

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA



Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022

Tesis para obtener el Título de Licenciado en Enfermería

Autora:

Gambini Orellano, Helen Lourdes

Asesora:

Aranda Benites Elida Egberta

ORCID N° 0000 – 0001 – 6141 - 0685

Piura – Perú

2022

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Preliminares

INDICE.....	2
INDICE DE TABLAS	3
INDICE DE FIGURAS	4
PALABRAS CLAVES	5
TITULO	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
1. Antecedentes y fundamentación científica.....	11
2. Justificación	20
3. Problema	21
4. Operacionalización de las variables.....	21
5. Hipótesis	22
6. Objetivos.....	22
METODOLOGÍA	23
1. Tipo y Diseño de investigación.....	23
2. Población y Muestra.....	23
3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
4. Técnica de procesamiento y análisis de datos	26
RESULTADOS	27
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS Y APÉNDICE.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Tabla 1: Nivel de clima organizacional del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022	17
Tabla 2	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022	18
Tabla 3	Relación de variable clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022	19

ÍNDICE DE FIGURAS

Pag.

Figura 1	Clima institucional del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022	31
Figura 2	Satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022	32
Figura 3	Relación de variables en el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022	33

PALABRAS CLAVE

TEMA	Clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería
-------------	---

KEYWORDS

TOPIC	Organizational climate in job satisfaction of the nursing professional
--------------	--

Línea de investigación

Área

Ciencias médicas y de la salud

Sub área

Ciencias de la salud

Disciplina

Desarrollo de estrategias de prevención y promoción de la salud en las diferentes etapas del ciclo vital

Línea

Desarrollo del cuidado del enfermero

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022

RESUMEN

El objetivo de la indagación coexistió en establecer la correspondencia positiva entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral de los competitivos de enfermería de la Clínica SANNA - Belén de Piura en el año 2022. El estudio es cuantitativo en diseño de campo porque los datos se pueden medir estadísticamente, descriptivo porque los resultados variables serán descriptivos y transversal porque la herramienta se aplicará en un momento específico. Como la clínica tenía 67 trabajadores de enfermería trabajando, la población fue limitada y el prototipo se construyó con 57 trabajadores de enfermería. Dichos resultados se presentarán e interpretarán en tablas compuestas, de la misma forma que se agregan cuadros estadísticos. Asimismo, los datos se almacenarán en un asiento de identificaciones habilitada para Microsoft Excel y inmediatamente se evaluaron utilizando el programa de computador estadístico IBM SPSS Versión 25. En ambas variables, los ítems tienen 5 opciones de respuesta puntuadas de forma global y en las siguientes dimensiones: Totalmente de acuerdo: 5 puntos. De acuerdo: 4 puntos. Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 puntos. En desacuerdo: 2 puntos. Totalmente en desacuerdo: 1 punto. Como resultado, encontramos que el nivel percibido de clima organizacional entre el personal de enfermería profesional en las clínicas SANNA fue saludable en un 54 %, y que la generalidad de los tiempos, el horizonte de complacencia laboral entre los expertos de salud en las clínicas SANNA se determinó en un 56 % bajo. % En conclusión, según la prueba estadística chi-cuadrado de Pearson ($p = 0,000$), en general se observó que había una correspondencia significativa e influyente por medio del clima organizacional y la satisfacción laboral del servidor de salud competitivo en las clínicas SANNA.

ABSTRACT

The objective of the investigation coexisted in establishing the positive correspondence between the organizational environment and the job satisfaction of the nursing competitions of the SANNA Clinic - Belén de Piura in the year 2022. The study is quantitative in field design because the data can be measure statistically, descriptive because the variable results will be descriptive and cross-sectional because the tool will be applied at a specific time. Since the clinic had 67 nursing workers working, the population was limited and the prototype was built with 57 nursing workers. Said results will be presented and interpreted in composite tables, in the same way that statistical tables are added. Likewise, the data will be stored in an identification entry enabled for Microsoft Excel and immediately evaluated using the statistical computer program IBM SPSS Version 25. In both variables, the items have 5 response options scored globally and in the following dimensions: Totally agree: 5 points. Agreed: points. Neither agree nor disagree: 3 points. Disagree: 2 points. Strongly disagree: 1 point. As a result, we found that the perceived level of organizational climate among professional nursing staff at SANNA clinics was healthy at 54%, and that overall, the job satisfaction horizon among health experts at SANNA clinics it was determined to be 56% low. % In conclusion, according to Pearson's chi-square statistical test ($p = 0.000$), in general it was observed that there was a significant and influential correspondence through the organizational climate and the job satisfaction of the competitive health server in the SANNA clinics.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

Se llega a entender al clima organizacional como la apreciación que sostienen acerca del clima laboral quienes laboran, de la ordenación que se desenvuelven, el cual se encuentra determinado por factores del tipo organizacional y personal. (Editorial Neogranadina 2021). Resultados: tenemos como porcentaje de representación de profesionales en enfermería que 51.2 % evaluaron de adecuado al clima organizacional, El 5,7% la calificó como en riesgo y el 2,2% como insuficiente. Entre todos los profesionales encuestados, el 82,6% expresó una complacencia de trabajo alta y el 17, % expresó un agrado profesional moderada. Se alcanzó la potencia de correspondencia de Pearson auténtica de 0,9732 entre el tiempo organizado y el deleite laboral, con un nivel de significación de 0,017. Conclusión: Se manifiesta una reciprocidad reveladora entre el ambiente organizativo y la complacencia de trabajo de las enfermeras de hospitales rurales, ya que se mostraría una similitud auténtica en técnicas frecuentes y con base en la sistemática respectiva, que, al principal clima organizacional, mayor deleite laboral de enfermería y el personal. (Zapata A. 2022)

La satisfacción laboral se produce al momento en que aquella persona que se encuentra laborando siente satisfacción es decir disfruta ser estable laboralmente, el crecer desarrollarse de acuerdo a su profesión y cómodo contrapeso en relación al compromiso y la existencia individual. Esto implica que los trabajadores se sientan satisfechos en el compromiso, ya que el trabajo cumple con las expectativas del individuo (Geovictoria 2021). Resultado. Demografía Sexo femenino (92,9%), entre 20 y 35 años, casado (42,9%), con maestría (21,4%) y con especialidades en emergencias y desastres (92,9%). En cuanto al ambiente de trabajo, el 66,7% piensa que es regular, el 21,4% es

saludable y el 11,9% restante piensa que es desfavorable. En todo lo que es el horizonte de complacencia laboral, el 66,7% dijo quedar orgulloso en cierta medida, el 28,6% en un nivel alto y el 4,8% innecesario en un nivel bajo. Analizando la correspondencia entre el ambiente y el deleite laboral ($p = 0,002$). conclusión. Existe una gran relación entre el entorno de trabajo en la satisfacción del experto en enfermería de HRL en la fase de investigación, es importante mejorar los contextos de encargo de estos expertos en salud. (Oblitas S. 2020)

Una enfermera en forma de ofrecer la atención médica y su variedad en servicios posee licencia, en los cuales esta incluir: al atender a un paciente conocer informarse por su historial médicos, llevar a cabo variedad de exámenes de forma física, requerir solicitar suministros, procederes y pruebas médicas. (Medlineplus 2021). Resultados En el ambiente de organización de enfermeras del Hospital III Yanahuara, las enfermeras de 75 años tenían un ambiente organizacional saludable en cuanto a cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano; la satisfacción fue alta en factores como políticas administrativas, relaciones sociales, autoestima. desarrollo, rol profesional y relaciones con las autoridades. Se encontró que, entre un total de 176 enfermeros, el ambiente organizativo y la complacencia de trabajo estaban suficientemente correlacionados como para que los enfermeros con un clima organizacional saludable mostraran una gran satisfacción en términos de bienestar, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de funciones y relaciones con la autoridad. (Ayala Y. 2019).

Las características tales como las variables o conocidas como dimensiones este caso del clima organizacional tiene posibilidad a la medición y por tanto evaluación además de posibilitar de la situación un análisis de forma objetiva de la compañía u ordenación en un momento dado (Kpiestudios.com 2021). El resultado: Clima organizacional 55,9 enfermeras se perciben como buenas, deduciendo el por qué laboran en un ambiente lo más sano posible en el cual la sabiduría hospitalaria, el bosquejo del hospital y el potencial del niño favorecen a la prestación de un acicalado de disposición. Y con un 52,9% la complacencia

en el trabajo porque las enfermeras no sienten que se valore su trabajo. Con esto se puede decir que, la satisfacción laboral se encuentra bajo la influencia del clima organizacional entre las enfermeras que se encuentran a servicio de urgencias. (Albina K. y Aldave Y. 2018).

La literatura de la investigación empieza con El ambiente organizativo se precisa como un conjunto de personas que perciben su área de labor de la forma: manera de gestión, vinculado de caracteres, particularidades o características relativamente permanentes de un determinado local de compromiso que son observadas la calidad de la formación, relaciones laborales, políticas organizativas, índices de comunicación, procedimientos administrativos, clima laboral en general. Tal trabajo está influenciado por las opiniones compartidas por varias partes de una organización sobre el trabajo, el ambiente material en el que se lleva a cabo, las relaciones que se desarrollan allí y otras normas formales. Se busca entender el clima organizacional como la percepción o hábito de los elementos que integran una organización empresarial a su comportamiento. (Desler G.)

El tempero organizacional manifiesta la percepción que posee un individuo de la organización para la que trabaja y su opinión expresada sobre variables o factores como la autonomía, la estructura, la compensación, la atención, la sinceridad, el apoyo, la apertura, etc. En recapitulación, el clima organizacional se precisa en este estudio como una expresión del ambiente en el que los individuos descubren y demuestran el entorno en el que ejecutan su trabajo y que son capaz de en su conducta. (Álvarez H.)

En cuanto a las peculiaridades del tempero organizativo, se reconoce la coexistencia de la novena particularidades básicas, que pueden explicar el clima imperante en una concluyente asociación. Cada uno de ellos está asociado a ciertas características de la distribución, por ejemplo:

a) Estructura: de acuerdo a su organización nos da la representación de quienes la constituyen en cuanto a su percepción. b) Rendición de cuentas: Este es un valor donde las instrucciones que reciben son generales y no estrechas, es decir. la sensación de que son su propio jefe y no se les enseña dos veces en el trabajo.

c) Recompensa: Esta es una cualidad donde la organización utiliza recompensas en lugar de castigos. d) Desafío: Es el peso con que la dirección fomenta la aceptación de las deficiencias, calculado hasta el final de la preservación de los objetivos pretendidos. e) Relación: Es el discernimiento de los órganos sociales de un área laboral atractivo y mejores vínculos laborales. f) Cooperación: El sentir de los órganos sociales es que los líderes del grupo y los demás empleados se sientan apoyados mutuamente. g) Esquemas: Es el conocimiento de los modelos de cometido por parte de los órganos de la jerarquía organizacional. h) Conflicto: la compostura en que los subordinados, compañeros y superiores aceptan opiniones conflictivas y no tienen miedo de enfrentar y resolver los problemas emergentes. i) Identidad: es lo que llamamos el sentir incluido en un área de trabajo u organización por lo cual es de suma importancia aquí.

Según Chiavenato; (2000), desde la perspectiva del clima organizacional, propuso cuatro aspectos principales los cuales pretenden dar explicación del clima organizacional que en una empresa específicamente prevalece: a) Gestión: la influencia de un individuo sobre el comportamiento de los demás es considerada, eficiente y eficaz. (Gestión 2018), b) La orientación da una idea de la orientación de la actividad de la unidad de trabajo, establece metas y define claramente las metas alcanzables y los medios para alcanzarlas. Y se basa en: Promover la excelencia significa enfatizar la búsqueda de la mejora continua, promover el compromiso en el grupo, Resolución de conflictos, los conflictos son considerados parte integral de la vida institucional. c) Motivación: definida en la persona como la totalidad de actitudes y manera de reaccionar, que se manifiesta ante algún estímulo en específico determinados estímulos del medio que la rodea. La primera categoría es el desarrollo personal. La meta de cada persona es su propio desarrollo, que, según la dimensión social, trasciende los límites de la expresión individual y trasciende asimismo los términos del instante en su extensión auténtica. Si se satisfacen estas necesidades de desempeño personal, entonces el individuo estará motivado para canalizar sus habilidades más creativas y constructivas hacia el

trabajo. El segundo tipo es la creencia de aportes. Cuando una ordenación registra su energía de individuos o grupos en el cometido de las ocupaciones asignadas para alcanzar sus metas, la organización tiene un alto potencial motivacional porque satisface la necesidad de superación personal.

El tercer tipo de análisis es la sumisión de cálculos, es decir, la cabida de los individuos hacia reconocer sobre sus obligaciones y las derivaciones de sus hechos. Las acciones de cada persona tienen una proyección común, y sus acciones tienen sentido en el trabajo organizado. a) Recíproco: Es un proceso complementario adonde el vecino y la colocación se tornan porción integral el uno del tercero. b) Cualquier método mutuo logra ser considerado como un conjunto de personas obligadas a intercambiar sus recursos de acuerdo a ciertas expectativas.

La correspondencia, o encargo, se explora examinando las subsiguientes categorías: solicitar un compromiso, mantener los activos de la organización, venganza y justicia. Tenemos: El primer tipo de análisis es el aplicado al trabajo. Cuando una persona se identifica plenamente con su trabajo y organización, adopta un comportamiento que va más allá de las obligaciones contractuales formales, que se manifiesta como un compromiso por alcanzar metas que le hacen adjudicarse responsabilidades y mostrar todo su agudeza y creatividad. para resolver problemas, para adquirir una forma de trabajar donde prima la precisión, el cuidado y el orden. La consideración del patrimonio institucional es otro tipo de análisis que se expresa en la preocupación e interés de los responsables de los diligentes materiales de la distribución en fortalecer los eficaces corporales de la formación y proteger sus valores y reputación. sobre la organización. lo mismo institución Instituciones. La organización se propone capacitar a sus empleados para que valoren y protejan los recursos que se les encomiendan, para que esperen el cuidado y uso adecuado de los equipos e instalaciones que se les encomienden. El patrimonio institucional incluye la reputación de la institución, que también tiene la reputación de la institución a su disposición el respeto tiene como dependencia en medida alta el trato de los empleados a quienes llegan a solicitar sus servicios, y esto debe basarse en los

principios básicos de atención de calidad, respeto y cortesía. La recompensa viene siendo la categoría que ocupa el tercer lugar: las organizaciones. deben optimizar el contenido salarial de su lugar de trabajo para su contribución a su trabajo. d) Participación: sobre el sentido común de la participación se llega a construir la organización. La importancia de unirse a la organización debe ser profundamente comprendida por todos los involucrados, es una parte importante del proceso de integración. Para examinar el aspecto participativo, se consideran las subsiguientes calidades: responsabilidad con la fabricación, convergencia de haciendas, reciprocidad de investigación y participación en la permutación. Tenemos al compromiso con respecto a la productividad como primera categoría. Esto sucede de tal manera que cada unidad individual y organizacional, en colaboración con otros departamentos, ofrece sus servicios con óptima eficiencia y eficacia y realiza actividades de acuerdo con estándares predeterminados. Otro tipo es el ajuste de la tasa de interés. La tarea principal del proceso de gestión participativa en la organización es ciertamente la integración en componentes de acuerdo a su diversidad encontramos en misma línea; alcanzar los objetivos institucionales. Para llegar a una realidad en cuanto a una participación de forma organizacional encontramos diversos desafíos quienes están relacionados con la convergencia de inclinación en los siguientes conflictos: o competencia por recursos limitados, donde se salda instituir una jerarquía de anterioridades de acuerdo con los objetivos institucionales; o Tendencia a la autonomía: toda organización debe procurar que sus miembros se adhieran a determinadas reglas de procedimiento, sin exceptuar la maleabilidad urgente para mantener la cabida de adaptación invariable a las circunstancias cambiantes que sobresaltan a la organización. (Rodríguez E; 2016)

El tercer tipo de análisis es el intercambio de información. Es necesario coordinar el trabajo de individuos y grupos comunicar y mercantilizar averiguación sobre objetivos frecuentes y los caudales de que dispone cada persona para contribuir a su consecución.

El cuarto tipo de análisis es la participación en el negocio. Las ordenaciones viven infatigablemente energizadas por muchos procesos de cambio, que son profundos y acelerados, y constantemente hacen nuevas preguntas a las personas. Ante esta realidad, las personas no deben permanecer indiferentes; Siempre de pie en el suelo. Una actitud de compromiso, dirigiendo e impulsando el cambio, y cimentando el expectante a partir de la práctica pasada, es la verdadera solución al proceso de cambio.

Los enfermeros son un eslabón esencial en el equipo de enfermería, y necesitan una mejor formación para desarrollar su carrera y así brindar cuidados de calidad, así satisfacción con las actividades profesionales y motivar una fuerza de trabajo alta. La prosperidad de las tecnologías de atención estará segura a través de la colaboración del mecanismo asistencial en ordinario y de las enfermeras en personal, ya que son las personas cercanas al paciente y conocedoras del funcionamiento interno del consultorio.

Podemos tener un concepto claro en cuanto a la satisfacción laboral y está desarrollado de acuerdo a un total de emociones positivas y por el contrario no positivas con las que los que laboran perciben su área de labor. Hay quienes dan como agregado a la satisfacción laboral como el sentimiento relativo de felicidad o insatisfacción en oposición a una intención objetiva de pensar y actuar. (Vara L; 2017)

La hipótesis de los dos componentes de Frederick Herzberg (2009), viene siendo considerada la primera teoría la cual genera grandes expectativas, por lo que muchos autores han tratado de probarla y desmentir la confiabilidad de esta teoría. Se basó en realizar un estudio de 200 trabajadores entre contadores e ingenieros para desarrollar su teoría quienes "reportaron experiencias laborales particularmente buenas y malas" (accidentes importantes).

Se analizaron las historias y el diagnóstico comprendió que los eventos en los que el estado psicológico del héroe fue causado por un mensaje, una sensación de logro, una carrera profesional, responsabilidad, rendición de cuentas y aprecio fueron recordados como fuentes de alegría positiva. experiencias; Esto se debe a agentes tales como el salario, la inspección, las relaciones personales,

los contextos de compromiso y las destrezas de la compañía, la mayoría de los cuales se consideran fuentes de experiencias negativas.

Por lo tanto, se sugiere que coexisten dos características de constituyentes:

Los factores intrínsecos o motivadores incluyen la relación del empleado con el trabajo, el logro, el reconocimiento, la promoción, el trabajo desafiante y las responsabilidades. Factor externo. Política y gestión de la empresa, relaciones humanas, salario, supervisión y condiciones de trabajo. Así, “satisfacción” e “insatisfacción laboral” pueden ser explicadas por diferentes factores, la primera por factores internos y la segunda sin factores externos, pero esto no implica una contra la otra. Seis dimensiones propuestas que dificultan la satisfacción laboral a) Trabajos generales: Aquellos con trabajos generales como trabajos que les permiten usar sus habilidades porque reciben una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre cómo se desempeñan, por lo que un desafío justo les brinda alegría y satisfacción. b) Clima laboral físico: El clima laboral, está determinada por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, luz; condiciones de la jornada laboral, horas extras, períodos de descanso, etc.) y sociales (organización informal, estatus). (Peralta G; 2017) Otro factor muy importante es el ruido, en este sentido es principalmente para determinar que tanto impacto tiene el sonido en la salud y audición del servidor, a medida que aumenta el tiempo del show este impacto irá desapareciendo. El entorno físico y humano en el que se desenvuelve el compromiso diario es fundamental para la complacencia laboral, ya que se relaciona con las interacciones con la empresa, las máquinas utilizadas y las actividades de cada trabajador. Cómo haces las cosas: Hay dos tipos de recompensas relacionadas con tu desempeño laboral externas e internas.

Las distinciones externas son aquellas que concede la formación, dependiendo del cometido y atrevimiento del empleado, por ejemplo, el método de estipendios y la política de promociones que posee la colocación, recomendados por el supervisor y reconocidos.

La esencia es lo que los empleados experimentan internamente, un sentido de competencia, orgullo y habilidad para hacer el trabajo.

c. Oportunidad de crecimiento: la promoción o ascenso ofrece la posibilidad de incremento particular, mayor compromiso, y elevación del estatus general del individuo.

d. La relación subordinado-supervisor

El trabajo incluye además necesidad que presenta el individuo de interactuar en el ámbito social, debido a que el comportar del jefe y compañeros es uno de los primordiales concluyentes de la satisfacción laboral, porque se refieren con el soporte de compañeros y jefes. Sin embargo, no hubo una ligera diferencia en sus preferencias con relación al líder y su consideración y así sucesivamente. (Villachca N; 2016)

Los sueldos o salarios, primas y cualquier gratificación son las remuneraciones las cuales reciben los trabajadores en forma de retribución a su trabajo. La gestión de los servidores asegura la satisfacción por medio de esta actividad vital y disponibilidad, lo que asistancia a una clasificación a adquirir, estancar y estancar una potencia de compromiso eficaz.

El contexto organizacional y la complacencia laboral se relacionaron con el comportamiento de las personas de la salud, lo que "reforzó aspectos de eficiencia, diferenciación, innovación y adaptación". Este artículo tiene como objetivo estimular la reflexión entre los administradores de hospitales sobre el clima de trabajo en el que se despliegan los servidores, considerando el tiempo organizativo y el deleite laboral como características fluidas que establecen el prestigio de sus puestos en cualquier organización. (Felipe G; et al, 2018)

Los ambientes de compromiso se caracterizan por el clima organizacional, el cual puede ser visto continuo o furtivamente por las partes de la formación. El tempero organizacional, al igual que la complacencia de trabajo, promueve la formación del carácter en las organizaciones, lo que determina la originalidad, autenticidad y permanencia" de la persona, produciendo eficiencia, diferenciación, innovación y resultados innovadores comportamientos adaptativos. Debe enterar presentaciones y labores para cambiar los factores formativos que imposibilitan que los empleados se identifiquen con el establecimiento y desplieguen un ambiente de compromiso crecidamente

motivador, conjuntamente de conseguir horizontes de complacencia característico de convenio con estas consecuencias.

2. Justificación

Comenzando en el punto de panorama teórico, esta investigación también se justifica, ya que, con se asienta en el cuadro cognitivo y figurado en general del tempero estructural y la complacencia laboral en lo particular de salud, se logró arrojar luz sobre el Ambiente de trabajo adecuado para brindar una atención de calidad a los residentes, luego experiencia y comunicación positiva además de a través del sistema de reconocimiento de tipo de compensación. En situaciones prácticas, a través de la evaluación y análisis de las consecuencias del clima organizacional, es posible comprender las percepciones o visiones de los enfermeros sobre el ambiente profesional en el que actúan, así como sus expectativas para el futuro, permitiendo la planificación de planes de acción, ayudando tú defines tu personalidad y Adaptación estratégica a nuevos y constantes desafíos el clima organizacional.

La realización de esta tesis involucrará a la sociedad al brindar un importante referente para la comunidad académica, debido a la identificación de dos herramientas de evaluación para estudiar estas variables, las cuales son validadas y confiables en una muestra específica. Este será un punto de partida para mejorar las herramientas existentes para evaluar y crear nuevas herramientas hacia computar el ambiente y la complacencia laboral en las organizaciones de compromiso de enfermería. Además, científicamente, los resultados y conclusiones del trabajo ayudarán a comprender la evaluación individual de las competencias de los enfermeros, lo que garantizará la sostenibilidad del clima organizacional y la satisfacción laboral, mejorando el proceso de gestión del capital humano de acuerdo con sus competencias, de esta manera lograr el mismo objetivo descrito en este estudio.

3. Problema

¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica SANNA- Belén de Piura?

4. Operacionalización de las variables

Definición conceptual de variable	Dimensiones (Factores)	Indicadores	Tipo de escala de medición
<p>Clima institucional Los componentes de una organización comparten percepciones sobre el trabajo, el desarrollo en cuanto al área laboral, además de relaciones interpersonales que allí desenvuelven y así mismos distintas normas establecidas de manera explícita además de las no determinadas las cuales llegan a afectar a la organización.</p>	<p>Delineación Organizacional</p> <p>Sabiduría Organizacional</p> <p>Potencial humano</p>	<p>Estructura</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación organizacional</p> <p>Reclutamiento</p> <p>Identidad</p> <p>Conflicto y cooperación</p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Innovación</p> <p>Recompensa</p> <p>Conformidad</p>	Nominal
<p>Satisfacción laboral La tendencia o disposición al trabajo es relativamente estable, en base a las creencias, valores y cualidades de quienes laboran en relación a su práctica laboral.</p>	<p>Contextos mecánicos y/o materiales directos.</p> <p>Beneficios sociales y/o remuneratorios.</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales.</p> <p>Perfeccionamiento propio</p> <p>Ocupación de trabajos</p> <p>Correspondencia con la jurisdicción</p>	<p>Identificar los elementos de hardware e infraestructura del entorno de trabajo.</p> <p>Asemejar y evaluar el grado de complacencia con respecto a los motivos económicos.</p> <p>Nivelar y analizar la concordancia con los estándares institucionales.</p> <p>Establecer y evaluar el grado de complacencia en relación con los acompañantes de trabajo.</p> <p>Determinar la capacidad de los trabajadores para reconocerse a sí mismos.</p> <p>Describe y califique sus tareas diarias en el trabajo.</p> <p>Apreciar la relación con sus superiores inmediatos y las actividades del día a día.</p>	Nominal

5. Hipótesis

H₁: El clima organizacional influye sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022.

H₀: El clima organizacional no influye sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022.

6. Objetivos

6.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022.

6.2 Objetivos específicos

1. Establecer los niveles del clima organizacional que percibe el personal profesional de enfermería de la Clínica SANNA.
2. Identificar los niveles de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica SANNA.
3. Puntualizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica SANNA.

METODOLOGÍA

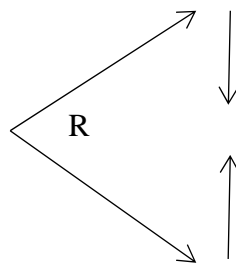
1. Tipo y Diseño de investigación

Fue de campo el presentado estudio, además de diseño cuantitativo debido a que los datos se pueden medir estadísticamente, descriptivo porque los resultados de las variables serán descriptivos, transversal porque la herramienta se aplicará en un momento determinado, en el futuro porque se hará ahora parte adelante y correlacional ya que dicho fin es comprender El efecto del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería. El diseño que se utilizará en la búsqueda será:

CO

M

SL



M: muestra profesional de enfermería

CO: Clima organizacional

SL: Satisfacción laboral

R: correspondencia entre las variables

2. Población y Muestra

Población: Estuvo compuesta por ser una cantidad finita ya que en la Clínica laboran 67 profesionales de enfermería.

Muestra: Se halló de convenio a la correlación descriptiva muestra finita

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p q}$$

N = universo.

α : = 0.05

Z= 1.96

p = triunfo= 0.5.

q= frustración= 0.5

n = muestra.

Sustituyendo:

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 67}{(66 \times 0.0025) + (3.84 \times 0.25)}$$

$$n = \frac{64.32}{1,1250}$$

$$n = 57.17$$

n = Quedó accedida por 57 competitivos de Salud.

Criterios de inclusión:

Enfermeros de ambos sexos.

Enfermeras trabajan exclusivamente en el servicio de urgencias.

Enfermeros han tenido al menos un año completo de servicio.

enfermeras autorizaron su participación firmando consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Enfermeras con licencia prolongada o continua.

Enfermera de suero.

Las enfermeras son contratadas sin título profesional.

Unidad de análisis

El dispositivo de estudio fueron los expertos de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022

3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recogida de datos utilizadas es la encuesta. En la edificación de los instrumentos se utilizó un cuestionario con opciones de respuesta tipo Likert.

Los datos necesarios para este estudio se recopilaron utilizando dos

herramientas: "Cuestionario de Clima Organizacional" y "Escala de Satisfacción Laboral SLSPC". Herramienta #1: Encuesta de Clima Organizacional. La herramienta consta de 3 partes: Información general (código del dispositivo, edad, género, estado laboral y vida laboral); Instrucciones, ciertos aspectos del desempeño y; El cuestionario en sí, que contiene 55 ítems, incluye 3 aspectos que se consideran: diseño organizacional (20), cultura organizacional (15) y potencial humano (20). Cada ítem tiene 5 opciones de respuesta, donde se evalúa de forma global y en las siguientes dimensiones: Muy de acuerdo: 5 puntos. De acuerdo: 4 puntos. Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 puntos. En desacuerdo: 2 puntos. Totalmente en desacuerdo: 1 punto. El clima organizacional de las enfermeras de Clínica SANNA Belén, Piura 2022 se clasifica de la siguiente manera: Saludable: Si el puntaje es 215-275 No saludable: Si obtiene 55-21 puntos. Y Herramienta #2: "Escala de Satisfacción Laboral SLSPC". Esta escala consiste en un cuestionario tipo Likert de 36 ítems estandarizado y validado por la psicóloga ocultista pionera Sonia Palma Carrillo en 1999. A nivel local se realizó la validación estadística para este estudio mediante el alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0.821. Desarrollado y aprobado por (Silva K. y Aldave Y., 2018). Este instrumento incluye sus 7 dimensiones: condiciones físicas y/o materiales (5 ítems), prestaciones sociales y/o remuneradas (5 ítems), política de gestión (5 ítems), relaciones sociales (5 ítems), desarrollo personal (6 ítems), desarrollo personal, tareas (6 puntos) y relaciones con las autoridades (6 puntos). Cada pregunta tuvo 5 opciones de respuesta, donde se evaluó de forma global y según dimensiones de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo: 5 puntos. Aceptar: 4 puntos. Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 puntos. En desacuerdo: 2 puntos. Totalmente en desacuerdo: 1 punto. La satisfacción laboral de las enfermeras de la Clínica SANNA Belén, Piura 2022 se categorizará como: Alta: Cuando hizo un puntaje de 129 a 180 puntos. Baja: Cuando hizo un puntaje de 36 a 128 puntos.

4. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se almacenaron los antecedentes en el Excel cierta base de identificaciones que es habilitada para este programa, luego serán evaluados con el programa de computador descriptivo IBM SPSS Traducción 25, para el posterior uso de técnicas estadísticas descriptivas, como la distribución de frecuencias relativas y absolutas, la intersección de variables y la generación de gráficos, que pueden mostrar los descubrimientos realizados durante la investigación. Para desarrollar este estudio, los investigadores siguieron los principios de la investigación científica. Para la discusión se utilizarán antecedentes y fundamentos científicos, resultados con teoría y finalmente llegada. Conclusión y Recomendaciones. Hacia experimentar la suposición, se utilizó la experiencia estadística chi-cuadrado de Pearson.

RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de clima organizacional del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022

Niveles del clima organizacional	f	%
Saludable	28	54
No saludable	24	46
Total	52	100

En tabla 1, describen los resultados de los niveles del clima organizacional, de los profesionales de enfermería, el 54% (28) es saludable y el 46% (24) no saludable. Deduzco que el clima institucional de los competitivos de salud en la complacencia laboral, fue saludable con el 54%.

Tabla 2

Horizonte de complacencia laboral del competitivo de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022

	f	%
Niveles de satisfacción laboral		
Alto	23	44
bajo	29	56
Total	52	100

En tabla 2, describen los resultados de los paralelismos de la complacencia laboral, de los profesionales de salud, el 56% (29) es alto y el 44% (23) es bajo. Deduzco que el agrado laboral de los expertos de enfermería en el clima organizacional, fue saludable con el 54%.

Tabla 3

Relación de variable ambiente organizativo y deleite laboral del experto de enfermería de la Consultorio SANNA- Belén, Piura 2022

Satisfacción laboral	Clima institucional					Total	
	Saludable		No saludable		f		%
	f	%	f	%			
Alto	10	19	12	23	22	42	
Bajo	12	23	18	35	30	58	
Total	22	42	30	58	52	100	

Correlaciones

		VI	VD
VI	Correspondencia de Pearson	1	,848**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
VD	Similitud de Pearson	,848**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

** . La correspondencia es reveladora en el nivel 0,01 (2 colas)

En tabla 3, describen las consecuencias de la variable de los niveles de la satisfacción organizacional y el ambiente organizacional, de los expertos de la clínica, del 100% (52); el 58% (30) presenta un clima organizacional no saludable así mismo la satisfacción laboral es baja. Hacia la demostración de las suposiciones se manipuló la prueba estadística del chi cuadrado de Pearson, el cual arrojó un valor de $p = (0.000)$, lo cual demuestra la hipótesis afirmativa; siendo por ende las variables significativas e influyentes.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Para este apartado utilice los resultados obtenidos que presento:

En tabla 1, describen los resultados de los niveles del clima organizacional, de los competitivos de enfermería, el 54% (28) es saludable y el 46% (24) no saludable. Deduzco que el clima institucional de los competitivos de salud en la complacencia laboral, es saludable con el 54%.

En tabla 2, describen los resultados de los paralelismos de la complacencia laboral, de los expertos de salud, el 56% (29) es alto y el 44% (23) es bajo. Deduzco que el agrado laboral de los expertos de enfermería en el clima organizacional, es saludable con el 54%.

En tabla 3, describen las consecuencias de la variable de los niveles de la satisfacción organizacional y el ambiente organizacional, de los expertos de la clínica, del 100% (52); el 58% (30), presenta un clima organizacional no saludable así mismo la satisfacción laboral es baja. Hacia la demostración de las suposiciones se manipuló la prueba estadística del chi cuadrado de Pearson, el cual arrojó un valor de $p = (0.000)$, lo cual demuestra la hipótesis afirmativa; siendo por ende las variables significativas e influyentes.

Utilizando resultados que han sido estudiados por otros autores, este estudio encuentra similitudes con el trabajo de (Albina K. y Aldave Y. 2018). Los resultados fueron los siguientes: Ambiente organizacional 55,9% las enfermeras se perciben a sí mismas como buenas, esto explica por qué se trabaja en un entorno de salud, donde la cultura hospitalaria, el diseño hospitalario y las potencialidades son servidores que contribuyen a la prestación de una atención de calidad. Y el 52,9% satisfacción laboral porque las enfermeras no sienten que se valore su trabajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral está influenciada por el clima de la organización que atiende a enfermeras de urgencias.

Así como la encuesta de (Zapata A. 2022). Resultados: El 51,2% del personal de enfermería consideró adecuado el clima de la organización, el 45,7% lo consideró riesgoso y el 2,2% inadecuado. Del total de especialistas que respondieron la encuesta, el 82,6% expresó su satisfacción con su trabajo como alta y el 17,4% como moderada.

Se obtuvo una fuerza de correlación de Pearson positiva de 0,9732 con un nivel significativo de 0,017 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Conclusión: Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de hospitales rurales, ya que a nivel general y con base en la metodología actual, aparecería una relación positiva de que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral. Los trabajos de mantenimiento. Empleados.

Por otro lado (Oblitas S. 2020). También comparte similitudes con el estudio que presenté, que establece que la población se caracteriza por ser femenina (92,9%), de 20 a 35 años, casada (42,9%), con maestría en medicina (21,4%) y se especializa en situaciones de crisis. y desastres (92,9%). El 66,7% del ambiente laboral lo considera regular, el 21,4% saludable y el 11,9% restante desfavorable. En cuanto a la satisfacción laboral, el 66,7% reportó satisfacción media, el 28,6% alta y el 4,8% restante satisfacción baja. Se encontró relación entre el clima y la satisfacción laboral ($p = 0,002$). El resultado. Durante el período de estudio, hubo una relación significativa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción del personal de enfermería, por lo que es importante mejorar las condiciones de trabajo de estos trabajadores de la salud.

Y en contraste con los resultados que tenemos (Ayala Y. 2019), se concluye que, de un total de 176 enfermeras, el clima organizacional y la satisfacción laboral están bastante bien conectados, donde según la planificación organizacional y las dimensiones del potencial humano, las enfermeras también muestran alta satisfacción con factores como beneficios sociales, políticas de gestión, desarrollo personal, desempeño de funciones y relaciones con las autoridades.

Cabe señalar que, al inferir de una comparación de otros resultados, la búsqueda encontró utilidad en datos muy similares en la bibliografía.

Pero si es posible apelar a la dirección de la Clínica SANNA Belén, Piura 2022, para que los resultados que esta clínica debe lograr, de la excelente calidad viable, obtenga sus muy alentadores y prestigiosos resultados. grado terapéutico en la población piurana.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- ✓ Mayormente se estableció que los niveles del clima organizacional que percibe el servidor experto de enfermería del Consultorio SANNA, fue saludable con el 54%.

- ✓ Mayoritariamente se identificó que los horizontes de complacencia laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica SANNA, fue baja con el 56%

- ✓ Generalmente se puntualizar la correspondencia existente del ambiente organizacional en relación con la complacencia de trabajo de los competitivos de enfermería de la Clínica SANNA, fue significativa e influyente de acuerdo a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson con ($p = 0,000$).

Recomendaciones

- ✓ La Autoridad de Enfermería, debe establecer la creación de lugares en cuanto a trabajos saludables mediante seminarios que sean de agrado y acogida de enfermeros, en constante búsqueda de sensibilizar no solo los efectos positivos en lo que refiere la comodidad en relaciones interpersonales si no también interdisciplinario de esta forma continuar optimizando y fortaleciendo la prestación de servicios de emergencias.
- ✓ Clínica SANNA- Belén, Piura 2022, tiene el deber de fortificar el progreso quienes laboran en el área de enfermería mediante de programas integrales además de continuados para conseguir la permuta de su disposición y actuación logrando el perfeccionamiento al desempeñar las funciones que competen, para beneficio de todas las personas piuranas.
- ✓ La dirección de la Clínica debe de enfocar sus intereses de crecimiento y mejora en la atención y servicio de los pacientes que puede recibir; teniendo profesionales de enfermería de primer nivel.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albina K. y Aldave Y., (2018). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital “Víctor Ramos Guardia” – Huaraz, 2018.*
- Ayala, A. (2018). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital III Yanahuara – Essalud – 2018* Silva K. y Aldave Y. (2018) *Influencia del clima organizacional sobre la salud.*
- Chiavenato, (2000). *Desempeño laboral y calidad del personal.*
- Desler G. *Organización y administración: Enfoque situacional. México: Editorial Prentice Hall; 1993. 410 p.*
- Álvarez H. *Modelo hacia un clima organizacional plenamente gratificante. Santiago de Cali – Colombia: Universidad del Valle; 1995*
- Editorial Neogranadina, (2021). *Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad Militar Nueva Granada. Fue creada en diciembre de 2017.*
- Felipe G, Aguilar P, Becerra A, Lara D, Jesús G, Zavaleta H; (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. [Tesis en internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2018. Revista Ciencia para el Desarrollo – SCIENDO 2018; 2183): 369-374.*
- Frederick Herzberg, (2009). *La teoría de la satisfacción laboral.*
- Geovictoria, (2021). *Gestión del trabajo en campo u oficina de los colaboradores de una empresa*
- Gestión. (2018). *Qué es el clima organizacional. Clima laboral. [Internet] 2018 [acceso 13 ene de 2019]. Disponible en: <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional/>*
- Juarez, S. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. [Internet] 2012 [acceso 06 Jun 2020]; 50 (3): 307-314. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>.*
- Kpiestudios.com, (2021). *Software de recursos humanos con módulos de evaluación del desempeño y potencial, clima laboral, medición de objetivos y OKR.*

- Lima, F., Souza, N., Freire , P., Freitas, H., Bessa, J., y De Souza, A. (2020). *Implicaciones de la Seguridad del Paciente en la Práctica del Cuidado de Enfermería. Enfermería Global. [Internet] 2014 [acceso 09 Mar 2020]; 13(35):293-309. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412014000300017*
- Martinez, E., Molina, J., y Parada, I. (2020). *Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. Horizonte Sanitario. [Internet] 2019 [acceso 05 Abr 2020]; 18 (3): 347-356. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=)*
- Medlineplus, (2021). *Servicio informativo para pacientes, familiares y amigos*
- Mengarelli, S., Calvelo, S., y Garbottl, G. (2020). *Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina. Metas Enferm. [Internet] 2019 [acceso 11 Mar 2020]; 21 (10):24-31. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6691750>.*
- Peralta H; (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada. [Tesis de Licenciatura]. [La Paz – Bolivia]: Universidad Mayor de San Andrés; 2017.*
- Perez, A. (2013). *Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. CCM. [Internet] 2013 [acceso 16 Jul 2020]; 17(3):1-19. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560*
- Oblitas S., 2020) *Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú.*
- Rodríguez E; (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo 2016; 1(25): 3-18.*
- Vara L; (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de la Red de Salud Arequipa Caylloma, Arequipa 2017.*
- Villachica N; (2016). *Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2016.*
- Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público.*

ANEXOS Y APÉNDICE

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Soy Gambini Orellano, Helen Lourdes estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando un trabajo de tesis titulado: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022. Que tiene como objetivo Determinar la relación Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022. La importancia del presente estudio radica en el sentido de que puede servir para identificar aquellos factores que pueden estar afectando la satisfacción de las enfermeras a fin de que en las instancias respectivas se tomen las mediciones del caso.

Es importante su participación en el estudio y estrictamente voluntaria, si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas, no le tomará mucho de su tiempo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Autorización

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada del tema de este estudio la cual es para fines de mejorar el nivel de satisfacción laboral.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA

Anexo 2

Instrumento: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022

I. DATOS GENERALES:

- Edad:..... años.

- Sexo:

Femenino ()

Masculino ()

- Condición laboral:

Nombrado ()

Contratado ()

- Tiempo en el servicio años.

II. CUESTIONARIO

- Leer atentamente el contenido del mismo, no llevará más de 25 minutos aproximadamente, y atendiendo a cómo se siente respecto a los distintos aspectos encuestados, a partir de los últimos 3 meses, responder posicionándose en una de las 5 opciones que se presentan, colocando una equis “X” dentro de la casilla correspondiente que mejor describa su situación:

Totalmente de acuerdo: TDA. (5)

De acuerdo: DA. (4)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo: NDNE (3)

En desacuerdo: ED (2)

Totalmente en desacuerdo: TED (1)

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	TDA	DA	NDNED	ED	TED
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno					
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo					
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud					
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
11	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
15	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
18	Recibo mi pago a tiempo.					
19	La limpieza de los ambientes es adecuada					
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
24	Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.					
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					

27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
30	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada					
37	Existe equidad en las remuneraciones					
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud					
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
44	La innovación es característica de nuestra organización.					
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
52	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
53	Mi salario y beneficios son razonables					
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Nº	ITEMS	TDA	DA	NDNED	ED	TED
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales					
2	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi jefe es comprensivo					
7	Me siento mal con lo que percibo.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde se trabaja es agradable.					
14	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	El ambiente donde laboro es incómodo.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi jefe					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Muchas gracias

Anexo 3

Relaciones métricas y baremo

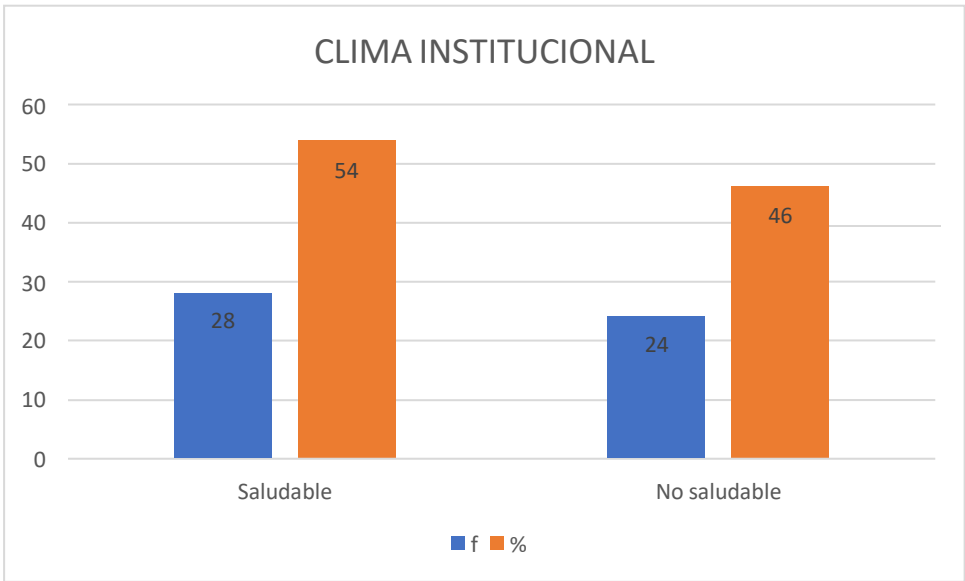


Figura 1: Clima institucional del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022

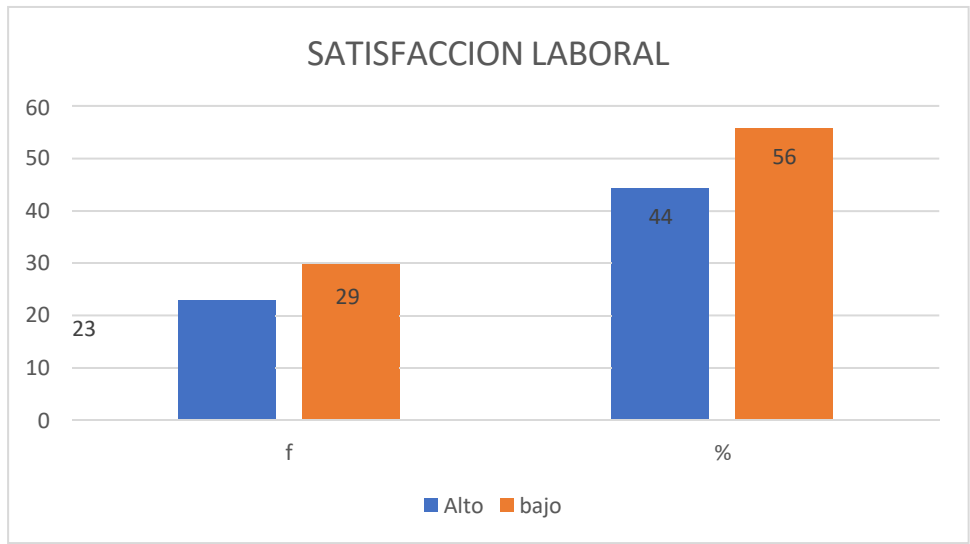


Figura 2: Satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022

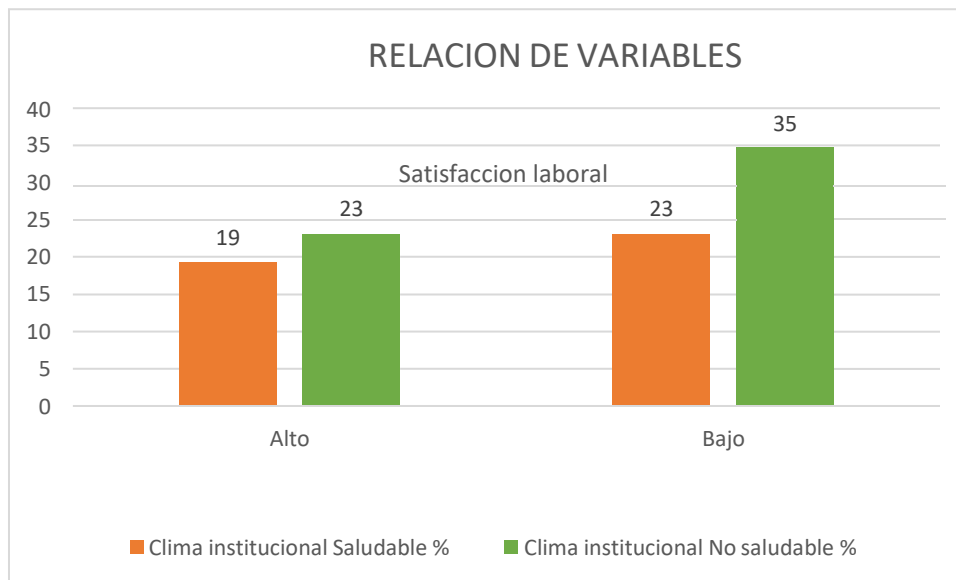


Figura 3: Relación de variables en el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022

Anexo 4

Informe de conformidad del asesor



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

INFORME

A : DRA. JENNY CAND MEJIA
Decana de la Facultad de Ciencias de La salud

ASUNTO : INFORME DE CONFORMIDAD DE INFORME FINAL

FECHA : 30 DE JUNIO DEL 2022

REF : RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN DE ESCUELA N°054 -2021-USP-EPE/D

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo informarle que la Tesis titulada **“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA-Belón, Piura 2022”**, de el(la) bachiller **GAMBINI ORELLANO, HELEN LOURDES**, ya se encuentra en condición de ser revisado por los miembros del jurado evaluador.

Contando con su amable atención al presente es ocasión propicia para renovarles las muestras de mi especial deferencia personal.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Aranda Benites Elida Egberta', is written over a horizontal line.

Aranda Benites Elida Egberta
ORCID N° 0000-0001-6141-0685
ASESORA

Anexo 6
Constancia de similitud



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022" del (a) estudiante: **Helen Lourdes Gambini Orellano**, identificado(a) con Código N° **2513200007**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 15%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 16 de Diciembre de 2022

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:
Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Anexo 7 Repositorio institucional



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
GAMBINI ORELLANO HELEN LOURDES	40927819	helengambini@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
		Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
		Maestría	<input type="checkbox"/>
		Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación			
Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022.			
5. Programa Académico			
ENFERMERÍA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
		Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Piura			

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI, las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio AUCIA*.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Anexo 8
Base de datos

27	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	235		
28	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	235		
29	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	234		
30	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	233		
31	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	233		
32	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	234		
33	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	234		
34	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	6	233	
35	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	6	233	
36	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	7	233		
37	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	8	233		
38	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	9	233
39	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	9	233
40	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	233

**SATISFACCION
LABORAL**

V 1	V 2	V 3	V 4	V 5	V 6	V 7	V 8	V 9	V 10	V 11	V 12	V 13	V 14	V 15	V 16	V 17	V 18	V 19	V 20	V 21	V 22	V 23	V 24	V 25	V 26	V 27	V 28	V 29	V 30	V 31	V 32	V 33	V 34	V 35	V 36	V D
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	147

4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	7
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	7
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	7
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	7
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	7
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	9
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	9
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	9
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	9
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	4	9

4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	0
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	1
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	1
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	1
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	1
4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	4
4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	3
4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	3	
4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	2	
5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	1	5	4	

5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	2	5	5	4	4	154
5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	156
5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	156
5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	158
5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	157
5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	158
5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	158
5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	158
5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	158
5	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	155

5	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	
5	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1
4	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	1
4	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	2	1
4	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	2	1
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	1
4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	8

Anexo 9

Matriz de coherencia del proyecto

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica SANNA- Belén de Piura?	<p>Objetivo General: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022.</p> <p>Objetivo Específicos: - Establecer los niveles del clima organizacional que percibe el personal profesional de enfermería de la Clínica SANNA. - Identificar los niveles de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica SANNA. - Puntualizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica SANNA.</p>	<p>H₁: El clima organizacional influye sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022.</p> <p>H₀: El clima organizacional no influye sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022</p>	<p>VI: Clima institucional VD: Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo y diseño Está investigación es un trabajo de campo, de nivel descriptivo, correlacional y de corte transversal</p> <p>Población y muestra Población: Estará compuesta por 67 profesionales de enfermería Muestra Y la muestra será de 57 enfermeros</p>

Anexo N° 10

PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SUJETOS

Previa a la aplicación del instrumento, se les hará firmar un consentimiento informado a cada uno de los sujetos. Se le informará detalladamente el procedimiento de la investigación la que tendrá en cuenta el respeto y dignidad de la persona. Se respetará su derecho a la autodeterminación y el conocimiento irrestricto de la información, protegiendo su integridad física, moral y psicológica, respetando su decisión y voluntad.

El instrumento será anónimo a fin de proteger el derecho de privacidad de los sujetos en estudio.

El instrumento, se usará para fines de la investigación teniendo en cuenta el principio de beneficencia y no maleficencia: se hará conocer que la información requerida no va a ser usada en contra del sujeto de estudio y que tampoco se buscará obtener algún beneficio económico.

Durante la aplicación del instrumento los sujetos se les darán un trato justo y privacidad como también los cuestionarios serán eliminados de manera conveniente utilizando mecanismo de confidencialidad y anonimato.

Anexo N° 11

COPIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO N°02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Soy egresado del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad San Pedro, estoy realizando un trabajo de investigación sobre Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA- Belén, Piura 2022. El propósito de esta ficha es lograr la autorización de los participantes para la aplicación de los instrumentos (cuestionarios) de investigación.

Ha sido seleccionado para participar en esta investigación, la participación en este estudio es voluntaria, si usted accede a participar, se le pedirá sea honesto en sus respuestas. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Autorización:

He leído el procedimiento descrito arriba. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada de que la meta de este estudio es para fines de mejorar la carrera de Enfermería.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA

ANEXO N°02
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Soy egresado del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad San Pedro, estoy realizando un trabajo de investigación sobre Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNNA- Belén, Piura 2022. El propósito de esta ficha es lograr la autorización de los participantes para la aplicación de los instrumentos (cuestionarios) de investigación.

Ha sido seleccionado para participar en esta investigación, la participación en este estudio es voluntaria, si usted accede a participar, se le pedirá sea honesto en sus respuestas. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Autorización:

He leído el procedimiento descrito arriba. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada de que la meta de este estudio es para fines de mejorar la carrera de Enfermería.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA

Anexo N° 12
CERTIFICACION DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

TITULO: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la clínica SANNA - Belén, Piura 2022*

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUIA DE PAUTAS

INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE		REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				OBSERVACIONES		
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90		91-95	96-100
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				95	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				90	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización logica entre sus items																				95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en calidad																				96	

6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				94	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																				93	
8. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores																				97	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				90	

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, .2022

NOMBRE LIC: *Patricia Janeth Flores Aguilar*

C.E.P: 68905

FIRMA Y SELLO:





UNIVERSIDAD SAN PEDRO

TÍTULO: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANVA - Boleán, Piura 2022*

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE					REGULAR					BUENA					MUY BUENA					EXCELENTE					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	81-100					
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				86						
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				86						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				91						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización logica entre sus items																				95						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en calidad																				96						

6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				96	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																				86	
8. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores																				90	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, .2022

NOMBRE LIC: *Pamela Johana Alvarez Abad*

CEP: 80958

FIRMA Y SELLO:

Pamela Johana Alvarez Abad
LIC. 80958
CEP. 80958



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

TITULO: *"Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA - Belén Piura 2022"*

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUIA DE PAUTAS

INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE 20				REGULAR 40				BUENA 60				MUY BUENA 80				EXCELENTE 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				98	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre sus ítems																				92	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en calidad																				94	

6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				91
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																				96
8. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores																				86
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				85

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, .2022

NOMBRE LIC.: *María Susana Durán Solano*

CEP: 56660

FIRMA Y SELLO:



l.c. María Susana Durán Solano
CEP. 56660