como mencionan Fernández y Baptista (2017) tiene como objetivo identificar la relación o grado de pertenencia entre dos o más conceptos, las variables de la investigación en este enfoque no son manipuladas y pueden ser más de 2 dependiendo de la investigación.

Figura 1

Estructura de la correlación de variables respecto a la muestra seleccionada de una población.



Tomado de Metodología de la investigación, Fernández y Baptista 2018.

La figura anterior muestra la correlación entre variables estudiadas según la metodología propuesta por Fernández y Baptista (2018), teniendo los siguientes factores:

$N = Población$

$n = Muestra$

$Vi = Variable Independiente$

$Vd = Variable dependiente$

$r = Coeficiente de relación entre variables$

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional.

Definición conceptual: El clima organizacional es definido por Gan y Triginé (2012), como el ambiente donde se desenvuelven las personas para desarrollar las actividades propias de su labor. Manifiestan que el estado del clima organizacional define si una empresa o institución se enfoca al éxito o está condenado por el contrario al fracaso.

Definición operacional: la variable Clima organizacional es dividida en tres dimensiones que se consideran factores para la presente investigación: Factores internos de la institución está compuesta de cuatro indicadores, Procedimientos,

Estructura organizacional, recursos y valores de los cuales se desprenden 33 preguntas. Factores personales tiene los siguientes indicadores: Motivación, perspectiva económica, realización profesional. Situación laboral que se integra de los indicadores: Trato laboral, estabilidad laboral, salud ocupacional, delegación de funciones, buenas políticas administrativas. Se empleará la escala de medición ordinal con la integración de la escala Likert planteada por Fernández y Baptista, (2017).

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Definición conceptual: La satisfacción laboral es el grado de satisfacción que alcanza un trabajador al realizar sus funciones dentro de una empresa u organización, según Gan y Triginé (2012), la satisfacción laboral es un concepto percibido por el trabajador al realizar sus labores en una organización que es relacionada con la recompensa que se recibe por su trabajo.

Definición operacional: Para la operacionalización de la variable dependiente se ha dividido en dos factores; motivación y desarrollo y objetivos personales teniendo entre ambos factores 6 indicadores que conforman 18 preguntas, para la calificación se empleara la escala ordinal y el modelo Likert mencionado en Fernández y Baptista, (2014).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población lo definimos como un conjunto de individuos, objetos o elementos que reúne características definidas y de la que se desea determinar algún dato en concreto, López (2012) menciona que la población para una investigación puede estar constituido por personas, animales, datos, objetos, registros entre otros elementos. La población objetivo del estudio este compuesto por el personal de enfermería de atención del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1

El muestreo en la presente investigación es aleatorio no probabilístico, ya que, se cuenta con una población definida, se entiende también como una muestra dirigida Fernández y Baptista (2017), mencionan que el muestreo no probabilístico se emplea al tener una muestra definida y su aplicación es por criterio, no se requiere representatividad de la muestra. Respecto al cálculo de tamaño de la muestra se

presenta a través del análisis del nivel de confianza deseado siendo de 95% para la presente investigación con un margen mínimo de error representativo del 0.05, la formula estadística empleada es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(Z^2(p * q))}{N}}$$

Donde:

n = *Tamaño de la muestra o muestral.*

N = *Población.*

Z = *Nivel de confianza deseado.*

p = *Probabilidad a favor.*

q = *Probabilidad en contra.*

e = *Error muestral o de la muestra.*

Estimación de la muestra empleando la formula evaluando una población de 120 enfermeros en total en el área de emergencia.

$$n = \frac{1.96^2(0.5 * 0.5)}{0.05^2 + \frac{(1.96^2(0.5 * 0.5))}{120}}$$

$$n = 91.4 = 91$$

El tamaño muestral para la presente investigación será de 91 enfermeros, a continuación, se detallan los criterios necesarios para identificar a la población muestra objetivo.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería que realice atención en el área de servicio de emergencias de un hospital nivel III-1 que hayan dado su consentimiento para el estudio.

Criterio de Exclusión:

Personal de enfermería que labora en un hospital nivel III-1, pero no presta atención en el servicio de emergencia.

Personal de enfermería que labora en un hospital nivel III-1 y atiende en el servicio de emergencia, pero no dio aprobación para el estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleará la encuesta como técnica de recolección de datos siendo el instrumento el cuestionario, Fernández y Baptista (2017) mencionan que el cuestionario de encuesta integra preguntas abiertas o cerradas orientadas a determinar datos que se desean conocer de una población basado en opiniones personales y percepciones. Este instrumento se emplea universalmente en diversos casos de estudio e investigación.

Se empleará el modelo de Litwin y Stringer para el diseño de las interrogantes del cuestionario y la Escala Likert para la valoración de las opiniones asignadas a una escala ordinal de cinco variantes., El cuestionario satisfacción laboral se encuentra dividido en tres dimensiones y de los indicadores de componen 33 preguntas, el cuestionario satisfacción laboral esta fraccionado en dos dimensiones y 18 preguntas. La medición de la escala Likert según Fernández y Baptista (2017), consiste en un conjunto de Ítems que recolecta afirmaciones o juicios, siendo los participantes los que definen su grado de afirmación o rechazo con los indicadores presentados.

Respecto a la validez del instrumento en el presente trabajo se realizará la metodología de validación por el juicio de experto, individuos con experiencia y trayectoria en el tema de investigación que aportan críticas constructivas en el diseño de instrumentos de medición, según Robles y Rojas (2015), El juicio crítico de expertos es una de las estrategias de validación más respaldada por emplear experiencia vivida en el tema a la investigación. Por su parte Soriano (2014), menciona que la validación del instrumento debe de someterse a distintas comprobaciones. Para determinar la validación del instrumento se deben de emplear guías y formatos de evaluación de los jueces, también se debe de considerar una tabla de cotejo de concordancia o disparidad entre las opiniones.

La confiabilidad del estudio al emplear el instrumento es basada en la metodología de aplicación, “medida de estabilidad” que también es denominada Test- ReTest, según Fernández y Baptista (2017), consiste en la doble aplicación del cuestionario en dos entrevistas distintas en fechas separadas con el mismo instrumento, si el resultado de correlación entre aplicaciones es positivo el instrumento será fiable. La homogeneidad de las aplicaciones y sus resultados concordantes entre ambas aplicaciones puede estimarse también a través del coeficiente de correlación de muestreos que se define con la siguiente formula según Ñaupás, et al, (2018).

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Siendo:

r = *Coeficiente de correlación*

N = *Número de individuos*

$\sum XY$ = *Sumatoria del producto X(Y).*

$\sum X$ = *Sumatoria de los valores de X*

$\sum Y$ = *Sumatoria de los valores Y*

$\sum X^2$ = *Sumatoria de los valores de X al cuadrado.*

$\sum Y^2$ = *Sumatoria de los valores de Y al cuadrado*

$(\sum X)^2$ = *Suma total de los valores de X elevada al cuadrado*

$(\sum Y)^2$ = *Suma total de los valores de Y elevado al cuadrado*

El resultado alcanzado debe de ser cotejado con la tabla de referencia de correlación de Pearson para determinar la correlación positiva o negativa de las aplicaciones que pueden ser separadas por tiempos de aplicación o durante una aplicación paralela, para el desarrollo de esta investigación se aplicó la metodología de separación en el tiempo del cuestionario.

Tabla 1.*Tabla de referencia para la interpretación de coeficiente de correlación de Pearson “r”*

Coeficiente de correlación	Igual a	Interpretación
r	1.00	Correlación positiva perfecta
r	0.90	Correlación positiva fuerte
r	0.75	Correlación positiva considerable
r	0.50	Correlación positiva media
r	0.52	Correlación positiva débil
r	0.10	Correlación positiva muy débil
r	0	No existe correlación
r	$r < 0$	Valores negativos de la correlación dan cuenta de la nulidad total del instrumento de medición y la confiabilidad del mismo

Nota. Esta tabla muestra la interpretación a los valores obtenidos del coeficiente, para determinar la validez del instrumento. Tomado de metodología de la investigación científica, Fernández y Baptista (2017).

3.5 Procedimientos

Tras el análisis de las variables se define la operacionalización de la misma para determinar las dimensiones y los ítems para la elaboración de los cuestionarios.

- ✓ Operacionalización de variables
- ✓ Solicitar la aprobación del comité de posgrado de la UCV, 2022.
- ✓ Solicitar la autorización para la ejecución de la investigación con la jefatura del personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nivel III - 1 lima 2022.
- ✓ Realizar las entrevistas al personal de enfermería en el área de emergencia con una duración estimada de 15 minutos aplicando el cuestionario desarrollado.
- ✓ Aplicar el instrumento de recolección de datos para cada variable de investigación.
- ✓ Analizar los datos recolectados y presentarlos en tablas y gráficos para su interpretación estadística.

3.6 Método de análisis de datos

El proceso de análisis de datos empleará el software Microsoft Excel para determinar la correlación de Pearson y Microsoft Word para la presentación del resultado, como prueba piloto se aplica la encuesta a 12 enfermeras para la validación del instrumento la correlación debe de ser positiva considerando la tabla de interpretación según Fernández y Baptista (2017).

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio de investigación tiene como aspecto fundamental la ética profesional, el respeto por las personas, la honestidad en la adquisición de datos, el investigador se ciñe a las normativas investigativas establecidas por el ente rector de la universidad en el marco normativo de la SUNEDU, según Fernández y Baptista (2017), el investigador debe de asegurar la integridad de los datos recopilados para su validez, deben de considerarse también aspectos humanos. En tal sentido, la investigación recopila datos con la autorización de del participante con el objetivo de mejorar el bienestar y la minimización de aspectos que generan desgaste en el individuo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

De acuerdo a la aplicación del cuestionario, se presentan los resultados del análisis descriptivo en las siguientes tablas, se mostrarán la frecuencia y el porcentaje de respuestas obtenidas, de igual forma la validación de la hipótesis.

Objetivo general: Establecer la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital nivel III-1 Lima 2022

Tabla 2

Tabla cruzada relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima organizacional	Bajo	F	2	0	0	2
		%	2.2%	0.0%	0.0%	2.2%
	Medio	F	0	73	5	78
		%	0.0%	80.2%	5.5%	85.7%
	Alto	F	0	4	7	11
		%	0.0%	4.4%	7.7%	12.1%
Total	F	2	77	12	91	
	%	2.2%	84.6%	13.2%	100.0%	

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

En la tabla anterior, el personal de enfermería que se desempeña en el área de emergencia según el análisis de las encuestas aplicadas el 85.7% percibió el clima organizacional a un nivel medio relacionado a las características y factores de la institución, situación laboral y las relaciones interpersonales siendo estas las dimensiones más influyentes. Por otro lado, el 84.6% percibió a un nivel medio la Satisfacción laboral teniendo como indicadores aspectos de motivación y desarrollo y el sentido de pertenencia como dimensiones características. Por último, el 80.2% de mencionados profesionales notaron que el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral se encuentran en nivel medio.

La tabla 7, muestra la relación entre las dimensiones del clima organizacional, los factores internos de la institución y la dimensión de la satisfacción, motivación y desarrollo.

Objetivo específico 1; Identificar la relación existente entre los factores internos de la institución en la motivación y desarrollo en el personal de enfermería de un Hospital nivel III-1 Lima 2022.

Tabla 3

Tabla cruzada relación entre los factores internos de la institución y la motivación y desarrollo

			Motivación y desarrollo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Factores internos _de la institución	Bajo	F	2	0	0	2
		%	2.2%	0.0%	0.0%	2.2%
	Medio	F	0	71	8	79
		%	0.0%	78.0%	8.8%	86.8%
	Alto	F	0	3	7	10
		%	0.0%	3.3%	7.7%	11.0%
Total	F	2	74	15	91	
	%	2.2%	81.3%	16.5%	100.0%	

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Según la tabla anterior el 86.8% de los profesionales encuestados percibieron que los factores internos de la institución se encuentran en un nivel medio evaluando los indicadores organizacionales. Por otro lado, el 81.3% percibió que la motivación y el desarrollo se encuentran en un nivel medio debido a las políticas internas a través de sus indicadores de complacencia. El 78 % del total de encuestados percibió que los Factores Institucionales y la Motivación y Desarrollo se encuentran en un nivel medio.

Objetivo específico 2; Establecer la relación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022

Tabla 4

Tabla cruzada relación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia

		Sentido de pertenencia			
		Bajo	Medio	Alto	Total

Factores Interpersonales	Bajo	F	1	2	0	3
		%	1.1%	2.2%	0.0%	3.3%
	Medio	F	5	61	1	67
		%	5.5%	67.0%	1.1%	73.6%
	Alto	F	0	15	6	21
		%	0.0%	16.5%	6.6%	23.1%
Total	F	6	78	7	91	
	%	6.6%	85.7%	7.7%	100.0%	

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

De acuerdo a la tabla anterior, se identifica el 73.6 % del personal de enfermería del área de emergencia percibió que los factores interpersonales se encuentran en un nivel medio teniendo como referencia los indicadores motivación y límites saludables mientras que el 85.7 % de mencionados profesionales describió que su sentido de pertenencia se encuentra en un nivel medio analizando los indicadores de identidad y participación. Por otro lado, el 67 % refiere que percibió que los factores interpersonales y el sentido de pertenencia se encuentran en un nivel medio.

En la tabla anterior, se muestra la relación porcentual entre la dimensión situación laboral y la variable clima organizacional.

Objetivo específico 3; Establecer la relación de la situación laboral con la motivación y desarrollo del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022

Tabla 5

Tabla cruzada relación entre la situación laboral y el clima organizacional

		Clima organizacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Situación laboral	Bajo	F	2	0	0	2
		%	2.2%	0.0%	0.0%	2.2%
	Medio	F	0	74	4	78
		%	0.0%	81.3%	4.4%	85.7%

	Alto	F	0	4	7	11
		%	0.0%	4.4%	7.7%	12.1%
Total		F	2	78	11	91
		%	2.2%	85.7%	12.1%	100.0%

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Como muestra la tabla anterior, el 85.7 % del personal de enfermería del área de emergencia percibe que la situación laboral se encuentra en nivel medio teniendo como referencia los indicadores, trato, desempeño laboral y salud ocupacional. En tanto, el 85.7% describieron que el clima organizacional tiene en un nivel medio evaluando las políticas administrativas. Por último, el 81.3 % percibió la situación laboral y el clima organizacional en un nivel medio.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general:

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería **de un Hospital nivel III-1 Lima 2022.**

Tabla 6

Tabla cruzada correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,628**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	91

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Evaluación del coeficiente.

0.0 < 0.05

De acuerdo a la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación obtenido es significativo e indica la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Considerando que p es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna, en consecuencia, se afirma que las variables son dependientes y tienen una correlación significativa.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Los factores internos de la institución influyen directamente sobre la motivación y el desarrollo del personal de enfermería del servicio de emergencia **de un Hospital nivel III-1 Lima 2022.**

Tabla 7

Tabla cruzada de correlación entre los factores internos de la institución y la motivación y el desarrollo.

		Motivación y desarrollo	
Rho de Spearman	Factores internos de la institución	Coefficiente de correlación	,584**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	91

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

Considerando la Rho de Spearman que muestra la relación entre las dimensiones de factores internos de la institución y la motivación y desarrollo se determina la correlación positiva significativa rho=,584. Evaluando $p < 0.00$ se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis a determinándose la existencia de relación entre las dimensiones factores internos de la institución y la motivación y desarrollo en el personal de enfermería de un hospital nivel III-1

Hipótesis específica 2

Existe relación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia **de un Hospital nivel III-1 Lima 2022**

Tabla 8*Tabla de correlación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia*

		Sentido de pertenencia	
Rho de Spearman	Factores Interpersonales	Coefficiente de correlación	,419**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	91

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Dado que $p = 0.00 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna determinando la relación directa entre la dimensión factores interpersonales y el sentido de pertenencia, se puede estimar que se al mejorar los factores interpersonales en la institución se mejora el índice de sentido de pertenencia. El rho = ,419 se indica una correlación significativa fuerte.

Hipótesis específica 3

La situación laboral influye directamente sobre el clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia **de un Hospital nivel III-1 Lima 2022**

Tabla 9*Tabla cruzada de correlación entre la situación laboral y el clima organizacional*

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Situación laboral	Coefficiente de correlación	,658**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	91

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Considerando $p=0.00 < 0.5$ se rechaza la hipótesis nula aprobándose la hipótesis alterna, se evidencia la relación directa entre la dimensión situación laboral y la variable clima organizacional. Se determina que mejorar la situación laboral del personal de

enfermería mejoraría el clima organizacional en el área de emergencia. El coeficiente de correlación entre dimensión y variables $\rho=,658$ determina la correlación positiva significativamente fuerte.

V. DISCUSIÓN

En este acápite de discusión, inicialmente se analizará cada uno de los resultados obtenidos durante el desarrollo de esta investigación, posteriormente se realizará la comparación con las investigaciones que se seleccionaron como antecedentes; finalmente, se describirán las limitaciones identificadas durante la investigación.

En primer lugar, se analiza el objetivo general, establecer la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital nivel III-1 Lima 2022, se presentan los resultados descriptivos de la variable clima organizacional cuyos datos indican que el 85.7% del total de enfermeros entrevistados la describen en un nivel medio, mientras que el 12.1% la identifica en nivel alto y el 2.2% ha percibido que se encuentra en nivel bajo, el resultado obtenido es similar a Padilla (2020) en “Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao” identificó el 91.3% de profesionales notan un nivel favorable mientras que el 8.8% describieron un nivel desfavorable del clima organizacional, este resultado se diferencia a lo determinado por Echevarría (2018) en su estudio “Calidad de la prestaciones asistenciales y gestión de riesgos en salud”, determino que el 63.33% de los encuestados en su investigación percibieron un nivel de clima organizacional medio, a diferencia de la presente investigación solo el 3.33% lograron percibir un nivel alto de clima organizacional, por otra parte, Chávez (2019) en “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. EsSalud 2018”, encontraron datos similares a Echevarría (2018) con el 41.1% en nivel medio, respecto a nivel alto se diferencia de la presente investigación puesto que el 54.4% de encuestas evaluadas describen el nivel alto y solo el 4.4% manifiesta que el nivel de clima organizacional es bajo.

Otra investigación similar aportada por Requena (2021) en “La comunicación asertiva y el clima laboral en los trabajadores de un hospital de EsSalud-San Miguel, 202” halló el 58.1% en nivel alto, en nivel medio obtuvo 19.6% mientras que en nivel bajo 22.3%. De la Cruz y Ramírez (2021) en “Clima organizacional y satisfacción laboral de

las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017”, donde el 56% percibe un nivel medio y el 24 % identifico un nivel alto.

Respecto a la variable satisfacción laboral, se obtuvieron los siguientes estadísticos el 84.6 % de enfermeros percibe un nivel medio, el 13.2% lo describe como nivel alto mientras que el 2.2% no se siente satisfecho laboralmente describiendo un nivel bajo, al igual que el análisis de la primera variable, los resultados obtenidos son comparables a los de Padilla (2020), identifico que el 96.3% describe un nivel medio de satisfacción laboral y el 3.8% en nivel alto, Echevarría (2018) determino que 76.7% percibe un nivel medio, el 16.7% en nivel alto y el 6.7% lo percibe como nivel bajo, de igual modo, Chávez (2019) halló un nivel alto con 54.4%, por su parte el 41.1 % la percibe en nivel medio y el 4.4 % en nivel bajo, De la Cruz y Ramírez (2021) hallaron que el 57.3% identifica un nivel medio, por otro lado, el 22.7% de encuestados se encuentra satisfecho percibiendo un nivel alto, Zhou , et al. (2018) en “Job Satisfaction and associated factors Among medical staff in tertiary public hospitals: results from a nacional creoss-sectional survey in China” obtuvo que el 58.12 % del total de enfermeros entrevistados se encuentra satisfecho con su trabajo percibiendo un nivel medio. Estos estadísticos se contrastan con Maassen, et al. (2020) en “Defining a positive work environment for a hospital healthcare professionals: A Delphi study” con 87% de nivel medio.

De acuerdo a las dimensiones referentes a clima organizacional, se evaluaron las tres más representativas siendo los factores internos de la institución y sus indicadores organizacionales del cual se obtuvo que el 86.8% lo percibe en nivel medio, el 11% manifiesta que percibe un nivel alto y el 2.2% en nivel bajo; consecutivamente los factores interpersonales con 73.6% en nivel medio, 23.1% manifestó percibir un nivel alto y solo el 3.3% en nivel bajo; por último, la situación laboral con 85.7% en nivel medio, el 12.1% en nivel alto y el 2.2% en nivel bajo, analizando los datos se notó que contrastan con Echevarría (2018), que obtuvo un mayor porcentaje en nivel medio de la dimensión factores institucionales como políticas administrativas en 66.7%, los factores interpersonales 60% en nivel medio regular y la situación laboral con 63.3% de nivel medio en su investigación en el Hospital regional de Ica. De igual forma, Maassen (2021),

que logró determinar el promedio de clima organizacional en los hospitales de Delphi en nivel medio, respecto a factores internos de la institución 83%, como indicador relacional, factores interpersonales 84% con el indicador profesionalismo y competencia; por último, situación laboral en 80%. Los resultados dan cuenta que el personal del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1, el hospital de regional de Ica y los hospitales de la región Delphi, las investigaciones coinciden en que los factores internos de la institución tienen un porcentaje medio, mientras que la percepción los factores interpersonales es coincidente en nivel medio lo que describe que el compañerismo entre trabajadores es bueno, respecto a la situación laboral inciden en un alto porcentaje en nivel medio, se puede afirmar que los trabajadores del Hospital nivel III-1 inciden mayoritariamente que la situación laboral está en un nivel medio, este aspecto se repite en el caso del estudio del Delphi teniendo en cuenta la frecuencia en las rotaciones del personal en etapa de pandemia. Otras investigaciones demuestran resultados diferentes, como el de Requena (2021) el cual identificó que la dimensión factores interpersonales tienen un porcentaje relativo de 59.5% en nivel alto, la situación laboral expresada como calidad de vida laboral en 61.9% nivel alto, de igual forma, Chávez (2020) determinó que Los factores interpersonales y la interacción tiene un mayor porcentaje en nivel alto con 57.8%, la situación laboral “condiciones de trabajo” en nivel alto con 64.4%; por otro lado, Padilla (2020) logró determinar que los indicadores de los factores internos de la institución y cultura organizacional tienen un 93.3% de consideración en nivel alto; se nota que Requena (2021) y Chávez (2020) presentan un mayor porcentaje en nivel medio en la situación laboral lo que se puede asociar al bajo presupuesto laboral que es frecuente en hospitales públicos, desde otro enfoque Padilla (2020) a diferencia de la presente investigación menciona un elevado porcentaje en los factores internos de la institución, lo que podría advertir que se gestiona más eficientemente la cultura organizacional en el Hospital San José del Callao

En cuanto a las dimensiones referentes a satisfacción laboral, la dimensión con el mayor porcentaje, en nivel alto, es la motivación y desarrollo con 16.5%, sin embargo, existe mayor frecuencia en el nivel medio con 81.3%. De igual forma, el sentido de pertenencia tiene una frecuencia mayor, en nivel medio, con 85.7% y en nivel alto logra solo el 7.7%, resultado que se asocia a lo encontrado con De la Cruz y Pérez (2021), la

dimensión motivación 17.3% en nivel alto, el mayor porcentaje, es de nivel medio, con 68% de frecuencia, el desarrollo personal con 18.7%, en nivel alto, y con 76% en nivel medio y la identidad como indicador del sentido de pertenencia para esta investigación alcanza el 33.3%, en nivel alto, y el 52% en nivel medio, se aprecia que ambos estudios logran concertar un mayor porcentaje en nivel medio, esto podría deberse a que ambas instituciones tienen un volumen de atención considerable y una rotación limitada de personal.

Con relación a los resultados inferenciales, la presente investigación identificó que el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 están relacionados directamente con una significancia en nivel alto, la relación entre ambas variables es positiva alta con ($\rho=,628$ y $p=,000$); en función al resultado obtenido se puede afirmar que mejorando el clima organizacional también se mejorará el porcentaje de satisfacción laboral lo que concuerda con la literatura consultada en antecedentes. Chávez (2019), determinó la existencia de relación significativa directa entre ambas variables, el nivel de correlación es alto con ($\rho=,695$ y $p=,000$). Así mismo, otras investigaciones también determinaron la relación positiva directa entre ambas variables, pero con un mayor índice de correlación positiva como Echevarría (2018), quien obtuvo como resultado la relación altamente significativa, de relación positiva, con un ($\rho=,798$ y $p=,000$); de igual modo, De la Cruz y Ramírez (2021) quienes obtuvieron como resultado una relación significativamente alta, la correlación positiva con ($\rho=,708$ y $p=,000$). Por otra parte, Padilla (2020), determina la relación entre ambas variables con una significancia alta, pero de correlación baja con ($p=,001$ y $\rho=,370$).

En relación al primer objetivo específico identificar la relación existente entre los factores internos de la institución en la motivación y desarrollo en el personal de enfermería de un Hospital nivel III-1 Lima 2022. Factores internos de la institución, se define como los aspectos tangibles de la organización García y Vesga (2020), factores intrínsecos del ejercicio de gestión organizacional, procedimientos recursos y valores. En esta investigación se obtuvo que los factores internos de la institución y la dimensión motivación y desarrollo de la variable satisfacción laboral se relacionan entre sí, con un

nivel alto de significancia y correlación considerablemente alta con ($\rho=,584$, y $p=,000$), esto da cuenta que los factores internos de la institución influyen en la motivación y desarrollo del personal de enfermería de un hospital nivel III-1, en función a lo anterior, si se mejoran los factores institucionales se mejorara de igual forma la motivación y el desarrollo en el personal de emergencia. Otros investigadores concuerdan con ello, Padilla (2020), determinó que la estructura organizacional indicador de la dimensión de factores internos de la institución y la satisfacción laboral tiene una relación positiva baja y de significancia alta con coeficiente de correlación ($\rho=,337$ y $p=,002$) respectivamente. Por su parte, De la cruz y Ramírez (2021) no identificaron relación entre ambas dimensiones, pero si entre la dimensión motivación y desarrollo personal de la variable satisfacción laboral con ($\rho=,232$ y $p=0,045$).

De acuerdo al segundo objetivo específico Establecer la relación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022, La dimensión factores interpersonales, aborda aspectos relacionales entre trabajadores como la motivación e igualdad de trato Pujol (2018), es la capacidad del trato entre personas que trabajan dentro de una institución y se basa en principios de respeto y comunicación Robles y Gonzales (2018). En esta investigación se halló la relación entre la dimensión factores interpersonales de la variable clima organizacional y sentido de pertenencia, dimensión de la variable satisfacción laboral entre enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 con una correlación positiva media y significancia ($\rho=,419$ y $p=,000$) se puede afirmar que mejorando los factores interpersonales se mejoraría la satisfacción en los enfermeros del servicio de emergencia, esto se debería a que existen aspectos que mejorar en la interacción entre compañeros del área. Lo hallado se contrasta con Padilla (2020) que no obtuvo relación directa entre ambos términos sino de sus indicadores, el indicador potencial humano en la presente investigación capacidad indicador de factores interpersonales se relaciona con la variable satisfacción laboral, la correlación es positiva media y de significancia elevada con ($\rho=,314$ y $p=,005$). Otros investigadores han relacionado la dimensión factores interpersonales con el clima organizacional como Echevarría (2018) halló la relación directa entre ambas, la relación es positiva, nivel alto y de significancia elevada con ($\rho=,550$ y $p=,002$).

Respecto al tercer objetivo específico establecer la relación de la situación laboral con la motivación y desarrollo del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022, la dimensión situación laboral, está relacionada a la estabilidad que percibe el enfermero y en consecuencia la salud ocupacional que se genera de esta, Kutney, et al. (2013) también corresponden a ella aspectos como la calidad de vida ocupacional, trato laboral y desempeño, esta investigación determina la existencia de la relación directa entre situación laboral y clima organizacional. La relación identificada es directa y significativamente fuerte con ($\rho=,658$ y $p=,000$), este resultado se contrasta con lo hallado por Echevarría (2018) que identificó la relación significativa del clima organizacional y condiciones laboral indicador de situación laboral con ($\rho=,782$ y $p=,000$) esto identifica que según se mejore la situación laboral de los enfermeros del servicio de emergencia se mejorara el clima organizacional, esto puede deberse al sesgo existente entre colegas por las plazas fijas algo frecuente en hospitales del sector público.

Las limitaciones identificadas en la presente investigación fueron, entrevistar al personal de enfermería debido a la rotación del personal por la coyuntura actual del incremento del índice de contagiados por la Covid-19. Se realizó la autoevaluación del entrevistado causando demoras en la entrega de los mismos, de igual forma, no contar con internet fluido durante el envío de cuestionarios causaba el acceso erróneo al link de la evaluación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital nivel III-1 Lima, la correlación es positiva alta con un ($\rho=,628$ y $p=,000$); por consiguiente, si mejora el clima organizacional mejor será el nivel de satisfacción laboral en el área de emergencia.

Segunda: Los factores internos de la institución influyen directamente sobre la motivación y el desarrollo del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima, la relación directa es positiva media y altamente significativa con ($\rho= ,584$ y $p=,000$); es decir, que optimizando los factores internos de la institución se conseguirá mejorar la motivación y el desarrollo del personal del servicio de emergencia.

Tercera: Existe relación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima, siendo esta, positiva media y altamente significativa con ($\rho=,419$ y $p=,000$); se afirma que según se gestionen mejoras en los factores interpersonales mejorara de igual forma el sentido de pertenencia con el grupo de trabajo.

Cuarta: La situación laboral influye directamente sobre el clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima, la correlación es directa positiva alta, y significativa con ($\rho=,658$ y $p=,000$); es decir, realizando mejoras en la situación laboral se conseguirá mejorar el nivel del clima organizacional en el área de emergencia.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los fejes y encargados del hospital y el área de emergencia dar seguimiento constante al clima organizacional y la satisfacción laboral, a través de encuestas empleando cuestionarios como el presentado en esta investigación, con la finalidad de mejorar la gestión de las políticas internas desarrollando planes de mejora continua con la finalidad de obtener un mayor grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería considerando que la mejora del clima laboral.

Segunda: Al feje de enfermería del área de emergencia proponer la mejora de aspectos internos de la institución como la motivación como procedimientos, el uso de recursos la estructura organizacional y los valores para promover la igualdad entre el personal mejorar su capacidad y establecer límites saludables en el trabajo por consiguiente motivar el desarrollo del profesional que laboral en el área.

Tercera: A los enfermeros que laboran en el área de emergencia y a los que se desempeñan en las diversas áreas del hospital, mejorar el trato y las relaciones entre compañeros promoviendo la participación, estableciendo aspectos para la promoción laboral y la responsabilidad con la finalidad es mejorar la percepción de pertenencia del enfermero con su grupo de trabajo y el área donde desarrolla su labor, mantener el buen ambiente laboral y el buen trato entre compañeros de trabajo.

Cuarta: A los directores del hospital y jefes de enfermería de diversas áreas del hospital, dar seguimiento y mejorar la situación laboral a través del trato laboral, la estabilidad la delegación de funciones y la salud ocupacional del enfermero, de igual forma, implementar buenas políticas administrativas permitiría mejorar el clima organizacional.

REFERENCIAS

- Ancarani, A. Di Mauro, C. Giammanco, M. (2018): Linking Organizational Climate to Work Engagement: A Study in the Healthcare Sector, International Journal of Public Administration, DOI: 10.1080/01900692.2018.1491595
<https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1491595>
- Alfid Tri, Afandi. Anisah Adriana (2021). Exploration of the Non-Physical Work Environment and Burnout Syndrome for Nurses at the Jember Regional Hospital. Vol. 15 N1.
<https://pjmhsonline.com/2021/jan/256.pdf>
- Arriet, H (2021). Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los enfermeros especialistas del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Línea Dirección de los Servicios de Salud.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76981/Arrieta_BHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arrieta, B. Huber, J. (2021). Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los enfermeros especialistas del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Línea Dirección de los Servicios de Salud.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76981/Arrieta_BHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonilla, Gina (2018) Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una ONG de Lima Metropolitana. Universidad Nacional Federico Villareal Lima.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2653/BONILLA%20RIOS%20GINA%20LILIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- COOK, WALL y WARR (1985), The Experience of Work Academic Press, 1981, London recuperado de
https://books.google.com.pe/books/about/The_Experience_of_Work.html?id=4ZZ9AAAA_MAAJ&redir_esc=y
- Charry, H. (2018). LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chávez. L (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Es salud. 2018. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2019.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10535/Chavez_bl.pdf?s

[equence=3&isAllowed=y](#)

- Christensen, Marit (2007) Positive factors at work, The first report of the Nordic Project. En, Nordon Nodric Council of Ministers, recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=bOOTtTpX7XcC&pg=PA46&lpg=PA46&dq=COOK,+WALL+y+WARR+The+Experience+of+Work+Academic+Press,+1981,+London&source=bl&ots=6ErDonwYyV&sig=ACfU3U1E9nibfVdlEWvf88ShLD0uG55Aiw&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwitw83m-pb5AhVzA7kGHY7qCY4Q6AF6BAqdEAM#v=onepage&q=COOK%2C%20WALL%20%20WARR%20The%20Experience%20of%20Work%20Academic%20Press%2C%201981%2C%20London&f=false>
- Damschorder, L. Aron, D. Keith, R. Kirsh, S. Alexander, J. y Lowery, J. (2009). Forterig implementation of health services research findings onto practice: a consolidated framework for advancing implementation science. BioMedCentral. <https://implementationscience.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1748-5908-4-50.pdf>
- De la Cruz Pérez LR, Ramírez Miranda E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. Ágora Rev. Cient. 2021; 08(02): 47- 52. DOI: <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.21>
- Echevarría, C. (2018), Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo. Línea de Calidad de Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29808/echevarria_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, C. y Baptista, M. (2017). Metodología de la investigación. Mc. Graw Hill./Interamericana Editores. S.A. ISBN:978-1-4562-2396-0. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Fernández, M. Raybaud, M. Macarena, R. Sabatin, C. Moraes, D. (2020). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. Nure Investigaciones 16, 103 ,1-8. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral – Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas y organizaciones. <https://books.google.co.ve/books?id=bSSMoQ2pwlC&printsec=frontcover#v=snippet&q=clima%20organizacional&f=false>
- González, R. y Hidalgo, G. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de

vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". Universidad of Guadalajara.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56231844/fulltext_stamped-with-coverpagev2.pdf?Expires=1650735386&Signature=DLCU32tpjLxk6KoHEkxQXtJ0MqUq7gYc1pflKXMuuADL~MbStqJWaRLkJ~r6ToilX4h1c~7mWnvz0POvncZXyo0FuPorsyNVckfqyjul6ZM6bECodcqkgkx~yg25799NRg1bLDQIDtVkTwh5uj6bw3DOKgenUhtPtKcKq5bhpNRfPaku28Wj7uiW9KhZMCWgebZKWV3hMq84QfhLe7z~499IUqbKnVHQXAEwHQSY~DOuT7IaEcAUwnTU8CyVTf0ByKbOtdsorcXS7~vQyQM5otdhr8C4owZXRWhYY910CP6WfwDVZ606MqO25cZmoMbF5Qstlw2kQWzFaunoVoA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Gopinath. (2020). Job Involvement's Mediation Effect On SelfActualization With Job Satisfaction. European Journal of Molecular & Clinical Medicine. ISSN 2515-8260, Volume 07, Issue 06, 2020.
http://14.139.186.108/jspui/bitstream/123456789/31851/1/Published%20Article_7.pdf
- Guerrero, E. Nieto, N. (2018) Clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia 2015. Universidad Norbert Wiener Lima Perú.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1824/MAESTRO%20-%20Guerrero%20Ruiz%2c%20Edi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, A. Ramos, M. Placencia, B. Indacochea, B. Quimis, A. y Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica. Ciencias Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=y3NKDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=metodologia+de+la+investigacion+&ots=yyLM_bO8e_&sig=pzQPAftRR_SnAcDdkNkJwLmy3eM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional, Artículo de revisión.
<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Jiménez, M. (2014). Educar en valores es educar. Recuperado de: <https://ined21.com/educar-en-valores-es-educar/>
- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. Hospital General "La Villa", Secretaría de Salud del Gobierno de la Ciudad de México, Estados Unidos Mexicanos.
- Jebog, Y. Seung, E. Chung, J. (2020). Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses, Journal of PeriAnesthesia Nursing,
<https://doi.org/10.1016/j.jopan.2020.04.009>

- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S108994722030143X>
- Cao, J. Jia, Z. Shu, C. Li, Z Liu, H. Li, F. Li, J. (2020) Nurses' turnover intention and associated factors in general hospitals in China: A cross- sectional study. Academy of Medical Sciences & Peking Union Medical College, Beijing China.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13295>
- Kutney, A. Wu, E. Sloane, D. y Aiken, L. (2012). Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcome: An análisis of panel data. University of Pennsylvania, Philadelphia, United States.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748912002532?via%3Dihub>
- Laredo, M. Huante, C. Valenzuela, J. Revista Iberoamericana de las ciencias Sociales Humanistas
[/https://doi.org/10.23913/ricsh.v6i11.119](https://doi.org/10.23913/ricsh.v6i11.119)
- Litwin, George H. y Stringer, Robert A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University Press.
- López, P. (2012). Población muestra y muestreo. Punto Cero Bolivia.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional Revista Saber, Ciencia y Libertad, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Maassen, S. Van, C. Vermeulen, H. Weggelaar, A.. (2020). Defining a positive work environment for hospital healthcare professionals: A Delphi study.
<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0247530&type=printable>
- Meza, A. Flores, M. (2017). Clima organizacional y sus efectos sobre la satisfacción laboral en las instituciones de asistencia privada. El caso de: Cruz Roja Mexicana, delegación Culiacán. Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones 1° edición.
<http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/wp-content/uploads/2017/08/05-Implementacion-de-practicas.pdf>
- Ministerio de Salud. (2018). [Revisado el 11 de junio del 2020]. Unidad Funcional de Gestión de la Calidad en Salud.
<http://www.minsa.gob.pe/calidad/>
- MINSA, (2015) Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional: documento técnico RM N° 626-2015/, MINSA. 16 p. [Citado 15 julio 2020]. Disponible en:
[http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA15/RM_626-2015-MINSA%20\(1\).pdf](http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA15/RM_626-2015-MINSA%20(1).pdf)

- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación, Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacioncuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>
- Oppel, M. Mohr, D. Benzer, J. (2017). Let's be civil: Elaborating the link between civility climate and hospital performance. https://journals.lww.com/hcmrjournal/Abstract/2019/07000/Let_s_be_civil_Elaborating_the_link_between.2.aspx
- Padilla, F. (2020) *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao*. Escuela de Posgrado Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESIS%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAlloved=y>
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú. <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/gabinete-psicometrico/cl-spc-clima-laboral-sonia-palma-carrillo>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf>
- Pérez, J. Fidalgo, M. (2019). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>.
- Powell, B. Metter, K. Dorsey, C. Weiner, B. Stanick, C. Lengnick, R. Ehrhart, M. Aarons, G. Barwick, M. Damschroder, L. Lewis, C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/26334895211018862>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Pujol, L. (2018) Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. En Revista EG Estudios Gerenciales Journal of Management and

- Economics for Iberoamerica Vol 34, n° 146, 18 – 3 2018.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Universidad Nacional Abierta a Distancia.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>
- Requena, R. (2021). *La comunicación asertiva y el clima laboral en los trabajadores de un hospital de EsSalud-San Miguel, 2021* Tesis Doctoral, Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Lima Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70989/Requena_CRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robles, L. (2018) *Satisfacción laboral y su relación con las dimensiones del burnout en enfermeras de un hospital.*
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10341/Robles_Melgarejo_Satisfacci%c3%b3n_laboral_relaci%c3%b3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roch, G. Dubois, C. Clarke, S. (2014). Organizational Climate and Hospital Nurses´Caring Practices: A mixed – methods study. Université Laval, Quebec Canada.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nur.21596>
- Rozman, M. y Strukelj, R. (2020) Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1331677X.2020.1804967?needAccess=true>
- Sein, N. Kunaviktikul, W. Stark, A. (2020). A contemporary understanding of Organizational Climate in healthcare setting: A concept analysis. Faculty of Nursing Chiang Mai University Chiang Mai, Thailand.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/nuf.12513>
- Segel, F. Valenzuela, S. Sanhueza, O. (2012) Corriente epistemología positivista y su influencia en la generación del conocimiento en enfermería.
<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n2/v12n2a07.pdf>
- Soto, A. Gonzales, S. (2018) *Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de sociales de atención a la infancia.* Trabajo social global.
<https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.7222>
- Sudarsky, J. (1977). Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional.

Bogotá: Editorial Universitaria de América

- Stalpers, D. De Brouwer, B. Kaljouw, M. y Schuurmans, M. (2015). Associations between characteristics of the nurse work environment and five nurse-sensitive patient outcomes in hospitals: A systematic review of literatura. Antonius Academy. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748915000061?via%3Dihub>
- Sadullah, S. (2021). ORGANIZATIONAL CLIMATE: FROM LITERATURE REVIEW TO AGENDA AHEAD. International Journal of Engineering Technologies and Management Research. https://www.researchgate.net/profile/Syed-Hussainy-5/publication/358442369_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_FROM_LITERATURE_REVIEW_TO_AGENDA_AHEAD/links/6214be5ef02286737cb4a3db/ORGANIZATIONAL-CLIMATE-FROM-LITERATURE-REVIEW-TO-AGENDA-AHEAD.pdf
- Tennasse, L. Padilla, M. (2005). Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud, manual para gerentes y administrativos. Organización Panamericana de la Salud. [https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2011/Salud-y-seguridad-de-trabajadores-sector-salud-\(esp\).pdf](https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2011/Salud-y-seguridad-de-trabajadores-sector-salud-(esp).pdf)
- Tri, A. Afandi, A. (2021). Exploration of the Non-Physical Work Environment and Burnout Syndrome for Nurses at the Jember Regional Hospital. Vol. 15 N1. <https://pimhsonline.com/2021/jan/256.pdf>
- Ucedo, V. Cambillo, E. (2021). *Validación de la estructura interna del cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cox y Wall, mediante el método de estimación de Mínimos Cuadrados de Libre Escala.* Universidad Mayor de San Marcos. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/matema/article/view/20548/16887>
- Zhou, H. Han, X. Zhang, J. Sun, J. Hu, L., Hu, G. Wu, S. Zhao, P. Jiang, F. Liu, Y. (2018) Job Satisfaction and associated factors Among medical staff in tertiary public hospitals; results from a national cross-sectional survey in china. *International Journal of environmental research and public health* <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15071528>
- Zuluaga Ruiz, M. (2001), Clima organizacional Departamento de administración pública. <https://es.calameo.com/read/002047800d21749cbcaba>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022	Clima Organizacional (Variable independiente)	Es el entorno producido por la interacción de factores internos de la organización y factores personales (García y Vesga, 2020. p. 3). De igual forma, este concepto, guarda relación con la situación laboral , el trato que un jefe puede tener con sus subordinados incluyendo incluso la relación con proveedores y clientes lo que influye en su autorrealización (Zuluaga, 2001 p. 2 -3)	Establecer una comunicación eficaz con la finalidad de identificar y comprender la percepción que un empleado estima de su realidad laboral dentro de una organización y su relación con la satisfacción laboral. Será cuantificado a través de cuestionarios.	Factores internos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos • Estructura organizacional • Recursos • Valores institucionales 	Escala Ordinal <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
				Factores interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Igualdad • Capacidad • Complacencia • Límites saludables • Tensión 	
				Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Trato laboral • Estabilidad laboral • Desempeño • Salud ocupacional • Delegación de funciones • Buenas políticas administrativas 	
	Satisfacción Laboral (Variable dependiente)	Se define como el grado de aceptación emocional hacia el trabajo debido a la motivación y oportunidades de desarrollo (Fisher	Analizar el grado de aceptación laboral para identificar el grado de satisfacción laboral y su relación con el clima	Motivación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Capacitaciones • Rotación • Reconocimiento/Recompensa • Desarrollo personal 	Escala Ordinal <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • De acuerdo

		<p>2000). También se entiende como apreciación positiva y placentera que resulta del cumplimiento de objetivos propios en el desempeño laboral aumentando la productividad (Pujol, 2018. p.12)</p>	<p>organizacional a través de escalas.</p> <p>Se emplearán cuestionarios para el recojo de datos.</p>	<p>Sentido de pertenencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad • Responsabilidad • Participación • Promoción laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
--	--	--	---	-------------------------------	--	---

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022”

TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
“Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022”	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Se presentaron dos variables: <ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional • Satisfacción Laboral 	En esta investigación se empleará métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos validados y confiables, que garantizarán el recojo de información, así como el procesamiento e interpretación, los que podrán ser utilizados en futuras investigaciones. El desarrollo metodológico del presente estudio según su enfoque es de tipo cuantitativo, el diseño de investigación es de tipo descriptivo, correlacional, prospectivo y de corte transversal.	La población en estudio estuvo conformada por los trabajadores del hospital, siendo un total de 120 información obtenida del área de emergencia. La muestra estuvo conformada por 91 trabajadores y el tipo de muestreo fue no probabilístico a criterio del investigador.
	¿De qué manera el clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022?	Establecer la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital nivel III-1 Lima 2022	Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital nivel III-1 Lima 2022.			
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS			
¿De qué forma los factores internos de la institución se relaciona con la motivación y desarrollo en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022?	Identificar la relación existente entre los factores internos de la institución en la motivación y desarrollo en el personal de enfermería de un Hospital nivel III-1 Lima 2022.	Los factores internos de la institución están relacionados directamente sobre la motivación y el desarrollo del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022.				
¿De qué manera las relaciones interpersonales se	Establecer la relación entre los factores interpersonales y el	Existe relación entre los factores interpersonales y el sentido de pertenencia				

	<p>relacionada con el sentido de pertenencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022?</p> <p>¿De qué manera la situación laboral se relaciona con la motivación y desarrollo en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022?</p>	<p>sentido de pertenencia en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022</p> <p>Establecer la relación de la situación laboral con la motivación y desarrollo del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022.</p>	<p>en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022</p> <p>La situación laboral se relaciona directamente con la motivación y desarrollo en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022</p>			
--	---	---	---	--	--	--

Anexo 3. Guía de validación del instrumento de medición de clima organizacional

Guía de validación para el instrumento cuestionario de clima organizacional						
Objetivo: Evaluar el instrumento diseñado para el registro de datos y opiniones acerca del clima organizacional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III						
La finalidad de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 Lima 2022						
Sección de evaluación de criterios						
Variable independiente: Clima organizacional						
Criterios de validación	Dimensiones					
	Factores internos de la institución		Factores interpersonales		Situación laboral	
Marcar en el recuadro según criterio:	Si	No	Si	No	Si	No
Redacción coherente						
Consistencia interna						
Pregunta orientada a factor de respuesta						
Composición de acorde a la población de análisis						
Aporte a los objetivos planteados						
Define las medidas de estudio						
Respecto al mecanismo de respuestas: Marcar si cumple con el criterio de evaluación.			Marcar con check (✓) o aspa (X)			
			Si		No	
Las instrucciones detallan claramente el mecanismo de evaluación empleado.						
La secuencia de Indicadores es correcta						
La cantidad de preguntas es la adecuada						
Las preguntas planteadas responden a los Ítems estudiados						
Validación del instrumento: Validador del instrumento						
Nombres y apellido:						
Centro de labores:						
Teléfono:						
Correo electrónico:			Firma			

Anexo 4. Guía de validación del instrumento de medición de satisfacción laboral

Guía de validación para el instrumento cuestionario de Satisfacción laboral				
Objetivo: Evaluar el instrumento diseñado para el registro de datos y opiniones acerca de la satisfacción laboral en el área de emergencia				
La finalidad de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 Lima 2022				
Sección de evaluación de criterios				
Variable dependiente: Satisfacción laboral				
Criterios de validación	Dimensiones			
	Motivación y desarrollo		Sentido de pertenencia	
Marcar en el recuadro según criterio:	Si	No	Si	No
Redacción coherente				
Consistencia interna				
Pregunta orientada a factor de respuesta				
Composición de acorde a la población de análisis				
Aporte a los objetivos planteados				
Define las medidas de estudio				
Respecto al mecanismo de respuestas: Marcar si cumple con el criterio de evaluación.	Marcar con check (✓) o aspa (X)			
	Si		No	
Las instrucciones detallan claramente el mecanismo de evaluación empleado.				
La secuencia de Indicadores es correcta				
La cantidad de preguntas es la adecuada				
Las preguntas planteadas responden a los Ítems estudiados				
Validación del instrumento: Validador del instrumento				
Nombre y apellido:	Firma			
Centro de labores:				
Teléfono:				
Correo electrónico:				

Anexo 5. Cuestionario clima organizacional

Cuestionario clima organizacional							
Aplicador:				N° encuesta:			
				Tiempo:			
El presente cuestionario es la adaptación del modelo Litwin y Stringer a escala Likert para evaluar el estado del clima organizacional en el servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022							
Para el encuestado:							
Edad:		Género: (M) (F)		Tiempo de servicio:			
Área de trabajo:							
Descripción: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer el clima organizacional percibido por el personal del área de un Hospital nivel III-1 Lima 2022 con el objetivo de identificar y proponer las estrategias necesarias para mejorar el clima organizacional.							
Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las siguientes afirmaciones y marque con un aspa (x) la alternativa con la que más se identifique. La puntuación está en la escala de 1 a 5, siendo: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo							
	N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensiones	Factores internos de la institución	01 Realizo con facilidad los procedimientos de trabajo					
		02 El jefe de área realiza charlas sobre los procedimientos de trabajo					
		03 Conozco el procedimiento administrativo de mi trabajo					
		04 La estructura organizacional del área de emergencia es buena					
		05 La estructura organizacional promueve la igual en el personal de emergencia					
		06 La cadena de mando en el grupo de trabajo es buena					
		07 El área de emergencia cuenta con los recursos necesarios para trabajar					
		08 El área de emergencia tiene libre acceso a recursos de la institución					
		09 El personal de enfermería practica el uso eficiente de recursos y materiales					
		10 El área de emergencia se cateteriza por el cumplimiento de los valores institucionales					
		11 La dirección practica los valores del respeto y honestidad para con el personal de emergencia					
		12 El jefe de grupo promueve constantemente el ejercicio de los valores institucionales					
		13 El grupo de trabajo motiva a laborar con buen animo					

		14	El jefe de área debe de motivar al personal a través de charlas							
Dimensiones	Factores interpersonales	15	El grupo de trabajo ofrece igualdad de oportunidades para todos							
		16	El grupo de trabajo tiene la capacidad de generar dinámicas de trabajo							
		17	Tengo la capacidad de desenvolver en la dinámica de trabajo							
		18	Es complaciente el espíritu de trabajo en el área de emergencia							
		19	El grupo de trabajo ha establecido y respeta límites de convivencia							
		20	Trabajar en el área de emergencia genera tensión física y mental							
		21	El grupo de trabajo emplea dinámicas para disminuir la tensión física y mental							
	Situación laboral	22	El trato laboral recibido por el jefe de área es excelente							
		23	Recibe un excelente trato laboral por parte de la dirección del hospital							
		24	La administración promueve la estabilidad laboral							
		25	Con facilidad se logra la estabilidad laboral en el área de emergencia							
		26	Es importante la medición constante del desempeño de trabajo							
		27	Estaría de acuerdo en la valoración de su desempeño por parte de sus compañeros							
		28	La administración se encarga de promover su salud ocupacional							
29		Se brinda el descanso adecuado durante el cambio de turnos								
30		Con frecuencia la delegación de funciones dentro del grupo de trabajo es equitativa								
31		Casi nunca se imponen funciones para las que no estoy capacitado								
32		Las políticas administrativas permiten trabajar con orden								
33	Las políticas administrativas fomentan la estabilidad del personal									

Escala de evaluación del Clima organizacional		
Clima organizacional	Nivel bajo	33 - 66
	Nivel medio	67 - 99
	Nivel alto	100 - 165

Anexo 6. Cuestionario satisfacción laboral

Cuestionario Satisfacción laboral								
Aplicador:				N° encuesta:				
				Tiempo:				
El presente cuestionario es la adaptación del modelo Litwin y Stringer a escala Likert para evaluar el estado de la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en el servicio de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022								
Para el encuestado:								
Edad:		Género: (M) (F)		Tiempo de servicio:				
Área de trabajo:								
Descripción: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer la satisfacción laboral del personal del área de emergencia de un Hospital nivel III-1 Lima 2022 con el objetivo de identificar y proponer las estrategias necesarias para mejorar el clima organizacional.								
Instrucciones: Lea detenidamente cada afirmación y marque con un aspa (x) la alternativa con la que más se identifique. La puntuación está en la escala de 1 a 5, siendo: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo.								
		N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensiones	Motivación y desarrollo	01	El salario que percibo es ideal para las actividades que realizo					
		02	En mi grupo de trabajo no existen brechas salariales					
		03	La administración promueve capacitaciones para el personal de emergencia					
		04	Las capacitaciones son equitativas entre el personal de emergencia					
		05	Mi superior me facilita la asistencia a las capacitaciones					
		06	La rotación de horario es equitativa en el área de emergencia					
		07	Tengo la facilidad de elegir mi rotación horaria					
		08	Recibe el reconocimiento de mi jefe por la realización de mi trabajo					
		09	Recibo el reconocimiento de mis compañeros por mi desempeño					
		10	Mi jefe me permite desarrollarme al expresar mis ideas					
		11	En mi grupo de trabajo reconocen mis puntos fuertes y me hacen saber					
		12	Mi jefe apoya mi desarrollo profesional a través de la delegación de responsabilidades					
		13	Me siento identificado con el grupo de trabajo					

		14	Me hago responsable de las actividades que me indican con entusiasmo					
Dimensiones	Sentido de pertenencia	15	Mi jefe promueve la participación activa en el grupo de trabajo					
		16	Generalmente participo en las actividades en las que sobresalgo					
		17	Mi jefe me brinda oportunidades de lograr una promoción laboral					
		18	Tengo las mismas oportunidades de ascenso que mis compañeros					

Escala de evaluación de Satisfacción laboral		
Satisfacción Laboral	Nivel bajo	18 – 36
	Nivel medio	37 - 54
	Nivel alto	55 - 90

Anexo 7. CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a):

Dr. (Mag):

Presente

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-1. Aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recabare información necesaria para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

El título del nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nivel III - 1 Lima 2022**, siendo requisito imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su distinguida experiencia en gestión humana y grupos de trabajo.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

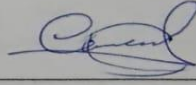
Atentamente.

.....

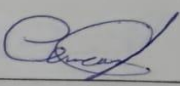
Firma del tesista

Nombre completo: Flor de maría Isasi ventura
DNI: 40423803

Validador 1 – Clima organizacional

Guía de validación para el instrumento cuestionario de clima organizacional						
Objetivo: Evaluar el instrumento diseñado para el registro de datos y opiniones acerca del clima organizacional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 Lima 2021.						
La finalidad de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 Lima 2021.						
Sección de evaluación de criterios						
Variable independiente: Clima organizacional						
Criterios de validación	Dimensiones					
	Factores internos de la institución		Factores interpersonales		Situación laboral	
Marcar en el recuadro según criterio:	Si	No	Si	No	Si	No
Redacción coherente	✓		✓		✓	
Consistencia interna	✓		✓		✓	
Pregunta orientada a factor de respuesta	✓		✓		✓	
Composición de acorde a la población de análisis	✓		✓		✓	
Aporte a los objetivos planteados	✓		✓		✓	
Define las medidas de estudio	✓		✓		✓	
Respecto al mecanismo de respuestas: Marcar si cumple con el criterio de evaluación.	Marcar con check (✓) o aspa (X)					
			Si		No	
Las instrucciones detallan claramente el mecanismo de evaluación empleado.			✓			
La secuencia de Indicadores es correcta			✓			
La cantidad de preguntas es la adecuada			✓			
Las preguntas planteadas responden a los Ítems estudiados			✓			
Validación del instrumento: Validador del instrumento						
Nombres y apellido: <i>Julissa Aydel Cercado Guiza</i>			 Firma			
Centro de labores: <i>Hospital Arzobispo Loayza</i>						
Teléfono: <i>980771659</i>						
Correo electrónico: <i>julisa.16@hotmail.com</i>						

Validador 1 – Satisfacción laboral

Guía de validación para el instrumento cuestionario de Satisfacción laboral				
Objetivo: Evaluar el instrumento diseñado para el registro de datos y opiniones acerca de la satisfacción laboral en el área de emergencia				
La finalidad de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 Lima 2021				
Sección de evaluación de criterios				
Variable dependiente: Satisfacción laboral				
Criterios de validación	Dimensiones			
	Motivación y desarrollo		Sentido de pertenencia	
Marcar en el recuadro según criterio:	Si	No	Si	No
Redacción coherente	✓		✓	
Consistencia interna	✓		✓	
Pregunta orientada a factor de respuesta	✓		✓	
Composición de acorde a la población de análisis	✓		✓	
Aporte a los objetivos planteados	✓		✓	
Define las medidas de estudio	✓		✓	
Respecto al mecanismo de respuestas: Marcar si cumple con el criterio de evaluación.	Marcar con check (✓) o aspa (X)			
	Si	No		
Las instrucciones detallan claramente el mecanismo de evaluación empleado.	✓			
La secuencia de Indicadores es correcta	✓			
La cantidad de preguntas es la adecuada	✓			
Las preguntas planteadas responden a los ítems estudiados	✓			
Validación del instrumento: Validador del instrumento				
Nombre y apellido: <i>Julissa Aydee Bercedo Luya</i>	 Firma			
Centro de labores: <i>Hospital Arzobispo Loayza</i>				
Teléfono: <i>980771659</i>				
Correo electrónico: <i>julilu16@hotmail.com</i>				



PERÚ

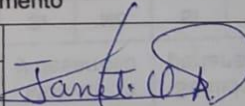
Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

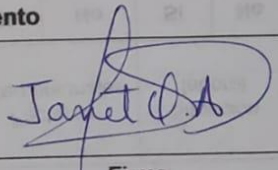
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CERCADO CUYA, JULISSA HAYDEE DNI 41415195	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 14/03/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CERCADO CUYA, JULISSA HAYDEE DNI 41415195	LICENCIADA EN ENFERMERIA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 25/11/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CERCADO CUYA, JULISSA HAYDEE DNI 41415195	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/03/07 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CERCADO CUYA, JULISSA HAYDEE DNI 41415195	MAESTRO DE GESTION EN SALUD Fecha de diploma: 04/11/20 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matricula: 11/05/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

Validador 2 – Clima organizacional

Guía de validación para el instrumento cuestionario de clima organizacional							
Objetivo: Evaluar el instrumento diseñado para el registro de datos y opiniones acerca del clima organizacional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III							
La finalidad de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III							
Sección de evaluación de criterios							
Variable independiente: Clima organizacional							
Criterios de validación	Dimensiones						
	Factores internos de la institución		Factores interpersonales		Situación laboral		
Marcar en el recuadro según criterio:	Si	No	Si	No	Si	No	
Redacción coherente	X		X		X		
Consistencia interna	X		X		X		
Pregunta orientada a factor de respuesta	X		X		X		
Composición de acorde a la población de análisis	X		X		X		
Aporte a los objetivos planteados	X		X		X		
Define las medidas de estudio	X		X		X		
Respecto al mecanismo de respuestas: Marcar si cumple con el criterio de evaluación.	Marcar con check (✓) o aspa (X)						
				Si	No		
Las instrucciones detallan claramente el mecanismo de evaluación empleado.				X			
La secuencia de Indicadores es correcta				X			
La cantidad de preguntas es la adecuada				X			
Las preguntas planteadas responden a los Ítems estudiados				X			
Validación del instrumento: Validador del instrumento							
Nombres y apellido:	Janet Osorio Alvarado						
Centro de labores:	Hospital Edgardo Rebagliati Martins						
Teléfono:	992746586						
Correo electrónico:	graffnee@hotmail.com						
				Firma			

Validador 2 – Satisfacción laboral

Guía de validación para el instrumento cuestionario de Satisfacción laboral				
Objetivo: Evaluar el instrumento diseñado para el registro de datos y opiniones acerca de la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III				
La finalidad de la investigación es determinar la relación de la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital nivel III				
Sección de evaluación de criterios				
Variable dependiente: Satisfacción laboral				
Criterios de validación	Dimensiones			
	Motivación y desarrollo		Sentido de pertenencia	
Marcar en el recuadro según criterio:	Si	No	Si	No
Redacción coherente	X		X	
Consistencia interna	X		X	
Pregunta orientada a factor de respuesta	X		X	
Composición de acorde a la población de análisis	X		X	
Aporte a los objetivos planteados	X		X	
Define las medidas de estudio	X		X	
Respecto al mecanismo de respuestas: Marcar si cumple con el criterio de evaluación.	Marcar con check (✓) o aspa (X)			
	Si		No	
Las instrucciones detallan claramente el mecanismo de evaluación empleado.	X			
La secuencia de Indicadores es correcta	X			
La cantidad de preguntas es la adecuada	X			
Las preguntas planteadas responden a los Ítems estudiados	X			
Validación del instrumento: Validador del instrumento				
Nombre y apellido: Janet Osorio Alvarado.	 Firma			
Centro de labores: Hospital Edgardo Rebagliati Martins.				
Teléfono: 992746586				
Correo electrónico: graffnee@hotmail.com				

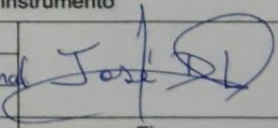
**PERÚ**

Ministerio de Educación

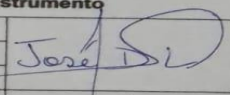
Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
OSORIO ALVARADO, JANET ADELA DNI 40280880	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/09/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
OSORIO ALVARADO, JANET ADELA DNI 40280880	LICENCIADO EN ENFERMERIA ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/12/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
OSORIO ALVARADO, JANET ADELA DNI 40280880	LICENCIADA EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA ONCOLOGICA Fecha de diploma: 26/09/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
OSORIO ALVARADO, JANET ADELIA DNI 40280880	MAESTRA EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN GESTION HOSPITALARIA Fecha de diploma: 03/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
OSORIO ALVARADO, JANET ADELA DNI 40280880	LICENCIADO EN ENFERMERIA ENFERMERIA ONCOLOGICA Fecha de diploma: 26/09/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

Validador 3 – Clima organizacional

Guía de validación para el instrumento cuestionario de clima organizacional						
Objetivo: Evaluar el instrumento diseñado para el registro de datos y opiniones acerca del clima organizacional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 Lima 2021.						
La finalidad de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 Lima 2021.						
Sección de evaluación de criterios						
Variable independiente: Clima organizacional						
Criterios de validación	Dimensiones					
	Factores internos de la institución		Factores interpersonales		Situación laboral	
Marcar en el recuadro según criterio:	Si	No	Si	No	Si	No
Redacción coherente	/		/		/	
Consistencia interna	/		/		/	
Pregunta orientada a factor de respuesta	/		/		/	
Composición de acorde a la población de análisis	/		/		/	
Aporte a los objetivos planteados	/		/		/	
Define las medidas de estudio	/		/		/	
Respecto al mecanismo de respuestas: Marcar si cumple con el criterio de evaluación.			Marcar con check (✓) o aspa (X)			
			Si		No	
Las instrucciones detallan claramente el mecanismo de evaluación empleado.			/			
La secuencia de Indicadores es correcta			/			
La cantidad de preguntas es la adecuada			/			
Las preguntas planteadas responden a los Ítems estudiados			/			
Validación del instrumento: Validador del instrumento						
Nombres y apellido: José William Donayre López						
Centro de labores: Hospital San Juan Bautista Huancayo						
Teléfono: 977 469161						
Correo electrónico: enfermeros_star@hotmail.com						
			Firma			

Validador 3 – Satisfacción laboral

Guía de validación para el instrumento cuestionario de Satisfacción laboral				
Objetivo: Evaluar el instrumento diseñado para el registro de datos y opiniones acerca de la satisfacción laboral en el área de emergencia				
La finalidad de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1 Lima 2021				
Sección de evaluación de criterios				
Variable dependiente: Satisfacción laboral				
Criterios de validación	Dimensiones			
	Motivación y desarrollo		Sentido de pertenencia	
Marcar en el recuadro según criterio:	Si	No	Si	No
Redacción coherente	/		/	
Consistencia interna	/		/	
Pregunta orientada a factor de respuesta	/		/	
Composición de acorde a la población de análisis	/		/	
Aporte a los objetivos planteados	/		/	
Define las medidas de estudio	/		/	
Respecto al mecanismo de respuestas: Marcar si cumple con el criterio de evaluación.	Marcar con check (✓) o aspa (X)			
	Si		No	
Las instrucciones detallan claramente el mecanismo de evaluación empleado.	/			
La secuencia de Indicadores es correcta	/			
La cantidad de preguntas es la adecuada	/			
Las preguntas planteadas responden a los ítems estudiados	/			
Validación del instrumento: Validador del instrumento				
Nombre y apellido:	José William Donayre López			
Centro de labores:	Hospital San Juan Bautista Huaral			
Teléfono:	977469161			
Correo electrónico:	enfermero_star@hotmail.com			
	 Firma			

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
DONAYRE LOPEZ, JOSE WILLIAM DNI 21885337	LICENCIADO EN ENFERMERIA ENFERMERIA Fecha de diploma: 23/12/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
DONAYRE LOPEZ, JOSE WILLIAM DNI 21885337	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/09/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
DONAYRE LÓPEZ, JOSÉ WILLIAM DNI 21885337	LICENCIADO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 23/12/02 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
DONAYRE LÓPEZ, JOSÉ WILLIAM DNI 21885337	BACHILLER EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 29/08/02 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
DONAYRE LOPEZ, JOSE WILLIAM DNI 21885337	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/11/2013 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
DONAYRE LÓPEZ, JOSÉ WILLIAM DNI 21885337	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL - ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 20/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/03/2016 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU

Anexo 8. Validación de instrumento

Clima organizacional – Puntuación obtenida en la primera aplicación del cuestionario

Edad	Género	Tiempo de servicio	Usted trabaja	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Total	
			Prefiero																																			
35	no decirlo	6 años	Sí	3	3	3	3	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	107
35	Femenino	7 años	Sí	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	113	
38	Femenino	3.5 años	Sí	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	2	105		
45	Masculino	20 años	No	3	3	3	4	2	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	1	113	
35	Femenino	1 año	Sí	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	3	2	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	128	
40	Masculino	3 años	Sí	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	110	
45	Femenino	16 años	Sí	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	144	
38	Masculino	14 años	Sí	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	126	
39	Masculino	15	Sí	4	5	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	2	126	
38	Femenino	10 años	Sí	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	118	
41	Femenino	18	No	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	111	
38	Femenino	10 años	Sí	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	2	5	2	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	127	
37	Masculino	EMERGENCIA	Sí	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	105	

Clima organizacional – Puntuación obtenida en la segunda aplicación del cuestionario

Edad	Género	Tiempo de servicio	Usted trabaja	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Puntaje total	
35	Prefiero no decirlo	6 años	Sí	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
35	Femenino	7 años	Sí	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	114
38	Femenino	años y medi	Sí	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	109	
45	Masculino	20 años	No	3	5	4	5	5	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	1	114	
35	Femenino	1 año	Sí	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	1	3	2	5	5	4	5	5	1	4	3	137	
40	Masculino	3 años	Sí	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	3	135	
45	Femenino	16 años	Sí	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	149	
38	Masculino	14 años	Sí	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	146	
39	Masculino	15	Sí	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	2	131	
38	Femenino	10 años	Sí	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	136	
41	Femenino	18	No	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	118	
38	Femenino	10 años	Sí	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	132	
37	Masculino	:EMERGENCIA	Sí	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	109	

Validación del instrumento: Tabla comparativa de las aplicaciones realizadas del instrumento de recolección de datos, cuestionario bajo el método ReTest. Representada en Excel Microsoft 2019

Tabla comparativa de aplicaciones para validación del instrumento Clima organizacional									
Edad	Género	Tiempo de servicio	Usted trabaja en el área de emergencia	Puntaje Total	Edad	Género	Tiempo de servicio	Usted trabaja en el área de emergencia	Puntaje total
35	Prefiero no decirlo	6 años	Sí	107	35	Prefiero no decirlo	6 años	Sí	102
35	Femenino	7años	Sí	113	35	Femenino	7años	Sí	114
38	Femenino	3.5 años	Sí	105	38	Femenino	3 años y medic	Sí	109
45	Masculino	20 años	No	113	45	Masculino	20 años	No	114
35	Femenino	1 año	Sí	128	35	Femenino	1 año	Sí	137
40	Masculino	3 años	Sí	110	40	Masculino	3 años	Sí	135
45	Femenino	16 años	Sí	144	45	Femenino	16 años	Sí	149
38	Masculino	14 años	Sí	126	38	Masculino	14 años	Sí	146
39	Masculino	15	Sí	126	39	Masculino	15	Sí	131
38	Femenino	10 años	Sí	118	38	Femenino	10 años	Sí	136
41	Femenino	18	No	111	41	Femenino	18	No	118
38	Femenino	10años	Sí	127	38	Femenino	10años	Sí	132
37	Masculino	EMERGENCIA	Sí	105	37	Masculino	EMERGENCIA	Sí	109

Correlación de Pearson r = 0.83588

El instrumento tiene una correlación positiva de $r=0.835$ respecto a la tabla de estimación se considera una confiabilidad del 83.5 % la correlación es considerablemente positiva

Validación de instrumento: Satisfacción laboral, primera prueba de aplicación

Edad	Género	Tiempo de servicio (Años)	Usted trabaja en el área de emergencia	Ítem																		Puntaje total
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
39	Masculino	15	Sí	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	70
41	Femenino	18	No	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	65
38	Masculino	10	Sí	5	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	5	66
37	Masculino	8	Sí	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	56
35	Femenino	7	Sí	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	65
38	Femenino	3.5	Sí	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	60
40	Femenino	20	No	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	64
35	Femenino	1	No	4	3	3	2	2	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	53
45	Masculino	3	No	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	60
38	Femenino	16	No	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	63
39	Masculino	14	Sí	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	5	63
46	Masculino	15	Sí	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	59

Validación de instrumento: Satisfacción laboral segunda aplicación

Edad	Género	Tiempo de servicio (Años)	Usted trabaja en el área de emergencia	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Puntaje total	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18
39	Masculino	15	Sí	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	70
41	Femenino	18	No	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	65
38	Masculino	10	Sí	5	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	5	66
37	Masculino	8	Sí	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	56
35	Femenino	7	Sí	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	65
38	Femenino	3.5	Sí	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	60
40	Femenino	20	No	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	64
35	Femenino	1	No	4	3	3	2	2	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	53
45	Masculino	3	No	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	60
38	Femenino	16	No	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	63
39	Masculino	14	Sí	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	5	63
46	Masculino	15	Sí	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	59

Validación del instrumento: Estimación de la correlación de Spearman del instrumento de las corridas realizadas.

Edad	Género	Tiempo de servicio (Años)	Usted trabaja en el área de emergencia	Puntaje total 1	Edad	Género	Tiempo de servicio (Años)	Usted trabaja en el área de emergencia	Puntaje total 2
39	Masculino	15	Sí	70	39	Masculino	15	Sí	66
41	Femenino	18	No	65	41	Femenino	18	No	64
38	Masculino	10	Sí	66	38	Masculino	10	Sí	65
37	Masculino	8	Sí	56	37	Masculino	8	Sí	56
35	Femenino	7	Sí	65	35	Femenino	7	Sí	62
38	Femenino	3.5	Sí	60	38	Femenino	3.5	Sí	58
40	Femenino	20	No	64	40	Femenino	20	No	64
35	Femenino	1	No	53	35	Femenino	1	No	51
45	Masculino	3	No	60	45	Masculino	3	No	59
38	Femenino	16	No	63	38	Femenino	16	No	65
39	Masculino	14	Sí	63	39	Masculino	14	Sí	65
46	Masculino	15	Sí	59	46	Masculino	15	Sí	60

Correlación de Spearman de las pruebas "r" = 0.91843867

El instrumento tiene una correlación positiva de $r=0.918$ respecto a la tabla de estimación se considera una confiabilidad del 91.84 % la correlación es positivamente fuerte

ANEXO 9

Evidencia del analisis de estadisticos de la base de datos de la variale clima organizacional.

ANEXO 10

Evidencia del análisis de estadísticos de la base de datos de la variable satisfacción laboral.

Y18

X ✓ fx 4

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ
4								12	33													12						6	18				
5								24	66													24						12	36				
6								36	99													36						18	54				
7								48	132													48						24	72				
8								60	165													60						30	90				

		SATISFACCIÓN LABORAL																															
11		Situación laboral								Motivación y desarrollo												Sentido de pertenencia											
12		SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	Situación laboral	Clima organizacional	MD1	MD2	MD3	MD4	MD5	MD6	MD7	MD8	MD9	MD10	MD11	MD12	Motivación y desarrollo	SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6	Sentido de pertenencia	Satisfacción laboral		
13		3	3	3	3	3	3	3	36	99	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	48	5	5	4	4	3	4	30	72		
14		4	3	4	4	3	3	3	48	132	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	48	4	4	4	4	4	4	24	72		
15		4	2	3	2	3	3	2	36	132	5	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	48	5	5	3	3	3	5	24	72		
16		3	2	2	2	4	3	1	36	132	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	36	4	4	3	4	3	2	24	72		
17		5	4	5	5	1	4	3	48	132	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	48	5	5	4	4	3	5	30	72		
18		5	5	5	4	3	5	3	48	132	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	48	4	4	4	4	4	2	24	72		
19		4	4	4	5	5	5	5	60	165	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	48	5	5	3	3	3	5	24	72		
20		4	4	4	4	4	5	4	60	165	4	3	3	2	2	2	1	3	4	3	4	3	36	4	4	3	4	2	2	24	54		
21		5	3	4	4	5	3	2	48	132	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	48	5	5	4	4	2	2	24	72		
22		4	3	3	3	4	4	3	48	132	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	48	4	4	4	4	4	4	24	72		
23		3	3	4	4	4	3	3	48	132	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	48	5	5	3	3	3	5	24	72		
24		3	3	5	4	5	4	4	48	132	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	48	4	4	3	4	3	2	24	72		
25		3	5	3	5	5	3	3	48	132	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	48	4	3	4	3	3	4	24	72		
26		4	3	4	4	3	3	3	48	132	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	48	4	3	3	3	3	2	18	72		
27		2	2	3	4	3	3	4	36	132	3	2	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	48	5	4	5	4	5	4	30	90		
28		3	2	2	2	4	3	1	36	132	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	48	4	5	3	4	3	4	24	72		
29		3	4	3	4	1	4	3	36	132	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	36	4	3	4	3	3	4	24	72		
30		4	3	5	4	3	4	3	48	132	4	3	3	3	5	5	2	3	2	3	2	3	48	3	3	3	4	2	1	18	54		
31		4	4	4	5	5	4	5	60	165	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	36	4	4	3	4	3	3	24	72		
32		4	3	4	3	4	3	4	48	132	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	48	4	5	3	5	3	1	24	72		
33		3	3	4	4	3	3	2	48	132	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	36	4	3	3	3	3	4	24	72		
34		4	3	3	3	4	3	3	48	132	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	48	3	3	3	4	4	4	24	72		
35		3	3	4	3	4	3	3	48	132	3	4	3	3	4	3	2	3	2	5	2	5	48	3	5	5	5	3	3	24	72		
36		3	3	3	4	4	4	4	48	132	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	48	4	3	3	2	3	1	18	72		
37		4	3	2	3	2	3	3	36	132	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	48	3	2	1	2	3	3	18	54		
38		4	3	5	4	4	5	5	48	132	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	48	4	4	4	3	3	3	24	72		
39		5	4	3	5	4	4	5	60	165	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	48	5	3	2	2	3	3	18	72		
40		4	4	4	3	5	5	5	48	132	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	48	3	3	4	2	3	2	18	72		
41		3	5	3	4	5	4	4	60	165	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	48	3	4	3	3	2	2	18	54		

FI2
FI3
FI4
FI5
FI6
FI7
FI8
FI9
FI10
FI11
FI12
Factores_internos_de_la_insti tucion
FI1
FI2
FI3
FI4
FI5
FI6
FI7
FI8
FI9
Factores_Interpersonales
SL1
SL2
SL3
SL4
SL5
SL6
SL7

Y18 4

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK
34	3	3	4	4	3	3	2	48	132	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	36	4	3	3	3	4	24	72						
35	4	3	3	3	4	3	3	48	132	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	48	3	3	3	4	4	24	72						Factores_Interpersonales
36	3	3	4	3	4	3	3	48	132	3	4	3	3	4	3	2	3	2	5	2	48	3	5	5	5	3	3	24	72				SL1	
37	3	3	3	4	4	4	4	48	132	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	48	4	3	3	2	3	1	18	72				SL2	
38	4	3	2	3	2	3	3	36	132	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	48	3	2	1	2	3	3	18	72				SL3	
39	4	3	5	4	4	5	5	48	132	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	48	4	4	4	3	3	3	24	72				SL4	
40	5	4	3	5	4	4	5	60	165	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	48	5	3	2	2	3	3	18	72				SL5	
41	4	4	4	3	5	5	5	48	132	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	48	3	3	4	2	3	2	18	72				SL6	
42	3	5	3	4	5	4	4	60	165	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	48	3	4	3	3	2	2	18	72				SL7	
43	5	3	3	4	4	4	4	48	132	5	3	3	3	5	5	1	2	1	1	2	36	3	4	3	4	2	1	18	72				SL8	
44	3	3	4	4	4	4	4	48	165	3	1	2	3	5	4	1	3	3	3	4	36	2	3	4	3	3	5	24	72				SL9	
45	2	1	1	2	5	3	2	36	132	2	2	5	3	4	4	2	2	3	4	3	48	4	3	4	5	4	1	24	72				SL10	
46	4	4	4	4	4	4	4	60	132	3	5	3	3	3	3	2	3	2	2	4	48	4	5	2	3	3	4	24	72				SL11	
47	4	3	3	3	3	5	1	48	132	3	4	4	3	4	4	4	3	5	2	4	5	48	4	3	3	3	5	5	24	72				SL12
48	4	3	2	4	4	3	4	48	132	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	36	3	5	3	3	3	3	24	72				Situación_laboral	
49	4	4	4	5	4	5	5	60	165	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	48	1	2	4	2	2	2	18	72				Clima_organizacional	
50	4	3	4	3	3	5	4	48	132	3	3	5	5	3	3	3	4	2	3	3	48	2	4	3	3	4	4	24	72				MD1	
51	3	3	4	4	4	3	2	48	132	3	2	5	5	5	2	4	1	3	2	5	48	4	4	5	3	2	4	24	72				MD2	
52	4	4	3	3	3	4	4	48	132	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	48	3	3	3	4	4	3	24	72				MD3	
53	3	3	4	3	3	3	3	48	132	3	3	4	4	2	4	2	3	2	2	2	36	4	5	5	3	3	3	24	72				MD4	
54	3	3	4	4	5	4	4	48	132	4	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	36	3	5	5	3	3	3	24	72				MD5	
55	4	3	2	3	4	3	3	36	132	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	48	5	4	3	3	3	1	24	72				MD6	
56	4	2	5	4	2	2	5	48	132	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	48	4	4	5	4	4	4	30	72				MD7	
57	5	5	3	5	4	4	5	60	132	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	48	4	5	4	4	4	4	30	72				MD8	
58	5	3	5	3	5	5	5	60	165	5	1	3	3	5	5	1	2	2	3	2	36	4	5	4	4	4	4	30	72				MD9	
59	5	5	5	4	5	4	4	60	165	3	1	2	3	5	4	1	3	3	3	4	36	4	4	4	4	2	1	24	72				MD10	
60	5	4	4	4	4	4	4	60	132	3	2	5	5	4	4	2	2	2	4	4	48	4	4	3	3	3	2	24	72				MD11	
61	3	4	4	4	5	4	4	48	132	2	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	48	3	2	1	3	3	5	18	72				MD12	
62	1	3	3	2	5	3	2	36	132	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	48	4	4	3	4	3	3	24	72				Motivación_desarrollo	
63	5	5	4	2	3	4	4	48	132	3	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	48	3	5	5	2	4	4	24	72				SP1
64	4	3	3	4	3	4	3	48	132	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	48	5	3	5	3	5	2	24	72				SP2	
65	3	3	4	4	4	5	4	48	132	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	48	3	4	3	4	2	2	18	72				SP3	
66	3	3	4	4	5	3	2	48	132	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	36	3	3	4	3	2	2	18	72				SP4	
67	4	3	3	3	4	4	3	48	132	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	48	4	4	3	4	4	4	24	72				SP5	
68	4	3	4	4	4	3	3	48	132	4	1	1	3	1	1	2	4	4	4	3	4	36	5	5	3	3	5	24	72				SP6	
69	3	4	5	4	5	4	4	48	132	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48	4	4	3	4	3	2	24	72				Sentido_pertenencia	
70	3	5	3	5	5	3	3	48	132	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	48	4	3	4	3	3	4	24	72				Satisfacción_laboral	
71	4	3	4	4	3	3	3	48	132	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	48	4	3	3	3	3	2	18	72					
72	3	2	3	4	3	3	4	36	132	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	48	5	4	5	4	5	4	30	72				
73	3	3	3	2	4	3	1	36	132	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	48	3	5	3	3	3	3	24	72					

Y18

X ✓ fx 4

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ
67	4	3	3	3	4	4	3	48	132	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	48	4	4	3	4	4	4	24	72			
68	4	3	4	4	4	3	3	48	132	4	1	1	3	1	1	2	4	4	4	3	4	36	5	5	3	3	3	5	24	72			
69	3	4	5	4	5	4	4	48	132	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48	4	4	3	4	3	2	24	72				
70	3	5	3	5	5	3	3	48	132	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	48	4	3	4	3	3	4	24	72				
71	4	3	4	4	3	3	3	48	132	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	48	4	3	3	3	3	2	18	72			
72	3	2	3	4	3	3	4	36	132	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	48	5	4	5	4	5	4	30	90			
73	3	3	3	2	4	3	1	36	132	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	48	3	5	3	3	3	3	24	72				
74	3	4	3	4	1	4	3	36	132	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	48	4	3	4	3	3	4	24	72			
75	4	3	5	4	3	4	3	48	132	4	3	3	3	5	5	2	3	2	3	2	3	48	3	2	2	4	2	1	18	54			
76	4	3	4	3	5	4	5	48	132	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	48	4	3	3	4	3	3	24	72				
77	4	3	4	3	4	3	4	48	132	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	48	4	5	3	4	4	1	24	72			
78	3	3	3	3	3	3	2	48	132	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	36	3	3	3	3	3	4	24	72			
79	4	3	3	4	4	3	3	48	132	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	48	3	3	3	4	4	4	24	72			
80	3	3	4	3	4	3	3	48	132	3	4	4	3	4	3	2	4	2	5	2	5	48	3	4	5	5	3	4	24	72			
81	4	3	3	4	4	4	4	48	132	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	48	4	3	3	3	4	2	24	72			
82	4	3	4	4	2	3	3	48	132	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	48	3	2	3	2	3	3	18	72			
83	4	3	4	4	4	5	5	48	132	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	48	4	3	4	2	4	3	24	72			
84	5	4	3	5	4	4	5	60	132	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	48	5	3	3	2	3	3	24	72			
85	4	4	4	4	4	5	5	48	132	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	48	2	3	3	2	4	2	18	72			
86	3	5	3	4	5	4	4	48	165	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	48	4	4	4	4	3	2	24	72			
87	5	3	3	4	4	4	4	48	132	4	3	3	3	5	5	1	4	1	1	2	1	36	3	4	3	4	3	1	18	54			
88	3	3	3	4	4	4	4	48	132	3	1	2	3	4	4	1	3	3	3	3	4	36	2	3	3	3	3	5	24	54			
89	3	3	3	2	5	3	2	36	132	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	48	4	3	4	5	4	1	24	72			
90	3	4	3	3	4	4	4	48	132	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48	4	4	2	3	3	4	24	72			
91	4	3	3	3	3	5	1	48	132	3	4	4	3	4	4	4	3	5	2	4	5	48	4	3	3	3	5	5	24	72			
92	3	3	2	4	3	3	4	48	132	2	2	4	4	3	4	2	4	2	2	2	5	36	3	3	3	3	4	3	24	72			
93	4	4	4	5	4	5	5	60	132	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48	1	2	4	2	2	2	18	72			
94	3	3	3	3	3	3	4	48	132	4	3	3	5	4	3	1	1	2	3	3	3	36	2	4	3	3	3	4	24	54			
95	4	3	5	4	4	5	5	48	132	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	48	3	3	4	3	4	3	24	72			
96	3	3	3	5	4	4	5	48	132	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	48	5	4	2	2	3	3	24	72			
97	3	3	3	3	5	5	5	48	132	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	48	3	4	4	3	3	2	24	72			
98	3	3	3	3	3	4	4	48	132	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	48	3	3	3	3	2	2	18	54			
99	5	3	3	3	4	4	4	48	132	5	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	1	48	3	3	3	3	3	1	18	72			
100	3	3	4	2	2	4	4	48	132	3	1	2	3	4	4	1	3	2	3	3	4	36	2	4	4	4	4	5	24	72			
101	2	2	2	2	5	3	2	36	132	2	2	5	3	4	4	2	2	3	4	3	4	48	4	3	4	5	4	1	24	72			
102	3	3	4	4	4	4	4	48	132	3	5	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	48	4	4	2	3	4	4	24	72			
103	4	4	4	3	3	5	1	48	132	3	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	5	48	4	4	3	3	5	5	24	72			
104	4	3	2	4	4	3	4	48	132	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	36	3	4	3	3	3	4	24	54			

SP5
SP6
Sentido de pertenencia
Satisfacción laboral

ANEXO 11

Tabulación de datos en el software SPSS26

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays statistical results for a variable named 'Factores_internos_de_la_institucion'. The interface includes a menu bar (Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, Ayuda) and a toolbar with various icons. On the left, a tree view shows the project structure: Resultado > Registro > Frecuencias > Estadísticos > Tabla de frecuencia > Factores_internos_de_la_institucion.

Estadísticos

		Factores_internos_de_la_institucion	Factores_Interpersonales	Situación_laboral	Clima_organizacional	Motivación_y_desarrollo	Sentido_de_pertenencia	Satisfacción_laboral
N	Válido	91	91	91	91	91	91	91
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

Factores_internos_de_la_institucion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	De acuerdo	66	72,5	72,5	74,7
	Totalmente de acuerdo	23	25,3	25,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Factores_Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	De acuerdo	72	79,1	79,1	80,2
	Totalmente de acuerdo	18	19,8	19,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

- Frecuencias
- Titulo
- Notas
- Conjunto de datos
- Estadísticos
- Tabla de frecuenc
- Titulo
- Factores_inte
- Factores_Inte
- Situación_jat
- Clima_organ
- Motivación_y
- Sentido_de_j
- Satisfacción_

- Clima_organ
- Motivación_y
- Sentido_de_j
- Satisfacción_

Situación_laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	16,5	16,5	16,5
	De acuerdo	63	69,2	69,2	85,7
	Totalmente de acuerdo	13	14,3	14,3	100,0
Total		91	100,0	100,0	

Clima_organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	De acuerdo	80	87,9	87,9	89,0
	Totalmente de acuerdo	10	11,0	11,0	100,0
Total		91	100,0	100,0	

Motivación_y_desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	23,1	23,1	23,1
	De acuerdo	70	76,9	76,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Sentido_de_pertenencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	22,0	22,0	22,0
	De acuerdo	64	70,3	70,3	92,3
	Totalmente de acuerdo	7	7,7	7,7	100,0
Total		91	100,0	100,0	

Satisfacción_laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	17,6	17,6	17,6
	De acuerdo	73	80,2	80,2	97,8
	Totalmente de acuerdo	2	2,2	2,2	100,0
Total		91	100,0	100,0	

Anexo 12
Prueba de normalidad de

Kolmogorov Smirnov				
	Estadístico	gl		Sig.
Clima organizacional	0.485	91		0.000
Satisfacción Laboral	0.482	91		0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla anterior muestra la prueba de normalidad de datos realizada para la determinación del tipo de análisis correlacional a emplear.

La prueba de Kolmogorov Smirnov se realiza por la muestra $n > 50$, la muestra $n = 91$, el análisis muestra que $\text{Sig.} < 0.00$ se determina que los datos no son normales y se procede a analizar por el Rho de Spearman.

Escala de evaluación del Clima organizacional				
Clima organizacional	Nivel bajo	Totalmente en desacuerdo y en desacuerdo	33 - 66	[1 a 2.33)
	Nivel medio	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	67 - 99	[2.33 a 3.66)
	Nivel alto	De acuerdo y Totalmente de acuerdo	100 - 165	[3.66 a 5]

Fuente. *Elaboración propia*

La tabla anterior, muestra la escala de evaluación definida para estimar el nivel del clima organizacional en el personal de enfermería del área de emergencia.

Tabla 10

Nivel de clima organizacional entre enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022

	Clima Organizacional		Factores Internos de la institución		Factores interpersonales		Situación Labora	
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
Nivel bajo	1	1.1%	2	2.2%	1	1.1%	15	16.5%
Nivel Medio	80	87.9%	66	72.5%	72	79.1%	63	69.2%
Nivel alto	10	11.0%	23	25.3%	18	19.8%	13	14.3%
TOTAL	91	100%	91	100%	91	100%	91	100%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla anterior,

Tabla 11

Escala de evaluación de la satisfacción laboral

Escala de evaluación del Satisfacción Laboral				
Satisfacción laboral	Nivel bajo	Totalmente en desacuerdo y en desacuerdo	18 - 36	[1 a 2.33)
	Nivel medio	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37 - 54	[2.33 a 3.66
	Nivel alto	Totalmente de acuerdo	55 - 90	[3.66 a 5]

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8, muestra la escala que se empleará en la estimación del nivel de la satisfacción laboral

Tabla 12

Nivel de satisfacción laboral entre enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022

	Satisfacción Laboral		Motivación y desarrollo		Sentido de pertenencia	
	F	F%	F	F%	F	F%
Nivel bajo	16	17.6%	21	23.1%	20	22.0%
Nivel medio	73	80.2%	70	76.9%	64	70.3%
Nivel alto	2	2.2%	0	0.0%	7	7.7%
TOTAL	91	100%	91	100%	91	100%

La tabla9, muestra el nivel de satisfacción laboral obtenido tras el análisis de los datos recopilados de la aplicación del cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022", cuyo autor es ISASI VENTURA DE HINOSTROZA FLOR DE MARIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 21.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON DNI: 31678241 ORCID 0000-0002-9297-056x	Firmado digitalmente por: VPRAMIREZH el 01-08- 2022 08:53:22

Código documento Trilce: TRI - 0382111