

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
PROGRAMA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES



Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Tesis

Para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en Emergencias y Desastres

Autora:

Lic. Enf. Risco Urbina Yeli Lourdes

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
PROGRAMA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES



Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

DRA. MIRIAM NOEMI OTINIANO HURTADO

(Presidente)

MG. MARÍA LUZ BRAVO PEREZ

(Secretario)

DRA. GLORIA MARGOT TAICA SANCHEZ

(Vocal)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
PROGRAMA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES



Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Lic. Enf. RISCO URBINA, YELI LOURDES

(Autor)

Dra. Enf. URBINA ROJAS, YRENE ESPERANZA

(Asesor)

Tumbes, 2023



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los 08 días del mes febrero del dos mil veintitrés, siendo las 10:00 horas, y en la modalidad virtual, a través de la plataforma: Google Meet cuyo Link: <https://meet.google.com/evj-owby-sdf> se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por **RESOLUCIÓN N°053-2021/UNTUMBES-FCS-D**, el **Dra. Miriam Noemi Otiniano Hurtado (presidenta)**, **Mg. María Luz Bravo Pérez (secretaria)** y la **Dra. Gloria Margot Taica Sánchez, (Vocal)**, reconociendo en la misma resolución, además, a la **Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas** como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL II. JAMO. TUMBES, 2022**". Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería "**EMERGENCIAS Y DESASTRES**", presentado por tal:

Lic. RISCO URBINA, YELI LOURDES. concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la:

Lic. RISCO URBINA, YELI LOURDES. con calificativo: **BUENO**

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el Jurado le indica.

En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería "**EMERGENCIAS Y DESASTRES**", de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las: 11 horas y 15 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 08 de febrero del 2023

Dra. Miriam Noemi Otiniano Hurtado
Presidenta

Mg. María Luz Bravo Pérez
Secretaria

Dra. Gloria Margot Taica Sánchez
Vocal

Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas
Asesora

cc.
Jurado (03)
Asesor
Co-asesor
Interesado
Archivo (Decanato)
MPMO/Decano

Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

por Yeli Lourdes Risco Urbina



Fecha de entrega: 30-mar-2023 06:51 a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2050936558

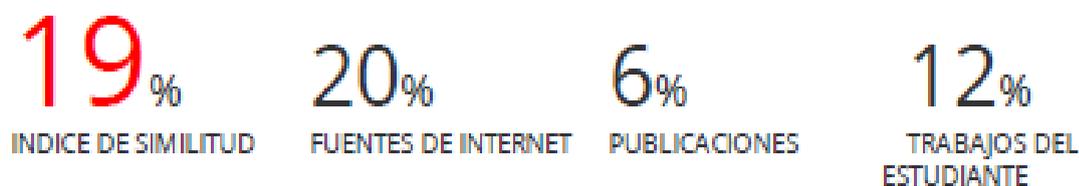
Nombre del archivo: yeli_30_marzo_23.docx (557.13K)

Total de palabras: 7344

Total de caracteres: 41778

Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

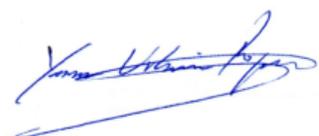
INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	1library.co Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%

9	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
13	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	notional-impact-95704.appspot.com Fuente de Internet	<1 %
17	reciamuc.com Fuente de Internet	<1 %
18	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
19	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
20	www.cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %



<1 %

21

www.lareferencia.info

Fuente de Internet

<1 %



Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia quienes siempre han estado allí apoyándome y enseñándome a valorar todo lo que Dios nos ha dado, siendo para mí un ejemplo de superación, humildad y sacrificio. A mi amigo, Lic. Irvin Timoteo Sosa, por compartir conocimientos y por los momentos felices en nuestra formación académica, a la Lic. Mercedes Sánchez Chemache por los conocimientos brindados.

Lic. Yeli Lourdes Risco Urbina

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme lograr mis metas, a mis compañeros de trabajo y amigos, por haber fomentado en mí, el deseo de superación y triunfo en la vida. A mi amada hija, por su apoyo incondicional, con la cual siempre espero contar.

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I	19
ESTADO DEL ARTE	19
1.1. MARCO TEÓRICO	19
1.2. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.	26
1.3. ANTECEDENTES	26
CAPÍTULO II	30
MATERIALES Y MÉTODOS	30
1.4. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
1.5. LUGAR DE EJECUCIÓN	30
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA Y MUESTREO	30
1.7. DISEÑO METODOLÓGICO: MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.	31
CAPÍTULO III	35
RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV	43
ANÁLISIS Y DISCUSIONES	43
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°01: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022	35
Tabla N°02: Clima organizacional del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes	36
Tabla N°03: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.	38
Tabla N°04: Relación entre el clima organizacional: Diseño organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022	40
Tabla N°05: Relación entre el clima organizacional: Potencial Humano y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia de hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.	41
Tabla N°06: Relación entre el clima organizacional: Diseño cultura organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia de hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.	42

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N°01: Representación gráfica del clima organizacional en el servicio emergencia de hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.	37
Figura N°02: Representación gráfica de la satisfacción laboral en el servicio emergencia de hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.	39

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo N°01: Consentimiento informado	46
Anexo N°02: Cuestionario de clima laboral	47
Anexo N°03: Cuestionario satisfacción laboral según Herzberg	49
Anexo N°04: Matriz de consistencia	51
Anexo N°05: Operacionalización de variables	52
Anexo N°06: Pruebas de Chi cuadrado	53
Anexo N°07: Autorización de ejecución de proyecto	55

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes. Estudio de tipo cuantitativo y con diseño descriptivo correlacional. La muestra ha estado conformada por 25 licenciados de enfermería, pertenecientes al personal del servicio emergencia, que cumplieron los criterios de inclusión, se aplicaron dos cuestionarios: Clima Laboral de Litwin y Stringer y el cuestionario de Satisfacción Laboral según Herzberg. Los resultados encontrados fueron: Un 96% del clima organizacional favorable y la satisfacción laboral es alta en un 96%. Finalmente, se obtuvo pruebas estadísticas que corroboran la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Afirmando que existe una relación estadística significativa para ambas variables. Así, cuando el clima laboral es favorable la satisfacción es alta. Lo cual va a influenciar de alguna manera en la efectividad del desempeño laboral y por lo tanto en la productividad institucional.

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of this investigation was: Establish the relationship between the Organizational Climate and Job Satisfaction of the nursing professional in the emergency service of the Regional Hospital II-2 Tumbes. Quantitative study and a descriptive correlational design. The sample has been integrated by 25 nursing graduates, belonging to the emergency service personnel, who met the inclusion criteria, two questionnaires were applied: Litwin and Stringer Work Climate and the Job Satisfaction questionnaire according to Herzberg. The results found were: 96% of the favorable organizational climate and job satisfaction is high at 96%. Finally, statistical tests were obtained that corroborate the relationship between the organizational climate and job satisfaction. Affirming that there is a significant statistical relationship for both variables. Thus, when the work environment is favorable, satisfaction is high. Which will somehow influence the effectiveness of work performance and therefore institutional productivity.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral son pilares básicos para alcanzar la calidad en la atención, ellos son influyentes en las relaciones interpersonales; que en conjunto con políticas y estrategias permiten alcanzar objetivos trazados por la entidad,⁽¹⁾ los cuales permitirán el funcionamiento adecuado de la misma que requiere de un potencial humano satisfecho; esta condición influye en la efectividad o ineffectividad del desempeño laboral y por lo tanto en el resultado productivo de la empresa⁽²⁾

Pero debido a la situación actual (Pandemia SAR-CoV-2) es importante resaltar lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual considera que: El clima laboral puede afectar la salud de las personas repercutiendo en su capacidad productiva; siendo importante considerar los factores psicosociales y organizativos como un valor relevante⁽³⁾, por lo mencionado viene hacer un factor notable que afecta a la productividad de los empleados. Además, el clima organizacional tiene una existencia real que afecta a la organización y representa la atmósfera psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo.⁽⁴⁾ Según lo que publicó The Conference: En Estados Unidos el 49,6 % están satisfechos con sus empleos, pero hay factores que provocan un clima organizacional negativo y la insatisfacción laboral debido a falta de comunicación, reconocimiento de trabajo, las características medioambientales del área de trabajo⁽⁵⁾, dado esto el buen clima organizacional es imprescindible para que los trabajadores asuman sus compromisos, aún más en la situación actual.

En el Perú, la emergencia sanitaria afecto y afecta directamente al sector salud, este trabajo de investigación es referido específicamente para el personal que se desenvuelve en él, por lo que este país reconoce su importancia en la productividad institucional, por ello a través del Ministerio de Salud (MINSA)⁽⁶⁾, mediante el documento técnico sobre el clima de las organizaciones, tiene por finalidad de contribuir a una cultura de calidad en el ámbito de la salud, aplicando para ello una mejora continua.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y SUSALUD⁽⁷⁾, en el año 2015, reportaron en el Perú 44,1% de personal de salud insatisfecho en su entorno laboral, ha comparación del año 2014, es decir, se incrementó tres puntos porcentuales, generado por una deficiente organización en las condiciones laborales en la institución, por lo que se deduce que la satisfacción laboral y el clima organizacional en dicho sector ya se encontraba en decadencia desde antes del inicio de la pandemia.

En Tumbes, el Hospital Regional II-2 se ha visto saturado de forma recurrente por las emergencias y referencias que reciben de los establecimientos de periferia, recargando las tareas a realizar por las múltiples funciones designadas y el escaso personal de salud que se encuentra en el área de emergencia que genera; acumulación del trabajo, agotamiento físico y mental. Además, dicha área cuenta con ambientes pequeños, generando el hacinamiento y la falta de privacidad en la atención del usuario, lo que actualmente es requisito fundamental en la práctica. Para tal efecto se formuló la siguiente interrogante: ¿Si hay relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral? Para dar respuesta a la pregunta de investigación se establecieron, los siguientes objetivos: General, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes y los específicos: Identificar el clima organizacional, grado de satisfacción laboral, identificar la relación del clima organizacional: según diseño organizacional, potencial humano y cultura organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

En consecuencia, este trabajo de investigación busca generar estrategias para mejorar el bienestar laboral enfocándose en los puntos críticos que se encuentran en el área de emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes y así poder generar pautas a nivel organizativas y psicosociales a favor de los profesionales, que la vez aumentaran su nivel de productividad.⁽⁸⁾

CAPITULO I

ESTADO DE ARTE

1. MARCO TEORICO

El profesional de enfermería en su área de trabajo desarrolla diversas actividades, que contribuyen a preservar la vida y la salud de las personas.

La variable clima organizacional es definida según Rodríguez, 1999, como: La expresión de la personalidad organizativa de una institución pudiendo ser modificable, son las percepciones de los miembros de la entidad relacionadas a su labor, ambiente, interrelaciones personales y demás medidas que se dan en el entorno del trabajo⁽¹⁾. Para Brunet, 1999, el clima organizacional es la conformación de las características de la organización, representa la imagen institucional del actuar de los integrantes⁽¹⁰⁾. Por lo tanto, el clima organizacional es la expresión de la personalidad organizativa, induciendo que de este depende la evolución de los trabajadores.

Por otro lado, Baguer lo considera como el entorno donde el ser humano desarrolla su trabajo según actividades designadas; menciona que ante una buena percepción del clima organizacional las personas trabajan en un entorno favorable permitiendo poner en práctica los conocimientos y habilidades⁽¹¹⁾ refiere que: El clima organizacional es el conjunto de cualidades permanentes que describen a una organización, las distinguen unas con otras e influyen en el comportamiento de los trabajadores que la forman⁽¹¹⁾. Entonces de esto se concluye que, las características de cada clima organizacional son únicas y de estas dependerá la productividad y la evolución laboral.

En Perú, el MINSA define el clima organizacional como: Percepciones distribuidas en los integrantes de una organización con respecto al trabajo; el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, así como las diversas regulaciones formales e

informales que afectan a los miembros⁽⁶⁾. En otras palabras, la percepción laboral es fundamental en el desarrollo de un buen clima laboral.

Chiavenato considera que el clima organizacional es la conformación de elementos como: el Medio interno, la atmósfera que se percibe en la organización, innovación tecnológica, implementación de políticas, metas y reglamentos institucionales⁽¹²⁾. Por lo antes mencionado, podría decir que es la percepción de sus miembros sobre las condiciones en las cuales desempeñan sus funciones, lo cual va a reflejar el clima institucional según el entorno sea favorable o no; relacionando el aspecto organizativo, potencial humano y la cultura de organización.

De acuerdo a Litwin et al^(13,14) hay situaciones y/o características que pueden ser medidas en las organizaciones; ellas son influyentes en el accionar de los seres humanos. Se han determinado tres dimensiones en el clima laboral: Diseño organizacional, potencial humano y cultura organizacional.

El Diseño Organizacional según Chester y Bernard es: Un sistema de acciones o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas⁽⁶⁾. La cual es conformada por acciones de coordinación para el logro de objetivos, donde se distribuye el trabajo y existe una estructura jerárquica que determina la organización. Y cuyos componentes son:

La Estructura: Considera los lineamientos, técnicas, tramitaciones y otras falencias que los trabajadores perciben y que van a repercutir en el desarrollo de su trabajo. Los estándares son de importancia para que el personal perciba las metas institucionales tanto implícitas como explícitas, además de las normas de trabajo para el cumplimiento de las mismas.

La Comunicación Organizacional: Es fundamental a través del uso de canales y formas de comunicación, que permita la intercomunicación de los miembros dentro de la institución.

La Remuneración: Es la retribución económica que se les brinda a los trabajadores según su productividad laboral.

La dimensión potencial humano representa el pilar fundamental de toda organización, base social interna integrada por el recurso humano, como parte pensante, racional y sentimental, presente para lograr los objetivos institucionales. Tienen las siguientes características:

Toma de decisiones: Evalúa la información disponible para hacer una elección y resolver los problemas, considerando como parte fundamental el rol que desempeñan los empleados en este proceso.

La responsabilidad: Es el punto de vista que tiene el trabajador respecto a su autonomía en la toma de decisiones en el desarrollo de sus funciones y de trabajo. Además, la recompensa: Representa la percepción que tiene el recurso humano con respecto a la recompensa recibida, si se adecua al trabajo bien hecho o simplemente si existe.

La calidez/confort, son condiciones del ambiente de trabajo, si son agradables o no, además de considerar la interrelación social con compañeros, jefes y subordinados.

El liderazgo: Es la influencia que se ejerce sobre a otras personas en cuanto a su comportamiento para el logro de resultados principalmente son los jefes quienes lideran pero ello está condicionado por los valores, normas, procedimientos y además por la coyuntura del momento y la innovación: Como propósito de innovar, (experimentar nuevas ideas y crear cambios en la organización) para el progreso de la institución y Confort: Son las condiciones que brinda la dirección para generar un espacio físico sano y agradable, que se refleja en la satisfacción del potencial humano

La dimensión cultura organizacional, comprende: Apoyo y cooperación: Expresa cuando algún miembro de la institución presenta dificultades y los

trabajadores demuestran su colaboración de diversas formas, como puede ser: ayudando en su trabajo, el apoyo material y humano que recibe de su organización. La recompensa: Premia el trabajo y su desempeño del trabajador de la organización, ello genera un clima apropiado, pues es una forma de estímulo. Aun así, si no se logra el desempeño, no se emplea el castigo, sino más bien se incentiva para mejorar su trabajo. Conflicto: Se presenta porque no siempre en una organización todos están de acuerdo, ello genera dificultades que se manifiesta cuando los integrantes de los diferentes niveles jerárquicos de la organización discrepan, pero se aceptan las opiniones para debatirlas y se busca la solución al problema. Las diversas posturas que asume cada miembro en el trabajo son toleradas.

La identidad: Es identificarse con la institución forma parte de ella, es el sentido de pertenecer a la organización representando la parte más importante dentro del grupo de trabajo.

Las bases teóricas del clima organizacional según la teoría de necesidades de Maslow, considera la motivación de las personas; depende de satisfacer las necesidades: fisiológicas, seguridad, afecto, estima y autorrealización, que se satisfacen en orden jerárquico. Cuando las necesidades básicas no son satisfechas, motiva cambios en el comportamiento hasta ser satisfecha perdiendo de ahí su poder de motivación, solo al cubrir las necesidades básicas, podemos escalar a otro nivel. Por ello es indispensable que la institución donde se labora brinde las condiciones para satisfacer estas necesidades en el área del trabajo.⁽¹²⁾

La teoría de Likert⁽¹⁵⁾, 1970, relaciona la conducta que adquieren los trabajadores por el comportamiento administrativo y la forma de organización que ellos aprecian, según como se percibe se manifiesta la reacción conductual; considera los siguientes aspectos; causales, que son autónomas y muestran el sentido como la organización evoluciona y logra sus resultados; las Intermedias, miden cómo se encuentra internamente la

organización, a través de los indicadores de motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Ellas van a establecer los procesos organizativos. Por último, las variables finales, se generan en consecuencia de las causales e intermedias, y se dirigen a determinar los resultados o logros como: producción, ingresos y pérdidas.

La importancia del clima organizacional está en los valores, actitudes y creencias que tienen las personas de la organización, transformándose en elementos del clima. Hay tres motivos que ameritan se analice y elabore un diagnóstico de una organización como son: las fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción; considerando que influyen negativamente en la organización. Este análisis permite realizar modificaciones en los componentes administrativos para dirigir las intervenciones a desarrollar y prevenir los conflictos que puedan surgir.⁽⁶⁾

A pesar de ser un proceso complejo, es fundamental realizarlo de forma periódica, ya que el potencial humano es indispensable en la organización, ello permite saber de forma certera, científica y sistemática qué opinión poseen sus integrantes del entorno y condición laboral, de acuerdo a planificar proyectos de mejora institucional.⁽⁶⁾

La otra variable en estudio es la satisfacción laboral, según el autor Locke, 1976, es una respuesta emocional positiva o placentera dada por el trabajador resultado de la apreciación subjetiva de las actividades desarrolladas por él.⁽¹⁶⁾ Para Palma, 1999, es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo⁽¹⁷⁾. Siguiendo los planteamientos teóricos de Herzberg et al ^(9,17) esta actitud se basa en creencias y valores que posee el trabajador al realizar sus funciones y se determinan por las características que el trabajador percibe de lo que debería ser y hacer.

En tanto Navarro ⁽¹⁸⁾, 2008, considera la satisfacción como: intrínseca y extrínseca. La primera asociada con las tareas en sí y la segunda tiene sus orígenes en situaciones externas, relacionadas al ambiente de ejecución de

labores, donde influye la relación que se tiene con jefes, supervisores, compañeros, además del salario, horario de trabajo, seguridad y el reconocimiento al trabajo.

Podemos concluir que la satisfacción laboral es la percepción que cada quien tiene de su trabajo, que se manifiesta a través de sus emociones positivas, y demostración de valores; donde intervienen aspectos relacionados con tareas a desarrollar, relación con autoridades, compañeros y condiciones laborales.

La teoría de Frederick Irving Herzberg o “Teoría de Motivación e Higiene”, considera dos tipos de necesidades que motivan e influyen en la conducta; la primera se relaciona con los factores de motivación concernientes al trabajo como son: reconocimiento, responsabilidad, desarrollo personal, estos contribuyen a mejorar la satisfacción. El segundo se asocia a las condiciones ambientales o higiénicas del entorno que posee la empresa y genera las condiciones de trabajo, si dicho factor es inadecuado, va producir en la persona insatisfacción.⁽¹⁹⁾

Por ello se ha considerado estas dos dimensiones en la variable: Dimensión motivacional o intrínseca del trabajo: se relaciona a Condiciones dentro del entorno laboral o la institución que toma en cuenta la salud física y ambiente, así como el aspecto remunerativo, beneficios, políticas y reglamentos internos que rigen en la institución, así también influye el clima que se percibe entre la interrelación de autoridades que dirigen la institución y el personal que forma parte de la misma.⁽²⁰⁾ Comprende:

Realización personal: Es la seguridad que siente la persona de desempeñarse en la realización de algo, por sentirse realizada y preparada en el aspecto personal, institucional, pues se encuentra calificado.

Reconocimiento: Acto protocolar de fortalecer y reforzar a las personas y permite elevar su autoestima laboral e incentiva a mejorar en su trabajo.

Responsabilidad: En toda institución existen reglas, normas y protocolos de atención, que el recurso humano debe cumplir con responsabilidad en su trabajo.

Oportunidades de desarrollo: Situaciones que se presentan y son aprovechadas por el personal con el objetivo de superación o acceder a otro nivel.

Dimensión de higiene o extrínseca: Son las acciones y/o condiciones que hacen al empleado sentir satisfacción en lo que desempeñan; entre ellas tenemos el trabajo ejecutado, ser recompensado y reconocida su profesión, tener ideales de superación y autorrealización, además recibir por parte de la institución, programas, promoción y capacitación que permiten el crecimiento y desarrollo personal ⁽²¹⁾. Está conformado por:

Las políticas de organización: En toda institución existen los lineamientos políticos y normas para su funcionamiento; que el personal que conforma y es parte de él debe conocer y aplicar los documentos que guían el accionar, las funciones, responsabilidades y otros, que permitan tomar decisiones cuando surgen problemas dentro de la organización.

La supervisión: Es la autoridad que tiene un trabajador con mayor experiencia para dirigir a otras y buscar un bien común.

Remuneraciones e incentivos: Se brinda al trabajador para mejorar su labor y por ende la productividad.

Las relaciones interpersonales: Según el Ministerio de Salud (MINSA)⁽²²⁾, representa la forma de comunicación donde se intercambia información, se expresan los sentimientos y percibe la conducta y actitud entre las personas que laboran dentro de un equipo de trabajo.

1.2 Formulación de la hipótesis

H1: Existe relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia Hospital Regional II- 2 – Tumbes, 2022.

H0: No existe relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia Hospital Regional II-2 – Tumbes, 2022.

2. ANTECEDENTES

A nivel internacional

Rutilla ⁽²³⁾, 2015, en Guatemala se investigó la Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Roosevelt, emplearon el abordaje mixto, en 146 enfermeras, y aplicaron el cuestionario estructurado y la entrevista. Se concluyó que existen barreras para alcanzar la satisfacción laboral como son: inseguridad laboral, ambiente e infraestructura inapropiados, falta de equipos y materiales, incumplimiento de normas, falta de recursos humanos, generando consecuencias legales laborales. El trabajo es poco recompensado, existiendo problemas de comunicación, pero a pesar de ello, sienten satisfacción al logro de metas.

Por otra parte, Pablos ⁽²⁴⁾, 2016, en España investigó la satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres, mediante una investigación cuantitativa en 231 participantes, se empleó un cuestionario, tipo cualitativo en grupo de discusión conformado por 5 enfermeras. Concluyeron que las enfermeras del Hospital Cáceres tienen mayor satisfacción laboral que las de Badajoz, pero en factores de condiciones del ambiente, Infraestructura y recursos, las enfermeras del hospital de Badajoz se encuentran más satisfechas.

En tanto, Alemán ⁽²⁵⁾, 2017, en Nicaragua investigó la satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, investigación descriptivo-

transversal, utilizó la encuesta y el auto llenado en 27 participantes, encontró que la satisfacción se relaciona con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, encontrándose insatisfacción por el salario e incentivos.

Así mismo Claros ⁽²⁶⁾ 2018, en Colombia, investigaron el clima organizacional y percepción externa de la calidad de los servicios de Salud de la fundación hospital San José de Buga. Tipo cuantitativo, descriptivo – transversal, se aplicaron los instrumentos de la Organización Panamericana de la Salud para el clima organizacional y modelo SERVQUAL para percepción de calidad en salud. Concluyendo que el clima organizacional es satisfactorio y la calidad de percepción fue óptima, no existe asociación entre las variables.

A nivel nacional

Cárdenas y Feliciano ⁽²⁷⁾ en Lima, 2017, investigaron la satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público tipo descriptivo-transversal en 104 enfermeros, se aplicó la encuesta de Satisfacción Laboral y obtuvieron que el 52% sienten insatisfacción laboral causada por motivos autoritarios, políticas de la institución, beneficios laborales y remunerativos, además de la interrelación y el desarrollo. Concluyendo que los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora en su mayoría sienten insatisfacción.

También en el 2017, Cárdenas y Condori ⁽¹⁾ investigaron el clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del hospital III Goyeneche de Arequipa, estudio descriptivo de corte transversal - correlacional en 84 participantes, se utilizó la encuesta y entrevista a través de una ficha individual y dos cuestionarios para el estudio del clima organizacional y de calidad de vida profesional. Encontró que el clima organizacional fue saludable en el 53.6% y la calidad de vida laboral buena en 82.1% encontrando asociación entre las variables, por tanto, cuando mejor es el clima laboral se tiene que la calidad de vida será mejor.

Por lo tanto Marcelo ⁽²⁸⁾, 2018, indagó el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital MINSA Santa Rosa II – Piura, tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo, transversal, y observacional, en 84 participantes, utilizó un cuestionario tipo Likert y una ficha de recolección de datos sociodemográficos. Obtuvo como resultados baja satisfacción laboral en 88.1%, en cuanto a condiciones físicas, confort, beneficios laborales, remunerativos y políticas. Concluyendo que en los profesionales de enfermería la satisfacción laboral es baja, probablemente se deba a la falta de estímulo, que solo realizan sus tareas de forma rutinaria.

Por su parte Oblitas ⁽²⁰⁾, 2019, indagó sobre la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de emergencia del hospital regional Lambayeque – Chiclayo, tipo de investigación descriptivo- correlacional; en 42 enfermeras y utilizo el cuestionario de Clima laboral y de satisfacción laboral según Herzberg ⁽²⁰⁾. Obtuvo que 66,7% de enfermeras percibe un clima laboral promedio, 21,4% un clima laboral saludable, el 11,9% un clima laboral no favorable en el servicio. Respecto a la satisfacción laboral el 66, 7% encontró un grado moderado de satisfacción, el 28,6% un grado alto y el 4,8% un grado bajo de satisfacción laboral. Concluyó que existe asociación entre las variables.

Según Padilla ⁽²⁹⁾, 2020, Investigo sobre la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del hospital San José del Callao 2018. Teniendo un enfoque cuantitativo, no experimental, diseño correlacional, descriptivo. En una muestra de 80 enfermeras, utilizó el cuestionario de clima organizacional de Silva ⁽²⁹⁾. Los resultados demostraron que existe un clima organizacional agradable en el 91% y el personal de enfermería se encuentra satisfecho con su labor en el 96.3%. Del cual se concluyó que, las variables poseen una relación directamente positiva estadísticamente significativa.

A nivel regional

Cruz ⁽³⁰⁾, 2017, realizó una investigación similar en el Hospital Regional II- 2 Tumbes. Tipo cuantitativo-aplicativo, diseño descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal, en 10 enfermeras, obtuvo que el nivel de estrés es medio 50% y el 70% el clima laboral es moderadamente desfavorable no siendo significativa la relación entre las variables.

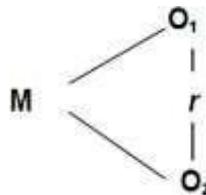
CAPITULO II

MATERIALES Y METODOS

2.1 TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación corresponde al tipo cuantitativo, usa datos numéricos y análisis estadístico para comprobar hipótesis, establecer patrones de comportamiento y probar teorías ⁽³²⁾ Se aplicó el diseño descriptivo correlacional, descriptivo porque permite mostrar las características, propiedades más resaltantes de un grupo de personas, comunidad o de cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis. Correlacional mide dos o más variables que pretende ver si están o no asociadas en un mismo sujeto y analizar el grado de correlación.

Esquema del diseño descriptivo correlacional:



M: muestra

O1: Variable 1: Clima organizacional

O2: Variable 2: Satisfacción laboral r: Relación entre las variables.

2.2 LUGAR DE EJECUCIÓN

La investigación se ejecutó en la ciudad de Tumbes, Hospital Regional II- 2, Tumbes, en el servicio de emergencia.

2.3 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO

La definición de población de acuerdo a Telliz, 1980, es la totalidad de casos que coinciden con un conjunto de cualidades ⁽³³⁾ cuando la cantidad de miembros en una población es reducida y accesible, el cálculo de una muestra no será necesario. La población está constituida por los 29 enfermeros(as) que laboran de forma rotativa en los cinco tópicos:

Medicina, cirugía, pediatría, triaje y trauma shock, correspondientes al área de emergencia. Esta información fue obtenida mediante el muestreo no probabilístico por conformidad, esto incluye a todos los sujetos.

Criterios de Inclusión:

2.3.1 Enfermeras(os) que roten en los tópicos del área de emergencia.

2.3.2 Enfermeras(os) con mínimo de un mes de permanencia en el puesto actual.

Criterios de exclusión:

- a) Enfermeras(os) que se encuentren de descanso o licencia.
- b) Enfermeras(os) con cargo de jefaturas.
- c) Enfermeras (os) que no quisieron desarrollar las encuestas

2.4 DISEÑO METODOLÓGICO: MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS DE RECOPIACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

Teniendo en cuenta que, para evaluar al clima organizacional como variable, se necesitó la encuesta y de instrumento el cuestionario del Ministerio de Salud, 2009, de clima laboral Litwin y Stringer modificado por Oblitas⁽²⁰⁾, 2019. Consta de las siguientes partes:

Primera parte describe las instrucciones y las alternativas de respuesta. La segunda parte corresponde a los 27 ítems del clima organizacional, distribuido en tres dimensiones:

- a) El diseño organizacional consta de 10 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.
- b) Potencial humano de 8 ítems: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18.
- c) Cultura organizacional de 9 ítems: 19, 20, 21, 22, 23 24, 25, 26, 27.

Cada pregunta tiene cinco alternativas las cuales se les dio un valor tipo Likert del 1 al 5 según respuesta: totalmente en desacuerdo (TED): 1, en desacuerdo (ED): 2, ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED): 3, de

acuerdo (DA): 4, y totalmente de acuerdo (TDA): 5. Se ha categorizado la variable y sus dimensiones mediante la utilización de la escala de puntuación Baremo, que nos va a permitir la interpretación del instrumento y clasificar el clima laboral en: Favorable, medianamente favorable y desfavorable.

Para identificar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario, según Herzberg, modificado por Oblitas ⁽²⁰⁾, 2019. Consta de 27 preguntas que miden 2 dimensiones:

- a) Motivacional o intrínseca con 12 ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12
- b) Higiénica o extrínseca con 15 ítems:13,14,15,16,17,18, 19, 20, 21, 22,23, 24,25,26,27.

Cada pregunta tiene de 5 opciones: totalmente en desacuerdo (TED):1, en desacuerdo (ED): 2, ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED): 3, de acuerdo (DA): 4, y totalmente de acuerdo (TDA): 5. Se ha categorizado la variable y sus dimensiones mediante la utilización de la escala de puntuación Baremo, que nos va a permitir la interpretación del instrumento y clasificar la satisfacción laboral en. Alta, media y baja.

Los instrumentos fueron validados en la Investigación de Oblitas ⁽²⁰⁾, 2019, a través de una comprobación del contenido mediante la fórmula de V de Aiken. Donde se obtuvo un coeficiente de 0.82 para el clima organizacional y 0.9 para satisfacción laboral. Considerando que cuando el coeficiente V de Aiken sea mayor de 0,69, indica validez.

Los mismos que obtuvieron una confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, para el clima laboral de 0,75 y para satisfacción laboral 0,82, valores que indican la confiabilidad de los instrumentos.

Los datos se ingresaron en una base de datos en el programa Excel y SPSS, se empleó la estadística descriptiva, empleando tablas de

frecuencias y porcentajes, además de la aplicación de gráficos para mejorar la facilidad de entendimiento de los valores obtenidos.

Después, se aplicó la estadística inferencial, para afirmar u objetar la hipótesis mediante la relación entre las variables de estudio. Se utilizó la prueba de chi cuadrado de Pearson para ver si hay relación entre las variables, y contrastar si las diferencias obtenidas entre las variables pueden ser resultado de alguna eventualidad. H_0 =Si no hay proporcionalidad en las variables ($p>0,05$); H_1 =Si hay proporcionalidad entre ellas ($p<0,05$).

Se consideraron los principios éticos de rigor y de científicidad Belmont ⁽³⁵⁾, 1978, considera el principio de beneficencia, a través del respeto y protección de las personas involucradas en el estudio durante todo el proceso investigativo. Se Garantizó que su participación o la información que proporcionen los enfermeros(as) no sería utilizada en ninguna forma en su contra o para otros fines. El principio de respeto y dignidad humana permitió la determinación de los sujetos prueba y el acceso controlado a la información necesaria para la investigación; al tratar a todos como entidades autónomas y capaces de conducir sus propias actividades.

Teniendo en cuenta, la situación de la pandemia, el estado peruano a través del MINSA dio normas sobre estudios que involucrasen a seres humanos mediante el decreto supremo N° 233-2020 en su artículo 7 según el cual son importantes mantener consideraciones éticas para el correcto desarrollo de una investigación en personas. Por lo que, esto afecta a cualquier actividad de ciencias sociales, biomédica, conductual o epidemiológica que necesita de una recopilación y posterior análisis de datos con fines académicos. ⁽³⁵⁾. Siendo en este caso una investigación conductual.

Finalmente, es importante recalcar que, el principio de justicia permitió que los enfermeros(as) involucrados en el estudio sean tratados de forma

equitativa, justa, respetuosa y amable antes, durante y después de la participación. Además, el derecho de privacidad manteniendo la más estricta confidencialidad. El principio de científicidad que postula GOZZER y se cumplió en todo momento que son: confidencialidad, credibilidad, confirmabilidad, adecuación, ajuste y transferibilidad. ⁽³⁶⁾

CAPITULO III RESULTADOS

Tabla 1 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Clima organizacional	Satisfacción laboral			Total
	Alta	Media	Baja	
Favorable	n 24	0	0	24
Medianamente favorable	% 96.0%	0.0%	0.0%	96.0%
Desfavorable	n 0	0	0	24
	% 0.0%	4.0%	0.0%	4.0%
Total	n 24	1	0	25
	% 96.0%	4.0%	0.0%	100.0%

Fuente. Encuesta al personal de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Al establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un p valor = 0.000 muy significativo $p < 0.05$ para la prueba chi cuadrado de Pearson. En conclusión, existe una relación estadística significativa para ambas variables. Así, cuando el clima laboral es favorable la satisfacción es alta.

Tabla No 2: Clima organizacional del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Regional II- 2 Tumbes.

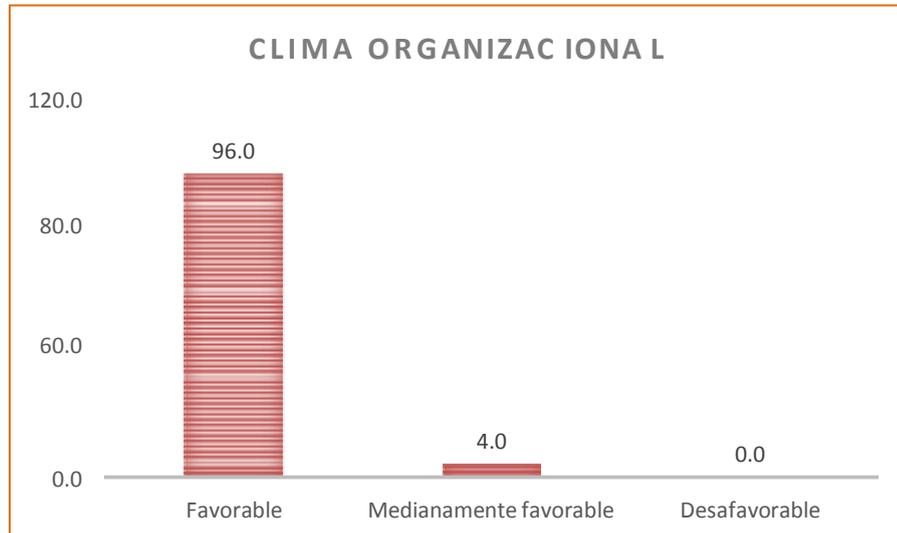
CLIMA ORGANIZACIONAL	PROFESIONALES DE ENFERMERIA	
	N°	%
Favorable	24	96.0
Medianamente favorable	1	4.0
Desfavorable	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente. Encuesta sobre Clima Organizacional, aplicado al personal de enfermería en servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

El 96.0% de la población muestral, percibe que el clima organizacional es favorable; el 4% que es medianamente favorable y el 0.0 % desfavorable.

Figura 1

Representación del clima organizacional en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022



Fuente. . Encuesta sobre Clima Organizacional, aplicado al personal de enfermería en servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

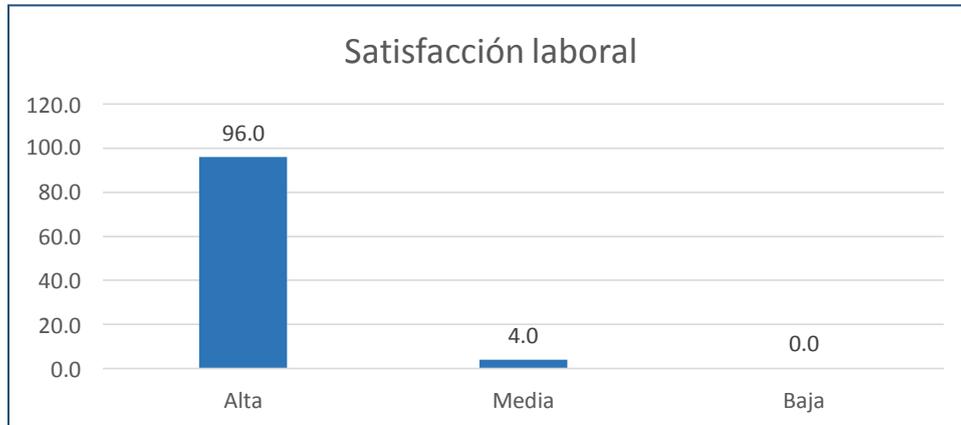
Tabla No 3: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Valores	n	%
Alta	24	96.0
Media	1	4.0
Baja	0	0.0
Total	25	100.0

Fuente. Encuesta sobre Satisfacción laboral, aplicado al personal de enfermería en servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

El 96.0% de los profesionales de enfermería de servicio emergencia de Hospital Regional II-2 Tumbes, presenta una alta satisfacción laboral, el 4.0% media satisfacción y el 0.0 % baja satisfacción.

Representación de la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022



Fuente. Encuesta sobre Satisfacción laboral, aplicado al personal de enfermería en servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Tabla No 4: Relación entre la dimensión Diseño organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

CLIMA ORGANIZACIONAL : Diseño Organizacional		SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA			Total
		Alta	Media	Baja	
Favorable	n	24	0	0	24
	%	96.0%	0.0%	0.0%	96.0%
Medianamente favorable	n	0	1	0	1
	%	0.0%	4.0%	0.0%	4.0%
Desfavorable	n	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	n	0	0	0	25
	%	96.0%	4.0%	0.0%	100.0%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de enfermería en servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Al establecer la relación entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un p valor = 0.000 muy significativo $p < 0.05$ para la prueba chi cuadrado de Pearson. Por lo que, existe una relación estadística significativa para ambas variables. Así, cuando el diseño organizacional es favorable, la satisfacción es alta (96%)

Tabla No 5: Relación entre la dimensión Potencial Humano y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Potencial humano	SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA			Total	
	Alta	Medi a	Baja		
Favorable	n	24	0	0	24
	%	96.0%	0.0%	0.0%	96.0%
Medianamente favorable	n	0	1	0	1
	%	0.0%	4.0%	0.0%	4.0%
Desfavorable	n	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	n	0	0	0	25
	%	96.0%	4.0%	0.0%	100.0%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de enfermería en servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Al establecer la relación entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral, se obtuvo un p valor = 0.000 muy significativo $p < 0.05$ para la prueba chi cuadrado de Pearson. Corroborando la relación estadística significativa. Así, cuando el potencial humano es favorable, la satisfacción es alta (96%)

Tabla No 6: Relación entre la dimensión: Cultura organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Cultura Organizacional		Satisfacción laboral del profesional de Enfermería			Total
		Alta	Media	Baja	
Favorable	n	22	0	0	22
	%	88.0%	0.0%	0.0%	88.0%
Medianamente favorable	n	2	0	0	2
	%	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
Desfavorable	n	0	1	0	1
	%	0.0%	4.0%	0.0%	4.0%
Total	n	0	0	0	25
	%	88.0%	0.0%	0.0%	88.0%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de enfermería en servicio emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Al establecer la relación entre la dimensión, cultura organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un p valor = 0.000 muy significativo $p < 0.05$ para la prueba chi cuadrado de Pearson. Afirmando que existe una relación estadística significativa. Así, cuando la cultura organizacional es favorable, la satisfacción es alta (88%)

CAPITULO IV

ANALISIS Y DISCUSION

Respondiendo al objetivo general que expone determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes se observó que el clima organizacional es favorable en un 96% y la satisfacción laboral es alta, y en respuesta al objetivo general, los resultados de esta investigación indicaron que si hay relación de las variables. Esto se logra al evaluar los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los participantes de esta investigación, mediante la categorización de las variables y sus dimensiones, obteniendo valores y comparando resultados; se observa una gran similitud entre los mismos, lo que finalmente se refleja en el resultado de la prueba chi cuadrado de Pearson. Por lo que, se puede afirmar que existe una relación significativamente positiva.

Estos resultados son consistentes con lo encontrado por Padilla (29), en cuya investigación los resultados demostraron que existe un clima organizacional agradable en el 91% y una satisfacción laboral alta en un 96.3%. Por lo que, poseen una relación estadísticamente significativa directamente positiva, que se va a evidenciar en el trabajo diario. Considerando lo expuesto por Brunet: que el clima organizacional es la composición de las cualidades de una organización y como la identidad corporativa afecta el comportamiento de los trabajadores (10). Por lo tanto, el clima organizacional es la expresión de la personalidad organizativa, induciendo que de este depende la evolución de los trabajadores.

Se deduce que, el clima organizacional de una organización es la percepción de las características invariables que la describe y se dividen de acuerdo a cómo afectan en el desempeño de los empleados (11). Entonces de esto se determina que, las características de cada clima organizacional son únicas y de estas dependerá la productividad y la evolución laboral.

Con respecto al objetivo específico, se determinó el clima organizacional del personal de enfermería en servicio emergencia del hospital regional Jamoll-2 Tumbes, teniendo como resultado que es favorable en un 96% y medianamente favorable en un 4%. Al comparar con otros estudios resalta Oblitas. (20), que obtuvo que el 66,7% de enfermeras refiere un clima laboral medianamente favorable, y el 11,9% lo considera no favorable. De acuerdo al MINSA se considera que el clima organizacional son las percepciones y relaciones interpersonales dentro de un ambiente físico (6). La Comunicación Organizacional: Es fundamental a través del uso de canales y formas de comunicación, que permita una correcta comunicación dentro de la institución. En los resultados encontrados se destacan la falta de comunicación con la coordinadora o jefe de servicio, y la falta de incentivos laborales.

De acuerdo a lo anterior se expresa que es necesaria la implementación de métodos de comunicación eficaces en el clima organizacional para evitar discrepancias. De esta manera, las opiniones se debaten y se busca la solución al problema. Además de incluir factores que premien el trabajo de los empleados de la institución por su desempeño (La recompensa).

Con respecto al objetivo específico, identificar la satisfacción laboral, del personal de enfermería en servicio emergencia del hospital regional Jamoll-2 Tumbes, según lo obtenido la percepción en la satisfacción laboral es en su mayoría alta, en un 96% y media un 4%, que es otro objetivo más propicio hacia valores favorables.

Esto se relaciona con Alemán. (25), que encontró que la satisfacción se relaciona con la identidad de la tarea, la autonomía en el desempeño, el ambiente de trabajo y el desarrollo laboral que se obtiene, encontrándose insatisfacción por el pago y beneficios. Maslow, considera que la motivación de las personas depende de satisfacer de manera jerárquica las necesidades fisiológicas además de brindar seguridad, estima y afecto, ya que esto complementa al sentimiento de autorrealización. Cuando las necesidades básicas no son satisfechas, motiva cambios en el comportamiento hasta ser

satisfecha perdiendo de ahí su poder de motivación, solo al cubrir las necesidades básicas, podemos escalar a otro nivel. De este modo se determina que es indispensable que la institución donde se labora brinde las condiciones para satisfacer estas necesidades en el área del trabajo. (12)

Al determinar el siguiente objetivo específico que es la relación entre el clima organizacional en su dimensión: diseño organizacional, con la satisfacción laboral del personal de enfermería en servicio emergencia del hospital regional Jamoll-2 Tumbes, se obtiene como resultado que, sí hay relación, ya que el Diseño Organizacional según Chester y Bernard son actividades o fuerzas que forman parte de un sistema coordinado de manera consciente por dos o más personas (6)..En Perú, el MINSA define al clima organizacional como las percepciones y relaciones interpersonales con las diversas limitaciones formales e informales que tienen lugar en el ambiente laboral de los miembros de una organización (6). La cual es conformada por acciones de coordinación para el logro de objetivos, donde se distribuye el trabajo y existe una estructura jerárquica que determina la organización.

De acuerdo con lo anterior es importante que el personal de salud perciba las metas institucionales tanto implícitas como explícitas, además de las normas de trabajo para el cumplimiento de las mismas.

Al analizar el siguiente objetivo específico sobre la relación entre el clima organizacional en su dimensión: potencial humano y la satisfacción laboral; del personal de enfermería en servicio emergencia del hospital regional Jamoll-2 Tumbes, se obtiene como resultado que si hay relación. Al comparar con otros estudios resalta la investigación de Cárdenas y Condori(1). Donde encontraron que el clima organizacional fue optimo al igual que la calidad de vida laboral denotando asociación entre las variables, por tanto, cuando mejor es el clima laboral la calidad de vida será mejor sabiendo que el potencial humano representa el pilar fundamental de toda organización, base social interna integrada por el recurso humano, como parte pensante, racional y sentimental, presente para lograr los objetivos institucionales (6).

Por lo que se deduce que para lograr los objetivos o metas de la institución es importante que el potencial humano se encuentre satisfecho; esta condición va a influenciar en el desenvolvimiento del personal y por ende a la institución.

Al determinar la relación entre el clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en servicio emergencia del hospital regional Jamoll-2 Tumbes. Se obtiene como resultado que, sí hay relación con la satisfacción laboral. Lo que es similar al estudio de Cárdenas A. y Feliciano C, sobre los incentivos remunerativos y laborales, además de las opciones de capacitación profesional que brindan las autoridades respectivas.

Chiavenato considera que el clima organizacional es la conformación de elementos como: el Medio interno, el entorno que se percibe en la institución, innovación tecnológica, implementación de políticas, metas y reglamentos institucionales (12). Por lo antes mencionado, podría decir que es la percepción de sus miembros sobre las condiciones en las cuales desempeñan sus funciones, lo cual va a reflejar el clima institucional. Las correlaciones son: La dimensión extrínseca de la satisfacción laboral depende del diseño organizacional; la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral depende del potencial humano y cultura de organización. Siendo las dimensiones favorables y altas la satisfacción, denotando una relación proporcional. Según los valores obtenidos, los puntos de falencia según la percepción del personal de salud evaluado son: La falta de estímulo y oportunidades en la capacitación profesional, desconocimiento del Manual de Organización de Funciones, el desinterés de las autoridades correspondientes en el desarrollo de protocolos y guías en el abordaje de pacientes. Sin embargo, según los datos existe una aceptable capacidad resolutoria y un ambiente de trabajo relativamente estable. Finalmente, al comparar ambos resultados, se obtienen los errores administrativos y organizacionales en el entorno laboral y las pautas para subsanarlos.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la población muestral, es decir, que ambos valores son proporcionales y dependientes.
2. Se identificó que el clima organizacional, es favorable para un 96.0%, el 4% que es medianamente favorable y el 0.0 % desfavorable.
3. Se identificó la satisfacción laboral de la población muestral, obteniendo que el 96.0% de los profesionales de enfermería del servicio emergencia presenta una alta satisfacción laboral, el 4% media satisfacción y el 0.0 % baja satisfacción.
4. Se estableció, la relación del clima organizacional según su dimensión de Diseño organizacional con la satisfacción laboral. Obteniendo que, cuando el diseño organizacional es favorable, la satisfacción es alta (96%).
5. En la relación del clima organizacional según la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral, existe una relación estadística significativa. Así, cuando el potencial humano es favorable, la satisfacción es alta (96%), hay un margen de 4% que considera que no se les presta adecuadas oportunidades para su capacitación y desarrollo como profesionales, con respecto a su atmósfera de trabajo, considera que es respetuoso y cálido.
6. La relación del clima organizacional según la dimensión de cultura organizacional y satisfacción laboral, mediante una estadística significativa. Así, se observa que, si el diseño cultura organizacional es favorable, la satisfacción es alta (88%), lo que indica una adecuada disposición en la resolución de un problema de manera efectiva, a pesar de la falta de estímulos que puedan generar una rutina en el trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Mejorar las condiciones laborales del profesional de enfermería coordinando con el jefe y el coordinador de área de emergencia los aspectos del servicio y actividades laborales y por consecuencia mejorando los estándares de calidad, lo cual beneficiaría al hospital y al licenciado de enfermería.
2. Se sugiere a la jefatura de enfermería y al coordinador de emergencia, que para que la institución crezca considerablemente deberían de prestarle mucha atención a la satisfacción laboral, porque juega un papel importante en el desarrollo de los objetivos de la institución y la productividad de esta; así como también fortalece el vínculo del profesional de enfermería del servicio de emergencia, lo que ayudaría a conseguir un ambiente deseado y así tener un clima laboral en donde se desarrolle el potencial humano, mediante capacitaciones en la que se tenga presente el trabajo en equipo.
3. Implementación del Manual de Organización de Funciones (MOF) por la dirección contratando auditores en enfermería y contar con el apoyo de los licenciados de enfermería, para elaborar las guías de prácticas clínicas, protocolos de atención, para así mejorar la calidad de atención, lo cual va a ayudar al licenciado a desarrollar su trabajo y a la vez a futuros colegas que ingresen a esta área crítica.
4. El área de capacitación conjuntamente con la dirección deben de poner en práctica nuevas metodologías y mejorar los ambientes de trabajo para que los licenciados puedan desempeñarse más acorde con la realidad de otras instituciones y puedan desarrollar sus conocimientos y funciones en el área de emergencia del hospital regional, con un nivel II-2, se espera que las autoridades tengan muy en cuenta esta realidad que afecta al personal de emergencia y a los pacientes en general.
5. Así mismo se sugiere analizar con el personal de enfermería de manera enfática los horarios en los que se ejecutara algún estudio, para no interferir con las actividades propias del servicio de emergencia o área a evaluar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Cárdenas, N; Condori, K. Clima organizacional y calidad devida laboral en enfermeras del área de hospitalización del hospital III Goyeneche [Internet]. [Arequipa]: Universidad Nacional de San Agustín; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5139/ENcahunm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Flores, J. Estudio comparativo en la relación existente entre la satisfacción laboral, la turnicidad y el estrés laboral. Ibermutuamur.2001; pg 63-70. Disponible en: <http://www.ingenieroambiental.com/4014/bip25.pdf>
3. Finklea, J; Messite, J; et. al. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo [Internet]. Chantal Dufresne, BA; 2001. Disponible en: <http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files/proteccioncivil/normatividad/Enciclopedia%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf>
4. Cuevas, J. Psicología y empresa renovando empresas con talento humano. [Online]; 2011. Acceso 20 de octubre de 2020. Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/el-clima-organizacional-conceptos.html>.
5. Vara, L. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de la red de salud Arequipa Caylloma, Arequipa 2017. Tesis de pre grado. Universidad Alas Peruanas, Arequipa.
6. Salinas, A, Yamaguchi, L; et al. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, RM No 623-2008/MINSA [Internet]. Av. Salaverry 801, Jesús María: Ministerio de Salud; 2009. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
7. Ministerio de Salud. [Online]; 2014. Disponible en: Encuesta de satisfacción a nivel nacional. 2014 -Perú.
8. Avella, P; Naranjo, H. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio [Internet]. [Villavicencio]: Universidad Cooperativa de Colombia; 2021. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021_satisfaccional.pdf

9. Ruiz, E; Reyes, B; Suárez, O. clima y satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la i.e. n° 82753, distrito de Ilapa, provincia sanmiguel – cajamarca. 2014 [Internet]. [Cajamarca]: Universidad César Vallejo; 2014. Disponible en:
<http://oferlindasuarezromero.blogspot.com/2014/01/clima-y-satisfaccion-laboral-en-el.html>
10. Alva, P; Arteaga, G. Clima organizacional y calidad de vida laboral de las 0 enfermeras del servicio de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo-2013. Tesis de Pre grado. Universidad Nacional de Trujillo.
11. Baguer, A. Dirección de personas: Un timón en la tormenta. 2nd ed. Madrid: Editorial Diaz de Santos; 2011.
12. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. 9th ed. Madrid: Editorial McGraw-Hill; 2011.
13. Quevedo, A. Estudio de clima organizacional basado en el modelo de funcionamiento de organizaciones: Octógono [Internet]. [Piura]: Universidad de Piura; 2003. Disponible en:
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1214>
14. Duelles, M. Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017 [Internet]. [Chimbote]: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11957/duelles_rm.pdf?sequence=1
15. Brunet, L. El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones, diagnósticos y consecuencias México: Trillas; 1999.
16. Chiang, V; Salazar, M; Rodrigo, A. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. 2011; 19(1).
17. Palma, S. Percepción del Clima Laboral según el Grupo Ocupacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. . [Chiclayo]: Universidad Ricardo Palma; 2006.

18. Boada, N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *J Econ Finance. Int Bus.* 2019;3(1):75.
19. Cercado, K; Gonzales, K. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín. [Tarapoto]: Universidad Peruana la Unión.; 2016.
20. Oblitas, S. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de emergencia del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo. [Chiclayo]: Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2019.
21. Chiang, M; Núñez, A; Huerta, P. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. Universidad del Bio-Bio Concepción y Universidad Pontificia Comillas; 2012.
22. Medina, M. www.gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-emp.resa/. [Online]; 2019.
23. Herrera, R. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. [Guatemala]: Universidad de San Carlos de Guatemala; 2015.
24. Pablos, M. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. [España]: Universidad de Extremadura; 2016.
25. Alemán, J. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar. [Managua, Nicaragua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017.
26. Claros, G; Contreras, L; Muñoz, L. Clima organizacional y percepción externa de la calidad de los servicios de salud de la fundación hospital San José de Buga, periodo noviembre 2018 a enero 2019. Tesis de post grado. Manizales, Colombia: Universidad Católica de Manizales.
27. Cárdenas, A; Feliciano, C. Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público junio - julio 2017. Tesis de Pre grado. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
28. Marcelo, M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II - Piura, en abril 2018. Tesis de Pre grado. Piura Perú: Universidad Nacional de Piura.

29. Padilla, F. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Hospital San José del Callao. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional del Callao, Callao-2020
30. Cruz, Y. Estrés y clima laboral de los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes-2017. Tesis de Pre grado. Universidad Nacional de Tumbes.
31. Rentería, A. Caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro instituciones educativas nivel inicial en la av. panamericana norte-tumbes, año 2017. Tesis de Pre grado. Tumbes: Universidad Católica Los ángeles de Chimbote.
32. Hernandez, R; Fernandez, C; Baptista, R. Metodología de la Investigación. México: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de C.V.; 2010.
33. Hernandez, R; Fernandez, C; Baptista, M. Metodología de la investigación: McGRAW-HILL / interamericana editores, s.a. de C.V.; 2006.
34. Soporte de Minitab 18. [Online]; 2018. Disponible en: <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/18/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/supporting-topics/correlation-and-covariance/a-comparison-of-the-pearson-and-spearman-correlation-methods/>.
35. Ministerio de Salud.Gob.pe. [citado el 24 de julio de 2021]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662949/RM_233-2020-mins.a_y_anexos.PDF
36. Kenneth, C; et al. Informe Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación: National Institutes of Health.; 2003

CAPITULO VIII
ANEXOS

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yoidentificado (a) con DNI N° , mediante el presente documento acepto participar en el proyecto de investigación titulado “Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022” realizado por el investigador Lic. Enf. Risco Urbina Yeli Lourdes, de la Universidad Nacional de Tumbes escuela de Post Grado. Tengo pleno conocimiento de los objetivos de la investigación y el carácter anónimo y confidencial de la misma, así como el respeto de la posibilidad de retirarme si el caso lo amerita. Sé que los resultados podrán ser difundidos sin precisar nombres.

Por tal motivo, acepto participar voluntariamente de la investigación, Para mayor conformidad firmo el presente documento.

Nombre:

DNI:

Anexo 2
CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL
 Autor: MINSA (2011)

Modificado y adaptado por Oblitas (2018) Instrucciones.

Estimado(a) enfermero(a), a continuación, le presentamos una encuesta sobre la percepción de su entorno laboral. Su opinión, es muy importante. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
TA(5)	A(4)	I(3)	D(2)	TD(1)

ITEMS	T A	A	I	D	T D
Dimension : Diseño Organizacional					
1. Las tareas y/o actividades que realizó corresponden a mi ámbito profesional.					
2. En mi servicio las tareas y/o actividades se cumplen según el MOF (Manual de organización de funciones)					
3. Los jefes de departamento y servicio muestran interés en que existan guías de prácticas clínicas, protocolos de atención					
4. Existen insumos o equipo logístico necesario para el cumplimiento de la atención.					
5. La atención en el servicio se hace bajo las directrices del protocolo o guías clínicas estandarizadas.					
6. La gerencia realiza evaluaciones periódicas del cumplimiento de los estándares de bioseguridad y gestión calidad.					
7. Mi servicio cumple con todos estándares de calidad.					
8. Mi jefe inmediato se reúne con los trabajadores para coordinar aspectos del servicio y de las actividades					
9. Me jefe inmediato se acerca a comunicar si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
10. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
Dimensión : Diseño Potencial Humano					
11. Mi coordinadora o jefe de servicio trata de obtener información del equipo o staff antes de tomar una decisión.					
12. En mi institución o servicio, participo en la toma de decisiones.					

13. Cuando ocurre un incidente en el servicio siempre hay una gran cantidad de excusas.					
14. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.					
15. En el servicio prevalece una atmósfera de respeto y amistad.					
16. El equipo de trabajo en mi servicio tiende a ser frío y reservado entre sí.					
17. El personal de salud saca adelante la atención de salud con creatividad, aun cuando las condiciones logísticas y laborales					
18. En la institución o servicio consideran las ideas o alternativas propuesta por el personal.					
Dimensión : Diseño cultural organizacional					
19. Cuando se necesita requerimiento de personal por sobredemanda en el servicio, las otras áreas o servicios envía personal de salud.					
20. Mis compañeras(os) me ayudan cuando los necesito.					
21. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
22. Los incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las críticas o memorándum de aviso.					
23. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes inmediato					
24. Los conflictos internos son solucionados de manera oportuna y adecuada por nuestro jefe(a) inmediato o coordinador (a).					
25. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución de salud.					
26. Estoy comprometido con mi institución de salud.					
27. Me interesa el desarrollo de mi o institución de salud.					

Clima organizacional (27 items)

Categorización :
Favorable : 135- 64
Medianamente favorable : 63- 33
Desfavorable : 32- 1

Categorización para el diseño Organización (10 preguntas)

Favorable : 50-26
Medianamente favorable; : 25-14
Desfavorable; : 13-1

Categorización para el diseño Potencial humano (8 preguntas)

Favorable : 40-21
Medianamente favorable : 20-11
Desfavorable : 10-1

Categorización para el diseño cultural (9 preguntas)

Favorable : 45-24
Medianamente favorable; : 23-13
Desfavorable : 12-1

Clima organizacional (27 items)
Categorización:
Favorable: 135- 64
Medianamente favorable: 63- 33
Desfavorable: 32- 1
Categorización para el diseño Organización (10 preguntas)
Favorable: 50-26
Medianamente favorable; 25-14
Desfavorable; 13-1
Categorización para el diseño Potencial humano (8 preguntas)
Favorable: 40-21
Medianamente favorable 20-11
Desfavorable: 10-1
Categorización para el diseño cultural (9 preguntas)
Favorable: 45-24
Medianamente favorable; 23-13
Desfavorable 12-1

603791967

Anexo 3

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN HERZBERG

Autor: Gutiérrez (2015) Modificado y adaptado por Oblitas (2018) Instrucciones. Estimado(a) enfermero(a), a continuación, le presentamos una encuesta sobre la percepción de su satisfacción laboral. Su opinión, es muy importante, le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
TA(5)	A(4)	I(3)	D(2)	TD(1)

DIMENSIÓN MOTIVACIONAL O INTRINSECA	TA	A	I	D	TD
1. Mi labor juega un papel importante al alcance de objetivos de mi institución					
2. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					
3. Las actividades que realizó corresponden a mi función					
4. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
5. Los directivos o jefes de servicio reconocen mi desempeño laboral.					
6. Los usuarios dan muestra de agradecimiento o reconocimiento por el cuidado brindado.					
7. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
8. Me agrada que mi trabajo tenga un alto nivel de responsabilidad.					
9. Cumpló con el horario establecido y demuestro puntualidad					
10. Los resultados de mi trabajo afectan significativamente a vida o bienestar de otras					
11. Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					
12. La institución informa sobre asuntos e interés laborales que pueden mejorar mi estatus laboral (convocatorias, beneficios, nombramientos)					
DIMENSIÓN HIGIÉNICA O EXTRINSECA					
13. Me siento conforme con mi rol de turnos.					

14. Me siento conforme con la designación de las unidades dentro del servicio.					
15. En el servicio prevalece una atmósfera de respeto y Amistad					
16. El equipo de trabajo en mi servicio tiende a ser frío y reservado entre sí.					
17. El personal de salud saca adelante la atención de salud con creatividad, aun cuando las condiciones logísticas y laborales no son las adecuadas					
18. En la institución o servicio consideran las ideas o alternativas propuesta por el personal.					
19. Cuando se necesita requerimiento de personal por sobredemanda en el servicio, las otras áreas o servicios envía personal de salud					
20. Mis compañeras(o)s me ayudan cuando los necesito					
21. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
22. Los incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las críticas o memorándum de aviso.					
23. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes inmediato					
24. Los conflictos internos son solucionados de manera Oportuna y adecuada por nuestro(a) jefe(a) inmediato o coordinador(a).					
25. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución de salud.					
26. Estoy comprometido con mi institución de salud.					
27. Me interesa el desarrollo de mi o institución de salud.					

Satisfacción laboral	(27)
Alta	135 -34
Media	63- 33
Baja	32- 1
Satisfacción Intrínseca	(12)
Alta	60 - 31
Media	30 - 16
Baja	15 - 1
Satisfacción Extrínseca	(15)
Alta	75 - 39
Media	38- 20
Baja	19- 1

Anexo 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Descripción
<p>General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes 2021?</p> <p>Específicos: ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en emergencia del Hospital Regional II – 2 Tumbes 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital regional II-2 Tumbes 2021?</p> <p>¿Hay relación entre el clima organizacional según el diseño organizacional con la satisfacción laboral del</p>	<p>General Determinar la relación entre el clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes 2021.</p> <p>Específicos Identificar el clima organizacional del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes 2021 Identificar el grado de satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes 2021. Determinar la relación entre el clima organizacional según el diseño organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital regional II-2 Tumbes 2021. Determinar la relación entre el clima organizacional según el potencial humano y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital regional II-2 Tumbes 2021.</p>	<p>General Hi: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes 2021. Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes 2021.</p>	<p>Variable Independiente: Clima organizacional Variable Dependiente: Satisfacción laboral</p>	<p>Población : 29 Muestra : 25</p>	<p>Tipo no experimental, cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional</p>

<p>profesional de enfermería en emergencia del hospital regional II-2 Tumbes 2021? ¿Hay relación entre el clima organizacional según el Potencial humano con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital regional II-2 Tumbes 2021? ¿Hay relación entre el clima organizacional según cultura organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital regional II-2 Tumbes 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima organizacional según cultura organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital regional II-2 Tumbes 2021</p>				
---	---	--	--	--	--

Anexo 5

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	ITEMS	escala	NIVEL Y RANGO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es la sensación percibida en el entorno del trabajo que requiere ser analizada para tomar decisiones que permitan tomar acciones para prevenir y corregir el funcionamiento de procesos y por ende mejorar resultados de una organización. ⁽⁹⁾	Será medido con el instrumento que mide el clima organizacional en tres dimensiones: diseño organizacional, potencial humano y cultura organizacional	Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura ▪ Estándar. ▪ Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1,2,3,4 ▪ 5,6,7 ▪ 8,9,10 	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se utilizará la escala de puntuación baremo y se representará de forma gráfica la distribución normal de datos obtenidos en tres escalas: ▪ Favorable, ▪ Medianamente favorable y ▪ Desfavorable.
			Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisiones ▪ Responsabilidad ▪ Calidez/Confort ▪ innovación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 11,12 ▪ 13,14 ▪ 15,16 ▪ 17,18 ▪ 		
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo y cooperación ▪ Recompensas ▪ Conflicto ▪ Identidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 19,20 ▪ 21,22 ▪ 23,24 ▪ 25,26,27 		
SATISFACCIÓN LABORAL	Es la actitud que tiene el trabajador por su desempeño en su trabajo se basa en creencias y valores que la persona desarrolla de forma personal. Se determinará según las características del puesto y la percepción que considera el trabajador de lo que debería ser. ⁽¹⁹⁾	Es la respuesta de los factores que orientan el comportamiento de personal de enfermería en cuanto al aspecto Motivacional	Motivacional o intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización personal. ▪ Reconocimiento ▪ Responsabilidad ▪ Oportunidades de desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1,2,3,4 ▪ 5,6,7 ▪ 8,9,10 ▪ 11,12 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se utilizará la escala de puntuación Baremo y se representará de forma gráfica la distribución normal de datos obtenidos en tres escalas: ▪ Alta ▪ Media ▪ Baja
			Higiénica o extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas de organización ▪ Relaciones Interpersonales ▪ Condiciones laborales ▪ Remuneraciones e incentivos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 13,14,15 ▪ 16,17,18 ▪ 19 ▪ 20,21,22 ▪ 23,24,25,26,27 		

Anexo 6
PRUEBAS DE CHI CUADRADO

Los criterios de significación a tener en cuenta:

P – valor > 0.05 No existe relación, no se rechaza la hipótesis nula.

P – valor < 0.05 Existe relación, se rechaza la hipótesis nula.

Chi – cuadrado para determinar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de emergencia del Hospital Regional Jamo II-2 tumbes.

Value	Df	P valor	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Cuadrado	25,000 ^a	1	0.000	
Continuity Correction ^b	5.740	1	0.017	
Likelihood Ratio	8.397	1	0.004	
Fisher's Exact Test			0.040	0.040

Al establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un p valor = 0.000 muy significativo $p < 0.05$ para la prueba chi cuadrado de Pearson. Afirmando que existe una relación estadística significativa para ambas variables. Así, cuando el clima laboral es favorable la satisfacción es alta.

Chi- cuadrado para determinar entre la relación clima organizacional: Diseño organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Value		df	P valor
Pearson Chi-Square	25,000^a	1	0.000
Continuity Correction^b	5.740	1	0.017

Al establecer la relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un p valor = 0.000 muy significativo.

$p < 0.05$ para la prueba chi cuadrado de Pearson. Afirmando que existe una relación estadística significativa para ambas variables. Así, cuando el diseño organizacional es favorable, la satisfacción es alta.

Chi- cuadrado para determinar entre el clima organizacional: Potencial Humano y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022

	Value	df	P valor
Pearson Chi-Square	25,000^a	1	0.000
Continuity Correction^b	5.740	1	0.017

Al establecer la relación entre el clima organizacional en su dimensión potencial humano y la satisfacción laboral, se obtuvo un p valor = 0.000 muy significativo $p < 0.05$ para la prueba chi cuadrado de Pearson. Afirmando que existe una relación estadística significativa para ambas variables.

Chi- cuadrado para determinar entre el clima organizacional: Diseño cultural y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

	Value	df	P valor
Pearson Chi-Square	25,000^a	2	0.000
Likelihood Ratio	8.397	2	0.015

Al establecer la relación entre el clima organizacional en su dimensión diseño cultura organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un p valor = 0.000 muy significativo $p < 0.05$ para la prueba chi cuadrado de Pearson. Afirmando que existe una relación estadística significativa para ambas variables. Así, cuando el diseño cultural es favorable, la satisfacción es alta

