

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**EMERGENCIAS Y DESASTRES**



---

**CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES  
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL  
TINGO MARÍA – 2023**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**TESISTAS:**

Lic. Enf. INOCENTE LAURENCIO, Nehemias Marcelo

Lic. Enf. ISUIZA CUELLAR, Sonia Marisol

Lic. Enf. PANDURO PEREZ, Jenniffer Jeannette

**ASESORA:**

Mg. FERNANDEZ GINES TANIA

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitirnos llegar a esta etapa de nuestras vidas y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos.

A nuestras familias por ser un soporte en el proceso de obtención del título de la especialidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios en primer lugar por habernos dado sus bendiciones.

A nuestras familias, por su paciencia y por darnos su tiempo para dedicarlo a la elaboración de la presente tesis de la Especialidad en Emergencias y Desastres.

A la Universidad Hermilio Valdizán, a los docentes de la Especialidad de Enfermería en Emergencias y Desastres por ser los formadores de profesionales capaces de servir a una comunidad en el fortalecimiento de capacidades para mejorar su desempeño profesional. También agradecemos a nuestra asesora de tesis, cuyo valioso trabajo ayudó a mejorar y culminar satisfactoriamente la presente investigación.

Además, expresamos nuestro agradecimiento a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Tingo María por su aporte en el proceso de recolección de datos, y a todos los demás que aportaron para finalizar satisfactoriamente la presente investigación.

**Los autores**

## RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. Metodología: Se efectuó una investigación de nivel relacional, de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico, con diseño transeccional-correlacional. Con una población muestral de 30 profesionales de enfermería, muestreo no probabilístico, se les aplicó la escala de Likert del clima laboral y bienestar emocional. Se utilizó la prueba Estadística Tau b de Kendall para relacionar las variables de interés. Resultados: Los resultados determinaron una relación directa, baja y significativa ( $t= 0,233$   $p= 0,043$ ) entre el clima laboral y el bienestar emocional. Además, evidenciaron una relación directa, baja y significativa entre la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones ( $t= 0,387$   $p= 0,002$ ), la dimensión vínculo psicosocial ( $t= 0,265$   $p= 0,022$ ) y el clima laboral. No se comprobó relación significativa entre la autonomía ( $t= 0,199$   $p= 0,079$ ), el proyecto de vida ( $t= 0,160$   $p= 0,154$ ) y el clima laboral en los profesionales de enfermería. Conclusión: a medida que aumenta el nivel del clima laboral también lo hace el nivel del bienestar emocional.

***Palabras clave: Bienestar emocional, clima laboral, autonomía, proyecto de vida, vínculo psicosocial, profesionales de enfermería***

## ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between the work environment and the emotional well-being of nursing professionals in the emergency service of the Tingo María hospital - 2023. Methodology: A relational, observational, prospective, transversal and analytical research was carried out. with transectional-correlational design. With a sample population of 30 nursing professionals, non-probabilistic sampling, the Likert scale of work environment and emotional well-being was applied to them. Kendall's Tau b statistical test was used to relate the variables of interest. Results: The results determined a direct, low and significant relationship ( $t= 0.233$   $p= 0.043$ ) between the work environment and emotional well-being. Furthermore, they evidenced a direct, low and significant relationship between the self-acceptance and situation control dimension ( $t= 0.387$   $p= 0.002$ ), the psychosocial bond dimension ( $t= 0.265$   $p= 0.022$ ) and the work environment. No significant relationship was found between autonomy ( $t= 0.199$   $p= 0.079$ ), the life project ( $t= 0.160$   $p= 0.154$ ) and the work environment in nursing professionals. Conclusion: as the level of the work environment increases, so does the level of emotional well-being.

Keywords: Emotional well-being, work environment, autonomy, life project, psychosocial bond, nursing professionals

## INDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT .....	v
INDICE .....	vi
INDICE DE TABLAS .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
<b>CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>15</b>
1.1. Fundamento del problema de investigación:.....	15
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos:.....	17
1.3. Formulación de objetivos generales y específicos: .....	18
1.4. Justificación: .....	18
1.5. Limitaciones.....	19
1.6. Formulación de hipótesis generales y específicos .....	19
1.7. Variables .....	20
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables .....	21
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEORICO .....</b>	<b>23</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	23
2.2. Bases teóricas .....	25
2.3. Bases conceptuales.....	29
2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas y bases antropológicas .....	36
<b>CAPITULO III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>39</b>
3.1. Ámbito de estudio.....	39
3.2. Población Muestral.....	39
3.3. Método de muestreo.....	39
3.4. Nivel y tipo de estudio .....	40
3.5. Diseño de investigación.....	40
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos .....	41
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento .....	44
3.8. Procedimiento .....	44
3.9. Tabulación y análisis de datos estadísticos.....	45
3.10. Consideraciones éticas.....	45
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>

5.1. Análisis descriptivo .....	47
5.2. Análisis de la relación del clima laboral y el bienestar emocional .....	66
5.3. Análisis Inferencial .....	72
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN .....	77
CONCLUSIONES .....	81
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS .....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	83
NOTA BIOGRÁFICA .....	89
ANEXOS .....	92
ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	93
ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	96
ANEXO 03. INSTRUMENTOS .....	97
ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES .....	104
ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS .....	133
ANEXO 7. ACTA DE SUSTENTACIÓN .....	135
ANEXO 8. CONSTANCIA DE SIMILITUD .....	136
ANEXO 9. REPORTE DE SIMILITUD .....	137
ANEXO 10. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN .....	142

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características personales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	47
Tabla 2. Características laborales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	49
Tabla 3. Nivel de la dimensión recompensas y reconocimientos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	51
Tabla 4. Nivel de la dimensión productividad del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	52
Tabla 5. Nivel de la dimensión calidad y orientación al usuario del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	53
Tabla 6. Nivel de la dimensión calidad de vida laboral del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	54
Tabla 7. Nivel de la dimensión liderazgo y participación del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	55
Tabla 8. Nivel de la dimensión normatividad y procesos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	56
Tabla 10. Nivel de la dimensión disponibilidad de recursos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	58
Tabla 11. Nivel de la dimensión balance trabajo – familia del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	59
Tabla 12. Nivel del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	60

Tabla 13. Nivel de la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	61
Tabla 14. Nivel de la dimensión autonomía del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	62
Tabla 15. Nivel de la dimensión vínculo psicosocial del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	63
Tabla 16. Nivel de la dimensión proyecto de vida del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	64
Tabla 17. Nivel del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	65
Tabla 18. Relación entre el clima laboral y el bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	66
Tabla 19. Relación entre el clima laboral y la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	67
Tabla 20. Relación entre el clima laboral y la dimensión autonomía del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	68
Tabla 21. Relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	69
Tabla 22. Relación entre el clima laboral y el bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	70
Tabla 23. Prueba de normalidad de los datos.....	71

Tabla 24. Relación estadística entre el clima laboral y el bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	72
Tabla 25. Relación estadística entre el clima laboral y la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	73
Tabla 26. Relación estadística entre el clima laboral y la dimensión autonomía del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	74
Tabla 27. Relación estadística entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	75
Tabla 28. Relación estadística entre el clima laboral y el bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	76

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proporción de la edad de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	47
Figura 2. Proporción del sexo de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	48
Figura 3. Proporción del tiempo de servicio en la institución de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	49
Figura 4. Proporción del tiempo de servicio en la institución de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	50
Figura 5. Proporción del nivel de la autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	51
Figura 6. Proporción del nivel de la dimensión productividad del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	52
Figura 7. Proporción del nivel de la dimensión calidad y orientación al usuario del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	53
Figura 8. Proporción del nivel de la dimensión calidad de vida laboral del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	54
Figura 9. Proporción del nivel de la dimensión liderazgo y participación del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	55
Figura 10. Proporción del nivel de la dimensión normatividad y procesos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	56
Figura 11. Proporción del nivel de la dimensión normatividad y procesos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	57

Figura 12. Proporción del nivel de la dimensión disponibilidad de recursos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	58
Figura 13. Proporción del nivel de la dimensión balance trabajo – familia del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	59
Figura 14. Proporción del nivel del clima laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	60
Figura 15. Proporción del nivel de la aceptación de sí mismo y control de situaciones en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	61
Figura 16. Proporción del nivel de la autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	62
Figura 17. Proporción del nivel del vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	63
Figura 18. Proporción del nivel del proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. ....	64
Figura 19. Proporción del nivel del bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.....	65

## INTRODUCCIÓN

El clima laboral, considerado también el clima del ambiente interno existente entre los miembros de una organización, es determinante en el estado de ánimo de sus miembros, siendo que pasamos un tercio de nuestro día trabajando se forman expectativas de logro estatus, reconocimiento, desarrollo de carrera, entre otros los cuales si no se cumplen o satisfacen pueden generar estrés y frustración en el trabajador. Por eso no es exagerado decir que los profesionales de enfermería representan el recurso más valioso e importante para lograr el éxito institucional. Pero para que una organización logre sus objetivos y se beneficie, no sólo debe contar con los recursos necesarios, sino también utilizarlos de manera efectiva. Lo cual depende en gran medida de la calidad de su gestión, así como de la capacidad y deseo de la dirección de crear un entorno que promueva el bienestar emocional y el uso eficaz de los recursos humanos de la organización.

Es por ello que, en el presente estudio se relacionó el clima laboral y el bienestar emocional del personal de enfermería, considerando que es importante un diagnóstico que nos ayude a tomar decisiones acertadas en aspectos del clima laboral que son necesarios reforzar, además plantear estrategias que permitan resolver los problemas suscitados en el ámbito laboral, y constituir un elemento esencial para mejorar las estrategias organizacionales, posibilitándole a los directivo una visión futura de la organización.

Se trata de un estudio observacional, donde no hay intervención del investigador, es prospectivo, transversal, analítico y con diseño transeccional-correlacional. La población muestral es de 30 profesionales de enfermería en quienes se aplica dos instrumentos, la escala de Likert del clima laboral y del bienestar emocional.

Se planteó la hipótesis de la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el bienestar emocional a través del estadístico Tau b de Kendall, el cual determinó una relación directa, baja y significativa ( $t= 0,233$   $p= 0,043$ ). Permittiéndonos concluir en la aceptación de la hipótesis de investigación y afirmar que, el bienestar emocional depende un nivel bajo del clima laboral.

Para comprender mejor la investigación, el estudio se desarrolló en 5 capítulos: En el primer capítulo, se presentan los aspectos básicos de la problemática, enfatizando en el la fundamentación del problema, la formulación, los objetivos, la justificación teórica, práctica y metodológica, las limitaciones y la viabilidad, la formulación de las hipótesis, las variables y la operacionalización de las mismas.

En el segundo capítulo, se expone el marco teórico, incluyendo los antecedentes de investigación, las teorías que sustentan la investigación y las bases conceptuales, epistemológicas, filosóficas y antropológicas.

En el tercer capítulo, se da a conocer la metodología, considerando el ámbito de estudio, la población y muestra, el nivel, tipo y diseño del estudio, los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos de investigación, la confiabilidad y validez de los mismos, los procedimientos, la tabulación y el análisis de los datos estadísticos y las consideraciones éticas.

En el cuarto capítulo, se muestra los resultados en concordancia con las variables y objetivos, realizando el análisis descriptivo tanto del Clima laboral como del bienestar emocional en los profesionales de enfermería, así como el análisis de la relación entre las variables de interés del estudio. En el quinto capítulo, se discuten los resultados encontrados con otros estudios parecidos o diferentes hallados en la presente investigación.

Finalmente, se exhibe las conclusiones, sugerencias extraídas de la presente investigación, las referencias bibliográficas y los anexos utilizados presente estudio.

## CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Fundamento del problema de investigación:

El clima laboral, es un tema de marcado interés en el ámbito sanitario, es definido como las características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, que influye poderosamente en su comportamiento (1); es por ello que su función principal es brindar equilibrio en el bienestar emocional cuando se trata de un clima adecuado, si sucede lo contrario, afecta negativamente, creando baja colaboración, escasa relación laboral, bajo desempeño, y deterioro de la condición en el ámbito laboral (2).

A nivel mundial, los estudios mostraron que durante el año 2018, el clima laboral en los servicios de emergencia de las Instituciones sanitarias, ha sido poco favorable, siendo que más del 50% del personal de salud manifestaron malestar emocional producto de un clima laboral negativo (3); por lo que, el 35% de los trabajadores no se identifican con sus centros de labor, el 40% se queja de que no reciben los reconocimientos respectivos por su buen trabajo y el 25% no tienen condiciones adecuadas de seguridad e higiene, por lo cual manifestaron malestar emocional (4).

Asimismo, estudios realizados en el año 2019, revelaron que 2,7 millones de trabajadores que fallecieron durante los últimos años, fueron provocados por un entorno de trabajo inadecuado y 2,4 millones murieron por una enfermedad asociada con su centro laboral (5); y los factores que más afectaron la salud emocional fueron, la sobrecarga laboral, problemas de comunicación e interacción entre colegas, y la insatisfacción por la falta de apoyo dentro de la institución (6).

Respecto al bienestar emocional, considerado como el estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad (7), se ha evidenciado a través de diversos estudios desarrollados en el año 2021, que, más del 50% manifestaron bienestar emocional bajo, debido a las exigencias laborales y las condiciones inseguras en los servicios de emergencia. Además, el 35%, declaró que labora en un entorno de desconfianza y poco empático, lo que les causa desánimo e insatisfacción (8).

En América Latina, estudios efectuados en el año 2018, mostraron que la mala organización en las instituciones de salud, ha conducido a un clima laboral

desfavorable, lo que ha provocado la escasez de alrededor de 800 mil trabajadores en los servicios de emergencia; asimismo, ha afectado salud mental y el bienestar emocional del 48% de los profesionales de la salud, por los entornos inseguros, la falta de motivación y sobrecarga laboral (9).

También se comprobó que, es cada vez mayor el número de profesionales de enfermería descontentos con el clima laboral, el 50% están insatisfecho con la capacitación que reciben, el 20% se queja de los obstáculos que les ponen cuando piden tiempo para capacitarse, el 40% considera que los líderes no asumen correctamente su función; y la corrupción y falta de valores son evidentes en las instituciones de salud; lo ha conducido a que el 70% manifieste malestar emocional y presente problemas de salud mental como ansiedad y depresión, lo que ha repercutido en su desempeño laboral (10).

En el Perú, estudios efectuados durante el año 2019, mostraron que la afectación del bienestar emocional del 65% de los trabajadores de salud se debe un clima laboral desfavorable (11); donde el 40% de los profesionales de la salud están descontentos porque no se valora su trabajo, el 50% consideran que la retribución monetaria es deficiente, y el 10% que no se cuentan con los equipo y materiales básicos para desempeñar su trabajo (12).

Asimismo, resultados de estudios realizados en el año 2020, reportaron altas prevalencias de clima laboral desfavorable, en los servicios de salud de los departamentos de Apurímac, Ayacucho, Huancavelica, Lima-Callao, donde el 6,0% manifestó presentar fatiga durante la atención al paciente, el 18,0% presentaron una elevación escasa de realización individual y el 10,0 % manifestó fatiga emocional (13). Además, se mostró que el 65% de enfermeras presentaron bienestar emocional entre promedio y bajo, el 23% declararon que trabajan en entornos con una atmosfera desfavorable y poco motivador (14).

En la Región Huánuco, la situación del entorno laboral muestra que, el 43% de los profesiones de enfermería perciben como regular el clima laboral; asimismo se evidenció que entre los principales problemas que deterioran el clima laboral se encuentran las malas relaciones interpersonales, los diversos estilos de liderazgo, el uso inconsistente de la comunicación, el conflicto entre los valores institucionales y los valores personales, entre otros factores que contribuyen a la insatisfacción de los empleados y causan malestar emocional, que se manifiesta en malestar que dificultan las actividades diarias del personal de salud (15).

En el servicio de emergencia del Hospital en estudio, la situación del clima laboral no es diferente a la situación de las instituciones de salud de la Región Huánuco, el personal de salud no contribuye en la generación de un clima laboral favorable, la constante rivalidad por algunos cargos jefaturales deteriora continuamente las relaciones interpersonales. Asimismo, los líderes no promueven el trabajo en equipo, no motivan a sus trabajadores a contribuir en el crecimiento y desarrollo de la institución; por tanto, se da inicio al estudio que permitirá relacionar el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería, a fin de fortalecer aspectos del clima laboral que conlleven a lograr el bienestar emocional.

## **1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos:**

### **1.2.1. Problema general:**

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?

### **1.3. Formulación de objetivos generales y específicos:**

#### **1.3.1. Objetivo general:**

Determinar la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- Evidenciar la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional en su dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.
- Demostrar la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.
- Comprobar la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.
- Evaluar la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

### **1.4. Justificación:**

#### **1.4.1. Justificación Práctica**

La presente investigación permitió describir los aspectos del clima laboral que afectan el estado físico y emocional del personal de Enfermería. Asimismo, se pretende medir la relación entre el bienestar emocional y el clima laboral en el servicio de emergencia, con el objetivo de plantear estrategias que permitan resolver los problemas suscitados en el ámbito laboral, a fin de evitar el deterioro del bienestar emocional.

Con el adecuado uso de los resultados de la investigación, los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, tendrán la oportunidad de brindar una labor más idónea que será beneficioso para la imagen de la institución y el servicio de emergencia, siendo que contarán con personal con mejores competencias y satisfechos con su trabajo.

Estudiar el clima laboral y relacionarlo con el bienestar emocional de los profesionales de enfermería, constituirá un elemento esencial para el desarrollo de estrategias organizacionales, permitiendo al director tener una visión del futuro de la organización y sirviendo como herramienta diagnóstica del clima del entorno laboral. Esto permitirá identificar las necesidades reales de la organización en relación al cumplimiento de las metas dentro del servicio de emergencia, propiciando el inicio de las acciones que se deben tomar. para alcanzar la visión de futuro diseñada para la institución de salud.

#### **1.4.2. La relevancia social**

El trabajo de investigación, permitió conocer la importancia del clima laboral y los aspectos del mismo que conducen al bienestar emocional del personal de enfermería, porque de ello, depende la salud física y emocional del personal de enfermería del servicio de emergencia. Además, el diagnóstico permitirá a los directivos de la institución y jefes del servicio de emergencia diseñar nuevas estrategias para el mejoramiento continuo de los servicios que se brinda a la población.

#### **1.5.Limitaciones**

La limitación principal estuvo asociada con el tiempo de disposición del personal de enfermería para el llenado de los instrumentos, lo cual fue solucionado al permitir que el personal se tome el tiempo necesario para completar la información, según disponibilidad de su tiempo, aún fuera del horario de trabajo.

##### **1.5.1. Viabilidad**

El estudio es viable, puesto que se tuvo información disponible y antecedentes actualizados que permitieron guiar la investigación, además, se trabajó con instrumentos confiables y validados, y por último, se contó con el talento humano y los recursos financieros disponibles para su efectiva ejecución.

#### **1.6.Formulación de hipótesis generales y específicos**

##### **1.6.1. Hipótesis general**

Ho: No existe relación entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

Hi: Existe relación entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Ho<sub>1</sub>: No existe relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

Hi<sub>1</sub>: Existe relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

Ho<sub>2</sub>: No existe relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

Hi<sub>2</sub>: Existe relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

Ho<sub>3</sub>: No existe relación entre el clima laboral y bienestar emocional dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

Hi<sub>3</sub>: Existe relación entre el clima laboral y bienestar emocional dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

Ho<sub>4</sub>: No existe relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

Hi<sub>4</sub>: Existe relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

## **1.7. Variables**

### **Variable 1**

Clima laboral

### **Variable 2**

Bienestar emocional

### 1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Valor final	Tipo de variable
<b>V. 1 Clima laboral</b>	Forehand y Gilmer (16), la define como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.	La variable clima laboral se operacionaliza mediante las dimensiones e indicadores y será medido en bueno, regular y deficiente a través de una escala del clima laboral en el profesional de enfermería.	Recompensas y reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se reconoce el logro de resultados.</li> <li>Hay sistemas de recompensas por resultados.</li> <li>Se avalúa objetivamente.</li> <li>Se reconoce la contribución del trabajo.</li> </ul>	Clima laboral Bueno: 136 - 185 Clima laboral Regular: 86 - 135 Clima laboral Deficiente: 37 - 85	Cualitativo ordinal
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conozco el impacto del trabajo</li> <li>Me siento comprometido</li> <li>Se logra buenos resultados sin mayor gasto.</li> </ul>		
			Calidad y orientación al usuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conozco las necesidades.</li> <li>Se acepta sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.</li> </ul>		
			Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones adecuadas de seguridad e higiene</li> <li>Satisfacción con trabajo</li> </ul>		
			Liderazgo y participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es congruente en sus funciones</li> <li>Me proporcional la información necesaria</li> <li>Recibe sugerencias</li> <li>Distribuye el trabajo según competencias</li> <li>Promueve la comunicación</li> </ul>		
			Normativa y procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las normas son adecuadas</li> <li>Procedimientos actualizados</li> <li>Se implementan sugerencias</li> </ul>		
			Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacitación está relacionada con mis funciones</li> <li>Existe un programa de capacitación</li> </ul>		

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cumple con las capacitaciones programadas</li> </ul>		
			Disponibilidad de recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuento con material necesario</li> <li>• El equipo de cómputo se es adecuado</li> <li>• Cuento con el material necesario</li> </ul>		
			Balance trabajo-familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibro mi tiempo para mi trabajo y mi familia</li> <li>• Recibo apoyo en mi trabajo cuando tengo urgencias familiares</li> <li>• Participo en eventos de integración familiar</li> <li>• Se respeta el horario de trabajo</li> </ul>		
<b>V.2.</b> <b>Bienestar emocional</b>	OMS (7) estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad.	La variable bienestar emocional se operacionaliza mediante dimensiones e indicadores y será medido a través de una escala de bienestar emocional del personal de enfermería	Aceptación de sí mismo y control de situaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación de su persona</li> <li>• Control situacional</li> </ul>	Bienestar alto: 63 - 85 Bienestar promedio: 62-40 Bienestar bajo: 17-39	Cualitativo ordinal
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independencia</li> <li>• Asertividad</li> </ul>		
			Vínculos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza</li> <li>• Empatía</li> </ul>		
			Proyecto de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación del futuro</li> <li>• Actividades desarrolladas</li> </ul>		

## CAPÍTULO II. MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Internacionales

Carrizales, Sandoval y Carrascal (2022), en Colombia, en su estudio “Clima Laboral y el Bienestar de los Trabajadores”. Realizó un estudio monográfico a través de la recopilación de diversas teorías, conceptos y aportes de autores especialistas en la materia; Se trabajó con una muestra de 20 artículos científicos, usando como instrumento la revisión bibliográfica. Los resultados demostraron que es sumamente importante y al mismo tiempo apropiado enfatizar el importante papel de las relaciones e interacciones en el ambiente de trabajo de una empresa o institución de salud. Y no sorprende esta afirmación, pues gracias a los diversos autores se ha podido comprobar qué efectos tiene el clima laboral, ya sea positivo; en una organización con prácticas asertivas, adecuadas y con conciencia de la delicada pero crucial interdependencia entre equipos de trabajo, por el contrario, un impacto negativo; presentes en organizaciones con prácticas cuestionables en las relaciones, comunicación y procedimientos (17).

Muñoz (2018), en España, en su investigación “Bienestar y clima laboral en empresa de Castellón”. Desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra lo conformaron 25 empleados, quienes desarrollaron los cuestionarios de bienestar laboral y clima laboral. Los resultados muestran que el mayor problema fue la motivación entre los empleados, ninguno de ellos se sentía embajador de la empresa y no estaba seguro de que dentro de unos años trabajaría para ella o incluso en un puesto superior, la mayoría pensaba que el salario no estaba acorde al esfuerzo que ponían en el trabajo, así como las características ambientales no eran las más adecuadas. Asimismo, se evidenció problemas de comunicación por parte de los altos cargos hacia los empleados. Concluyó en la existencia de relación entre el clima laboral y el bienestar personal (18).

Muñoz y Sarria (2018), en Colombia, en su estudio “Emociones y clima laboral”. Ejecutaron un estudio cualitativo. La muestra estuvo conformada por 35 empleados. Usaron como técnica la entrevista semiestructurada. Los resultados evidenciaron que entre los hallazgos principales de esta investigación está la relación que los altos directivos perciben que existe entre el clima laboral y la

productividad. Sus resultados mostraron que las emociones como tal son un factor preponderante dentro de la construcción del clima en la organización, que no todo dentro de las organizaciones funciona como se declara en la teoría, el flujo de emociones negativas muchas veces no impulsa las innovaciones, los cambios y reflexiones, sino que generar aires tensos y turbios en el ambiente. Concluyeron que, cuando el clima de una organización se aleja de ser tormentoso y convulsionado y por el contrario es agradable y familiar, los índices de satisfacción y motivación de las personas aumentan favoreciendo el alcance de los objetivos laborales (19).

### **2.1.2. Nacionales.**

Misiyauri (2021), en Lima - Perú, en su investigación “Bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra 2021”. Realizó un estudio de tipo básica, correlacional, con diseño no experimental-transversal. La muestra lo conformaron 40 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó el cuestionario de clima laboral y bienestar emocional. Los resultados evidenciaron que el 96% de los profesionales mostraron un favorable bienestar emocional porque contaban con ambientes laborales agradables, mientras que el 4% presentó bienestar emocional desfavorable con un clima laboral desagradable. Se concluyó en una relación significativa entre el bienestar emocional y clima laboral, expresando que, cuando el clima laboral es agradable se manifiesta un bienestar emocional favorable (20).

Torres (2019), en Chiclayo - Perú, en su estudio “Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital nivel II-1 de ESSALUD de la ciudad de Chiclayo”. Efectuó un estudio descriptivo no experimental. La población lo conformó 154 personales entre enfermeras y técnicos de enfermería, a quienes se le aplicó el inventario de clima laboral. Los resultados evidenciaron que fueron frecuentes el nivel medio del clima laboral al igual que sus dimensiones. Se evidenció también un nivel medio del clima laboral en servicios de consulta externa, hospitalización, medicina y ginecología. Concluyó en que no existe de la percepción del clima laboral entre el profesional de enfermería y el personal técnico de enfermería (21).

Cieza y Rivadeneira (2019), en Pimental - Perú, en su estudio “Bienestar emocional y clima laboral en una empresa de transporte”. Realizaron un estudio de tipo cuantitativo y diseño no experimental trasversal correlacional. Trabajaron

con una muestra de 150 trabajadores. Utilizaron como instrumentos la escala de bienestar emocional y la escala de clima laboral. Los hallazgos evidenciaron que, es positiva y significativa la relación entre bienestar emocional y clima laboral. Concluyeron que, cuando el nivel de bienestar emocional es menor, entonces, el clima laboral presente es desfavorable (22).

### **2.1.3. Locales.**

Soto, Ortega y Huapalla (2020), en su estudio “Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú”. Estudio observacional, de corte transversal y de tipo correlacional. La población estuvo constituida por 53 trabajadores, quienes desarrollaron el cuestionario de clima organizacional y calidad de atención. Los resultados evidenciaron que, el promedio para el clima organizacional fue de 3,4 y para la calidad de atención fue de 3,4. Se halló relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de atención ( $p \leq 0,000$ ). Asimismo, se halló, relación significativa entre la calidad de atención y las dimensiones de Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Camaradería ( $p \leq 0,000$ ) del clima laboral. Concluyeron en la aceptación de la hipótesis de relación entre ambas variables (23).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Modelo de Virginia Henderson de las 14 necesidades**

Planteada por Virginia Henderson, Propone 14 necesidades básicas donde las 9 primeras están enfocadas a las necesidades fisiológicas y las 5 últimas se enfocan en las necesidades psicológicas emocionales y espirituales. El objetivo para Henderson es lograr independencia biopsicosocial en el individuo a fin de cubrir sus propias necesidades. “Esto demuestra que una persona tiene la fuerza para satisfacer sus necesidades, considerando que la salud es el bienestar completo desde la independencia, siendo una cualidad importante para el desempeño a nivel biológico y psicológico” (24).

En ese sentido, la persona siempre encontrará en el entorno aspectos que causen desequilibrio, sin embargo, así como es capaz de cubrir sus necesidades fisiológicas, tiene la capacidad de cubrir sus necesidades psicológicas y emocionales, por tanto, debe buscar en todo momento el equilibrio, o la homeostasis por considerarse un ser biopsicosocial o persona integral (24).

### **2.2.2. Enfoques sobre la formación del clima laboral**

#### **a) El enfoque estructural.**

El desarrollo de esta perspectiva permite afirmar que las condiciones laborales son las que determinan el comportamiento de los miembros, los valores, las percepciones y los eventos que ocurren dentro de la institución. Como resultado, los aspectos orientados a objetivos de la estructura organizativa se vuelven culminantes (25).

En este enfoque, el clima se ve como una revelación objetiva de la organización de una institución en la que los miembros estarán expuestos a las mismas particularidades laborales (26).

#### **b) El enfoque subjetivo.**

Según el enfoque subjetivo planteado por Morán y Volkwein el inicio del clima estaría en la persona, donde el clima es considerado una particularidad del sujeto, y se acentúa su carácter subjetivo.

Por otro lado, el segundo enfoque denominado atracción-selección-abandono, esto evidenciado en los procesos laborales, tales como la atracción, la selección, y el abandono del individuo a la institución laboral, serían procesos que se concretan para conseguir una organización congruentemente homogénea; donde los miembros tienen similares percepciones, significados y trayectorias (27).

#### **c) El enfoque interactivo.**

Esta tercera visión sostiene que la interacción entre las características institucionales e individuales es un determinante del clima. Además, considera que, esta se basa en la Fenomenología de Husserl, que es el proceso supraindividual moldeado por las creencias, los valores, las interpretaciones y las perspectivas de los miembros de la organización (28).

Comienza con la comprensión de que otras personas tienen experiencias similares a las suyas. Las experiencias de estas otras personas eventualmente se convierten en parte de su propio conocimiento, lo que lleva a la creación de significados similares (28).

#### **d) El enfoque cultural.**

En este enfoque, la percepción del clima se basa en los valores y los principios; la relevancia entre la cultura y el clima se enfoca sobre aspectos empíricos. El impacto en el clima es mayor con la cultura, sin embargo, no es adecuado

intentar modificar el clima sin preguntarse acerca de la cultura que lo ha formado (29).

El enfoque cultural considera la cultura de la organización en la que están inmersos los individuos. El foco de la perspectiva cultural está principalmente en cómo los grupos entienden, construyen y negocian la realidad a través del establecimiento de una cultura de trabajo.

### **2.2.3. Teoría sobre el bienestar de Martin Seligman**

Seligman en su teoría de bienestar plantea que, las personas deben elegir aquello que les hace felices de forma libre, sin presiones, con el objetivo plantear nuevos horizontes del futuro y caminar hacia él, para poder lograr la felicidad (30).

Asimismo, sugiere que, el modelo PERMA (“Emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, propósito y significado, éxito y sentido de logro”), nos ayuda a dar significado a nuestras vidas y a trabajar para alcanzar metas que nos ayuden a sentirnos realizados. Se da a entender que las emociones positivas hacen más que simplemente hacernos sentir felices con la vida; también implican ser optimistas sobre el futuro y estar animados todos los días. “El compromiso se fundamenta en la idea que todos los individuos necesitan algo que les posibilite retirarse de la rutina diaria, algo que será positivo siempre y cuando no le aisle del resto de la sociedad”; las relaciones positivas son un elemento crucial para lograr una vida plena y significativa, lo que implica en cuidar las relaciones con la familia, amigos y parejas (30).

Si queremos alcanzar esa felicidad tan deseada, un buen punto de partida sería buscar aquello que nos hace felices, lo que nos estimula cada día o inclusive aquello que en momentos nos saca de nuestra fastidiosa rutina. Una vez que hayamos identificado actividades agradables, debemos considerar que ofrecen y por qué seguimos haciéndolas (30).

### **2.2.4. Teoría de Enfermería del cuidado humano**

Planteado por Jean Watson, quien afirma que cuidado humano requiere habilidades y valores que el profesional de enfermería posee, porque guarda un valor afectivo a sus emociones. En ese sentido debe estar preparada para manejar adecuadamente sus emociones siendo que, en el campo laboral, los múltiples incidentes con los que se enfrenta el personal de enfermería, le producen un torbellino de sentimientos y emociones propias del entorno; sin

embargo, debe ser capaz de manejar con equilibrio dichos eventos, sin perder su capacidad humana y comprensión. (31).

Por consiguiente, no se debe perder de vista que, el cuidado humano es trascendental; en ese sentido, aprender a regular las emociones en entornos laborales estresantes es una habilidad necesaria del profesional de enfermería, a fin de conservar esa capacidad que la catalogan como la mejor cuidadora de los pacientes teniendo en cuenta siempre la perspectiva espiritual vinculada al desarrollo de habilidades para aplicar el cuidado humano con calidad y calidez (31).

### **2.2.5. Teoría General de Sistemas**

La teoría general de los sistemas, fue formulada por Von Bertalanffy, quien propone que los sistemas sociales, interpersonales y personales se integren y que estos interactúen con otros sistemas, con consecuencias para el individuo y la unidad familiar. Bertalanffy considera que son importantes las relaciones que existen actualmente entre los miembros de una organización, así como la naturaleza interdependiente de estas relaciones. Por lo tanto, sugiere que las organizaciones adopten una perspectiva dinámica y comiencen a pensar en sí mismas como sistemas abiertos a las múltiples influencias del entorno y, por lo tanto, siempre cambiantes (32).

Además, enfatiza que debido a que las organizaciones están compuestas por partes interdependientes que no pueden entenderse de manera aislada sino en relación con el todo. Cualquier alteración en alguna parte de la organización implica reestructurar las restantes, razón por la cual las organizaciones, para sobrevivir en un entorno complejo, deben transformarse y, de esta manera, mantenerse en equilibrio dinámico, convirtiendo en energía la información a nivel interna y externo de su sistema, lo que le permite adaptarse a las necesidades y condiciones existentes. (32).

En ese sentido, el profesional de enfermería ante un clima laboral no favorable funciona como un sistema abierto que permita una mejor adaptación de los demás profesionales de la salud.

### **2.2.6. Teoría del Sistema Conductual de Jonson**

Planteada por Dorothy Jonson, quien reconoció una serie de hipótesis subyacentes necesarias para comprender la naturaleza de una persona y cómo funciona como sistema de comportamiento. Indica que existe coordinación,

interacción, interdependencia e integración entre los componentes y partes de las conductas que conforman el sistema. En ese sentido, los servicios de emergencia, representan un sistema que requiere buenos comportamientos para lograr un equilibrio en el cuidado, lo cual se debe realizar con regularidad y constancia, dos principios esenciales para mantener el clima laboral favorable la regulación constante de los comportamientos, a fin de mantener el equilibrio y realizar ajustes para tener éxito (33).

## **2.3. Bases conceptuales.**

### **2.3.1. Aspectos conceptuales del clima laboral**

#### **a) El clima laboral**

El clima laboral, se define como “el conjunto de características duraderas que caracterizan a una organización, la diferencian de sus rivales y afectan el comportamiento de las personas que la componen” (16). Asimismo, es considerado un componente multifacético de factores, entre las que se pueden considerar el tamaño de la organización, los canales de comunicación y las filosofías de liderazgo, los mismos que, son capaces de crear un entorno único donde predominan sus propias características (34).

Sin embargo, estas percepciones pueden verse algo influenciadas por las interacciones y actividades, así como por las experiencias de otros miembros dentro de la organización. Entre ellos se encuentra el reconocimiento por parte de la organización y la satisfacción de sus necesidades básicas; lo que hace que se motiven y se impulsen a asumir sus responsabilidades y encaminar su conducta laboral al logro de las metas, lo que beneficia a la organización, siendo que, logran eficacia en el desempeño laboral. Asimismo, otro componente importante son los patrones de comunicación que tienen gran efecto sobre la manera de cómo los empleados perciben el clima de la organización. De allí que, el clima laboral refleja la interacción entre las características personales y laborales (34).

Por otro lado, se podría decir que el ambiente de trabajo toma en cuenta las percepciones que los miembros de una organización comparten sobre su trabajo, el ambiente físico en el que se realiza, las relaciones interpersonales que lo rodean y las diversas regulaciones formales que tienen. un impacto en dicho trabajo; y es la representación individual de la "percepción" que los empleados y supervisores tienen de la compañía, que afecta directamente el rendimiento de empleados (34)

**b) Características del Clima Laboral.**

El clima laboral cuenta con elementos internas y externos, las cuales son percibidas de manera directa o indirecta por los trabajadores y tienen consecuencias en el comportamiento laboral. Las particularidades de las organizaciones son cambiantes en el tiempo, y se diferencian de una organización a otra; finalmente el clima, junto con las estructuras y características laborales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico (35).

**c) Importancia del clima laboral.**

La importancia de la cultura del lugar de trabajo surge de su papel como vínculo entre los objetivos de la organización y el comportamiento de los empleados, principalmente del hecho de que presenta de manera global los comportamientos, creencias y valores de los miembros de una organización, quienes por su propia naturaleza se convierten en componentes de una misma cultura. Como resultado, muchas instituciones reconocen que una de sus actividades principales es su factor humano. Para mantener la solidez de sus recursos humanos, las organizaciones deben disponer de mecanismos de medición periódica de su Clima Laboral, que están vinculados con la motivación del personal y que, como se ha demostrado anteriormente, pueden influir en su comportamiento y rendimiento laboral correspondientes (36).

En concordancia con esto, es necesario que poseer un profundo conocimiento del tema, así como de la creatividad y síntesis de todos los elementos que lo componen, por lo que el ambiente laboral debe brindar alta calidad de vida. En ese sentido, es crucial que un jefe de servicio pueda diagnosticar el clima predominante en una institución. Esto se puede hacer de tres maneras básicas: primero, evaluando dónde surgen los conflictos y la insatisfacción y conducen al desarrollo de conductas negativas hacia el servicio; segundo, buscando indicadores sobre los elementos hacia los cuales el jefe debe orientar sus intervenciones; y tercero, llevando a cabo el desarrollo organizacional y anticipando problemas potenciales (36).

El conocimiento del Clima Laboral proporciona información retrospectiva sobre los procesos que determinan los comportamientos de los miembros y también permite la introducción de cambios planificados, así como en la estructura organizacional y uno o más de sus subsistemas (36).

Los buenos entornos laborales tienen importantes ventajas, como la satisfacción de los trabajadores, una mejor comunicación, el mantenimiento de un comportamiento positivo, la asistencia en la identificación de las necesidades de formación y la facilitación de la planificación y el seguimiento de los cambios (36).

**d) Elementos del clima Laboral.**

El entorno laboral se compone de varios componentes que apoyan o dificultan el crecimiento saludable de los empleados. Estos componentes incluyen los aspectos individuales de los empleados, que toman en cuenta sus comportamientos, percepciones, personalidades, valores, aprendizajes y niveles potenciales de estrés. Al mismo tiempo, existen los grupos en la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas, el liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo, entre otros que influyen en los sistemas de la organización (37).

Estos seis factores determinan el desempeño de un individuo en función de lo siguiente: logro de objetivos, satisfacción profesional, calidad del trabajo y comportamiento grupal, teniendo en cuenta la alineación de objetivos, la moralidad, los resultados y la cohesión. Desde el punto de vista organizacional, habrá una reducción en el rendimiento, la efectividad, la satisfacción, la adaptación, el desarrollo, la supervivencia y el ausentismo de los trabajadores (37).

**e) Dimensiones del clima laboral**

Las dimensiones del clima laboral son las siguientes:

**Recompensas y reconocimientos**, es un factor que se caracteriza porque, en el área del trabajador se reconoce el logro de resultados, se presenta cuando en la organización existen mecanismos de reconocer a los trabajadores, y, el jefe del área reconoce cuando el trabajador logra los objetivos esperados (38).

**Capacitación y desarrollo**, es un factor que se caracteriza porque en la organización se alinean los programas de capacitación a las funciones de los trabajadores. La capacitación que se recibe está apropiadamente relacionada con el desarrollo profesional del trabajador; y el trabajador aplica la capacitación que recibe para mejorar su desempeño en su área laboral y el encargado permite que se otorgue la capacitación que cada trabajador tiene proyectada (38).

**Calidad y orientación al usuario**, se da cuando la institución promueve, captar las sugerencias de los usuarios. Y el trabajador aprovecha al máximo las

opiniones ofrecidas para la mejora y la calidad del servicio; además, de conocer las necesidades que tienen los usuarios a quienes ofrecen el servicio con cordialidad y respetuosamente (38).

**Disponibilidad de recursos**, se caracteriza porque en cada área se cuenta con los recursos materiales que se requieren para llevar a cabo las actividades laborales del trabajador de manera eficiente; las tecnologías de la información son suficientes para desarrollar el trabajo de las áreas (38).

**Calidad de vida laboral**, se caracteriza porque en la institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar el trabajo; los jefes tratan con respeto y confianza a los trabajadores. Uno de los rubros mejor evaluados es que el trabajador se siente feliz haciendo su trabajo; y aunque no siempre, la institución responde oportunamente a las opiniones sobre seguridad y limpieza (38).

**Balance trabajo- familia**, se caracteriza porque el trabajo te permite dedicar tiempo a tu familia; se da en una institución donde existe mecanismo para informar sobre la prestación de guarderías; y se apoya al empleado en el trabajo cuando tiene una urgencia familiar; y, el trabajador participa en las actividades integrales que lleva a cabo en la institución; además, en su espacio de trabajo, se respeta su horario laboral (38).

**Liderazgo y participación**, se caracteriza porque el líder proporciona información suficiente para mejorar el desempeño laboral; además, el jefe recibe comentarios y/o sugerencias para mejorar las actividades laborales; y existe congruencia entre lo que dice y hace (38).

**Productividad**, se caracteriza porque, el trabajador conoce el impacto del trabajo de la institución, sintiéndose comprometido a lograr buenos resultados en su trabajo (38).

**Normatividad y procesos**, se caracteriza porque, el trabajador conoce la normatividad aplicable a su trabajo, están actualizadas y responde a la necesidad actual (38).

### **2.3.2. Aspectos conceptuales del bienestar emocional**

#### **a) Bienestar emocional**

El bienestar emocional, es la capacidad de afrontar circunstancias de cambio sobre sí mismo, con los demás y el entorno, lo que repercute en su

autoevaluación y en el uso de recursos para afrontar cualquier suceso que pueda generarse desde lo intrapersonal o lo interpersonal (39).

Asimismo, es definida como “la realización del potencial humano, propio de quienes tienen un sentido y propósito en la vida, la posibilidad de lograr alcanzarlos y de crear relaciones de confianza con otros; a lo que se suma la autoaceptación, el desarrollo de la autonomía, la habilidad para elegir y crear entornos favorables que les permitan satisfacer sus necesidades y deseos y de las capacidades y habilidades personales” (40).

Por tanto, el bienestar emocional está vinculado a la calidad de vida, y muchas veces se le conoce como el bienestar subjetivo, salud mental o incluso felicidad (41). De los aportes de diversas investigaciones, “el bienestar emocional es el grado en que el individuo juzga globalmente su vida en términos favorables”.

Dicho de otra manera, se puede definir como la evaluación subjetiva que representa el nivel de satisfacción y complacencia de un individuo con ciertos o todos los aspectos de su vida, siendo el estado de ánimo el que más predomina (42).

El objetivo del bienestar emocional es maximizar todas las capacidades del ser humano; se puede comparar con una lucha por la perfección en términos de la sensación de logro que maximiza el potencial de uno. Así, permite al individuo agudizar sus capacidades cognitivas para lograr una mejor comprensión de cómo gestionar su propio desarrollo y el de la sociedad, lo que conduce al crecimiento personal, el funcionamiento positivo y la satisfacción con las aspiraciones para el futuro con el fin de cumplirlos (43).

Como resultado, el objetivo de resaltar el bienestar emocional de las personas es identificar los factores efectivos en sus vidas que pueden haber sido pasados por alto, con el fin de encontrar resultados beneficiosos de forma individual. Una persona que logra el bienestar emocional está más equipada para manejar situaciones estresantes en la vida diaria y maneja mejor las demandas y desafíos ambientales, lo que en última instancia conducirá a un mayor crecimiento personal (44).

Finalmente, el bienestar emocional se evalúa en tres niveles, el alto, se caracteriza porque la persona cuenta con capacidad de mantener buenas relaciones con su entorno, tiene proyectos y se acepta a sí mismo; el nivel medio, tiene problemas para conservar relaciones con su entorno, y para proyectarse en

sus metas a futuro y presenta una baja autoaceptación de sí mismo; y el nivel bajo, tiene problemas para cultivar vínculos con su entorno, no tiene proyectos y carece de autoaceptación de él mismo (45).

#### **b) Características del bienestar emocional.**

La característica principal del bienestar es la estabilidad, lo que conlleva a sentirse bien y estar bien e influencia en la vida de la persona y se conserva en el tiempo e influye en la vida de las personas. Los indicadores que se evalúan en el bienestar emocional, están centrados en aspectos cognitivos y afectivos, y el componente afectivo positivo, que es el agrado que experimentan las persona con sus sentimientos, emociones y estados de ánimo más frecuentes (46).

Por otro lado, un aspecto que caracteriza al bienestar es también que repercute en el tiempo, lo que significa que, los sujetos con alto bienestar experimentan satisfacción o están contentos con la vida; por lo tanto, su estado anímico es bueno y sólo en ocasiones experimentan emociones displacenteras como la tristeza o el sentimiento de frustración (47).

Una particularidad de las personas infelices es que consideran la mayoría de sus acontecimientos vitales como negativos y perjudiciales; de esta manera, se puede deducir que la satisfacción con la vida, el componente afectivo y el componente emocional, tienen una correlación porque ambos se influyen de la evaluación que el sujeto hace acerca de los sucesos en su cotidianidad, así como de las actividades y circunstancias en las que se desarrolla su vida (48).

#### **c) Evaluación e importancia del bienestar emocional**

Evaluar la percepción que uno tiene de los logros de su vida es un paso necesario para evaluar el bienestar emocional. Esto ayudará a explicar por qué algunas personas se sienten extremadamente satisfechas con sus vidas mientras que otras no, ya que esto depende de factores tanto internos como externos y varía según diversos contextos. Asimismo, para una buena evaluación del bienestar emocional, se hace necesario saber si, existen condiciones objetivas y subjetivas para elevarlo o disminuirlo, o qué características afectan la calidad de vida de una persona, cómo elevar o mejorar el bienestar emocional y qué herramientas o estrategias se deben utilizar para hacerlo (37).

Al respecto, los componentes que podría ayudar a contestar las diversas interrogantes son los proyectos de vida, ya que estas están relacionadas con las metas personales. Comprender los proyectos de vida es comprender las

funciones que se desempeñan, que en su mayoría son de carácter instrumental y simbólico (49).

En ese sentido, la base de los componentes de proyectos de vida, es la teoría del sentido de coherencia, la cual describe la orientación de la persona para alcanzar sus metas con los recursos necesarios para enfrentar las exigencias del entorno, estando atento a los desafíos que movilizan y orientan su vida de manera adecuada (49).

#### **d) Dimensiones del bienestar emocional.**

Los componentes del modelo de Bienestar emocional son los siguientes:

**Control de situaciones**, “se refiere a las sensaciones de control y competencia, generando o manipulando contextos para adecuarlos a sus propias necesidades e intereses, manejando asuntos de su vida diaria, estando atentos y aprovechando las oportunidades que se les presenta”. En este punto, las personas que piensan que tiene escaso control, se perciben incapaces de cambiar su entorno a pesar de conocer sus necesidades (37).

**Aceptación de sí mismo**, “se refiere a los diferentes aspectos de sí mismo, buenos y malos, sintiéndose bien con respecto al pasado, sin buscar ser diferente, es decir está satisfecho consigo mismo”. Aquí, la persona que no está satisfecho consigo mismo, refleja las desilusiones de la vida pasada, por cuanto intenta ser diferente a cómo es actualmente (37).

**Vínculos psicosociales**, “considera que las relaciones sociales son importantes para el bienestar, ya que a través de las mismas el sujeto muestra calidez y confianza con los demás, con capacidad de empatía y afecto, sin estar aislado ni frustrado por las relaciones con otros”. El compromiso es un indicador crucial para este componente. Diferentes conexiones significan que experimentamos dificultades al relacionarnos con los demás, sintiéndonos aislados e incapaz de establecer relaciones comprometidas (37).

**Autonomía**, “Se refiere a la toma de decisiones de modo independiente, con actitud asertiva confiando en su juicio propio, en un sentido opuesto el individuo puede estar emocionalmente inestable, dependiendo de otros para tomar decisiones, además de preocupándose por la opinión de los demás” (37).

**Proyectos de vida**, “se refiere a si el individuo cuenta con metas y proyectos de vida, considerando que se tiene significado y se cuenta con valores que lleven a establecer propósitos” (37).

## **2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas y bases antropológicas**

### **2.4.1. Bases epistemológicas**

La ciencia del cuidado se define como un conjunto de conceptos en desarrollo que pueden ser identificados por un conocimiento racional, sistemático, preciso, confiable y verificado, apoyado por investigación científica y análisis lógico. El propósito de esta ciencia es generar modelos y teorías que ofrecen un marco de referencia para mejorar diariamente la práctica de la enfermería, mediante descripciones, predicciones y fenómenos de control de interés disciplinario (50).

Cada disciplina tiene un enfoque único y estructurado para el desarrollo del conocimiento, lo que la hace líder en la investigación y la diferencia de otros campos de investigación, a fin de aumentar la capacitación y continuar el desarrollo cognitivo de lo teórico desde la perspectiva profesional. En ese sentido, el conocimiento teórico y sus funciones intelectuales se unen con los principios y elementos que impulsan el pensamiento y la comprensión de la enfermería, a fin de lograr derivar elementos abstractos hasta conseguir elementos concretos y precisos que validan las afirmaciones del conocimiento disciplinario (51).

De esta manera, Smith y Liehr se suman a este enfoque de las experiencias de salud humana y la curación a través del tratamiento, partiendo de la premisa de que el tratamiento implica cambio y evolución y que cuidar de uno mismo es un tipo de tratamiento. Por lo tanto, desde este punto de vista, la tetralogía meta - paradigmática ancla y articula el sistema de transmisión, que se moviliza en convergencia y le permite dirigir las acciones profesionales, determinando los fenómenos únicos y específicos del cuidado (52).

Por cuanto, es importante conceptualizar a la enfermería como arte, enfatizando los aspectos más prácticos de la profesión, el acto de proporcionar contacto con la acumulación de conocimiento que respalda y basada en las leyes de atención profesional. Por lo tanto, si consideramos que el conocimiento práctico es un arte que se manifiesta en las relaciones interpersonales y en el uso de métodos y procedimientos, el conocimiento es un medio de expresión de enfermería, que permite a una persona mejorar y lograr la implementación a través de la práctica (53). En este sentido, Boykin y Schönhofer están de acuerdo que, las experiencias

de vida comunes entre enfermeras y usuarios son la manifestación del conocimiento, y en que la práctica es el reflejo del marco epistemológico de enfermería (54).

#### **2.4.2. Bases filosóficas**

Al creer que el cuidado es una expresión de trabajo afectuoso, científico y técnico, realizado por enfermeras para con sus pacientes, con el objetivo de desarrollar su potencial, construir su bienestar, restaurar la salud o la preparación para la muerte, que ocurre en diferentes escenarios donde se desarrolla o busca su salud; considera a esa persona como una unidad esencial del cuerpo que tiene emoción, tristeza, metas y planes que permiten su realización, libertad y acciones; como resultado, se sugiere que la tarea del cuidado se infunde por la filosofía, porque implica el análisis de los objetivos de la vida humana, la naturaleza de la existencia y la realidad, los valores que existen en el cuidado intelectual y la afirmación para el bienestar de las personas (55).

Heidegger señala que el cuidado representa inquietud, preocupación, alarma y, en un sentido más amplio, es una entrega a "uno mismo" al ver el futuro como un interés existencial en lugar de que uno intelectual. El acto de buscar tratamiento para algo o alguien y hacerlo con un objetivo específico en mente son manifestaciones de la práctica de enfermería. El ser humano nació en este mundo sin pedirlo para morir allí. Como resultado, debe tener una existencia auténtica. Además, por ser un prójimo, debe cuidar del otro; al desear que el otro cambie, se abre a la posibilidad de cambiarse a sí mismo en la búsqueda de su esencia (56).

Con base en lo anterior, el profesional de enfermería debe desarrollar su propia conciencia de sí mismo como persona y profesional para poder reconocer la existencia del paciente y la posibilidad de que con el tiempo se convierta en una idea infinita. Como resultado, la atención se brinda de forma continua durante toda la vida del paciente hasta su muerte (56).

El proceso de cuidar implica la transformación de ambos: el cuidado y el cuidador; de ahí resulta el crecimiento personal, que se traduce en satisfacción, sensación del deber cumplido, realización, mejora de la autoestima, mayor confianza, seguridad, placer y bienestar, posibilitando el crecimiento para los actores del cuidado; lo cual

también implica el desarrollo de habilidades cognitivas de quien cuida para que sea de calidad (57).

### **2.4.3. Bases antropológicas**

Desde la época de Florence Nightingale, diferentes autoras han definido el poder terapéutico de las relaciones interpersonales usuario-Enfermera-entorno. En casos de enfermedad o vulnerabilidad, el estado psicológico de una persona podría ser influyente, positivamente o negativamente, por el enfrentamiento de otros, lo cual implicaría en la protección del bienestar emocional de los profesionales de la enfermería (58).

En el contexto de la interacción usuario-enfermero-ambiente, particularmente en situaciones de hospitalización y/o enfermedad grave, el enfermero puede contribuir con su competencia emocional al desarrollo de una relación interpersonal entre los profesionales y el paciente, que no sólo no interfiere con resolución de problemas, pero incluso puede ser terapéutico. Según distintos autores, el impacto positivo de las relaciones interpersonales entre usuarios, enfermeras y el ambiente se mantiene en la conexión entre mente y cuerpo (59).

Desde el punto de vista de algunos investigadores, el seguimiento de la salud emocional que realizan las enfermeras ayuda a prevenir reacciones negativas de las personas al recibir un diagnóstico. Cuando las enfermeras cuidan y atienden sus propias emociones, contrarrestan estas reacciones, permitiendo seguridad y felicidad y creando una influencia de bienestar emocional que disminuye el estrés y mejora el ambiente laboral (60).

## CAPITULO III. METODOLÓGÍA

### 3.1. **Ámbito de estudio.**

El presente trabajo de investigación se realizó en el Hospital de Tingo María, en el distrito de Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado y departamento de Huánuco, con dirección Av. Ucayali 114. Fue creado el 13 de mayo de 1962 mediante gestión del diputado Jorge Chocano Salas y la acción del Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública se apertura un moderno hospital el cual funcionó hasta mayo del año 2015 en la primera cuadra de la avenida Ucayali, prestando servicios en forma continua por un lapso 53 años. Actualmente es un hospital con nivel de atención II-1 de acuerdo a la categorización de los establecimientos de salud del Ministerio de Salud (MINSA). El estudio se desarrolló en el servicio de emergencia del Hospital de Tingo María, el mismo que se encuentra equipado para la atención de los pacientes en situación de emergencia quienes atienden las 24 hora del día.

### 3.2. **Población Muestral**

#### 3.2.1. **Descripción**

La población lo constituyó 30 profesionales de enfermería que laboraban en el servicio de emergencia.

Debido al pequeño tamaño de la población, se optó por trabajar con una población muestral, es decir con el total de la población de 30 profesionales de enfermería que también conformaron la muestra de estudio.

### 3.3. **Método de muestreo**

El método de muestreo fue no probabilístico, no aleatorio, lo que significa que la muestra fue seleccionada por los investigadores basados a su interés, es decir, les facultó elegir a su voluntad el número de participantes que intervinieron el estudio, en ese sentido se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de selección:**

##### **De inclusión:**

- ✦ Profesionales de enfermería que laboraban en el servicio de emergencia.
- ✦ Profesionales nombrados o contratados por cualquier modalidad de servicio
- ✦ Que se encontraban laborando por lo menos 3 meses en Hospital de Tingo María.
- ✦ Que dieron su consentimiento para confirmar su participación.

**De exclusión:**

- ✦ Que sean internos de Enfermería.
- ✦ Que estuvieron de vacaciones y/o con licencia de trabajo

**3.4. Nivel y tipo de estudio****3.4.1. Nivel de investigación**

El estudio fue de nivel relacional, porque se buscó la relación entre las variables de interés estudiadas (61).

**3.4.2. Tipo de investigación**

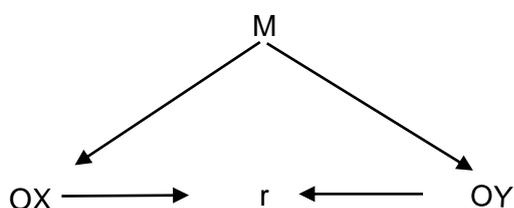
Según la intervención del Investigador, el estudio fue observacional, porque, el investigador no intervino, ni manipuló las variables de interés, por tanto, la información recolectada reflejó su evolución natural.

Según la planificación de la toma de datos, el estudio fue de tipo prospectivo, porque, la recolección de datos se realizó de fuentes primarias, por lo que posee control de sesgo de medición

Según el número de veces que se midió las variables de estudio, fue transversal, porque, las variables de interés fueron medidas en un solo momento (62).

**3.5. Diseño de investigación.**

El diseño de la investigación fue no experimental, transeccional y correlacional, porque, no se manipularon las variables de interés, la información se recolectó en un solo momento y el objetivo fue relacionar ambas variables buscando una relación de independencia más no una relación de causa - efecto (63).

**Gráfico:**

Donde:

<b>M</b>	Muestra de investigación
<b>OX</b>	Variable 1: Clima Laboral
<b>r</b>	Relación entre variables
<b>OY</b>	Variable 2: Bienestar emocional

### 3.6. Métodos, técnicas e instrumentos

#### 3.6.1. Métodos

Por las características de estudio, se usó el método inductivo – deductivo, porque se realizó el análisis del problema partiendo de lo particular a lo general, y finalmente se arribó a conclusiones generales (64).

#### 3.6.2. Técnicas

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, se trata de una técnica que consiste en aplicar a un grupo de personas un inventario, una escala Likert o un cuestionario, con el fin de recopilar información sobre las actitudes, comportamientos y conductas de la población de estudio. (Hernández, 2018).

#### 3.6.3. Instrumentos

##### a) Escala de Likert del clima laboral

Fue diseñada por Schwartz en el año 2006, sirvió para recopilar información sobre el Clima laboral en el servicio de emergencia del Hospital de Tingo María desde la percepción de los profesionales de enfermería. La escala constó de 37 ítems, con 5 opciones de respuesta que va de 1= nunca a 5= siempre, además estuvo dividida en 9 dimensiones que valoraban características específicas del Clima laboral como: recompensas y reconocimientos (4 ítems), productividad (5 ítems), calidad y orientación al usuario (4 ítems), calidad de vida laboral (4 ítems), liderazgo y participación (5 ítems), normatividad y procesos (4 ítems), capacitación y desarrollo (4 ítems), disponibilidad de recursos (3 ítems) y balance trabajo-familia (4 ítems) (65). El instrumento se aplicó en un tiempo de 15-20 minutos (**Anexo 2**). La categoría de medición de la escala de Likert del clima laboral, se realizó mediante la siguiente operación: para hallar el puntaje máximo, se multiplicó el número total de ítems por el número de alternativas de respuesta ( $37 \times 5 = 185$ ), posteriormente se restó el puntaje mínimo (37) con el puntaje total ( $185 - 37 = 148$ ), el puntaje obtenido que fue 148 se divide por el número de categorías ordinales consideradas (3) que en este caso es: bueno, regular y deficiente, ( $148 / 3 = 49$ ) el puntaje obtenido de 49 fue el intervalo a considerar en cada categoría de medición, obteniéndose la siguiente categoría de medición del clima laboral:

Bueno:	137 – 185 puntos
Regular:	87 – 136 puntos
Deficiente:	37 – 86 puntos

**La categoría de medición de recompensas y reconocimientos:**

Bueno: 16 – 20 puntos

Regular: 10 – 15 puntos

Deficiente: 04 – 09 puntos

**La categoría de medición de la productividad:**

Bueno: 19 – 25 puntos

Regular: 12 – 18 puntos

Deficiente: 05 – 11 puntos

**La categoría de medición de la calidad y orientación al usuario:**

Bueno: 16 – 20 puntos

Regular: 10 – 15 puntos

Deficiente: 04 – 09 puntos

**La categoría de medición de la calidad de vida laboral:**

Bueno: 16 – 20 puntos

Regular: 10 – 15 puntos

Deficiente: 04 – 09 puntos

**La categoría de medición de liderazgo y participación:**

Alta: 19 – 25 puntos

Promedio: 12 – 18 puntos

Baja: 05 – 11 puntos

**La categoría de medición de la normatividad y procesos:**

Bueno: 16 – 20 puntos

Regular: 10 – 15 puntos

Deficiente: 04 – 09 puntos

**La categoría de medición de capacitación y desarrollo:**

Bueno: 16 – 20 puntos

Regular: 10 – 15 puntos

Deficiente: 04 – 09 puntos

**La categoría de medición de disponibilidad de recursos:**

Alta: 11 – 15 puntos

Promedio: 07 – 10 puntos

Baja: 03 – 06 puntos

**La categoría de medición del balance trabajo – familia a normatividad y procesos:**

Bueno:	16 – 20 puntos
Regular:	10 – 15 puntos

**b) Escala de Likert de bienestar emocional**

La Escala de Bienestar Emocional fue diseñado por Casullo, en el año 2002, sirvió para evaluar el bienestar emocional de los profesionales de enfermería. La escala constó de 17 ítems, con 5 opciones de respuesta que va de 1= nunca a 5= siempre, además estuvo dividida en 4 dimensiones que valoran características específicas del bienestar emocional como: aceptación de sí mismo y control de situaciones (5 ítems), autonomía (4 ítems), vínculos psicosociales (4 ítems) y proyecto de vida (4 ítems) (85). El instrumento se aplicó en un tiempo de 15-20 minutos (**Anexo 3**)

La categoría de medición de la escala de Likert del bienestar emocional, se realizó mediante la siguiente operación: para hallar el puntaje máximo, se multiplicó el número total de ítems por el número de alternativas de respuesta ( $17 \times 5 = 85$ ), posteriormente se restó el puntaje mínimo (17) con el puntaje total ( $85 - 17 = 68$ ), el puntaje obtenido que fue 68 se divide por el número de categorías ordinales consideradas (3) que en este caso es: alto, promedio y bajo, ( $68/3 = 23$ ) el puntaje obtenido de 23 fue el intervalo a considerar en cada categoría de medición, obteniéndose la siguiente categoría de medición del bienestar emocional:

Bienestar alto:	63 – 85 puntos
Bienestar promedio:	40 – 62 puntos
Bienestar bajo:	17 – 39 puntos

**La categoría de medición de la aceptación de sí mismo y control de situaciones:**

Alto:	19 – 25 puntos
Promedio:	12 – 18 puntos
Baja:	5 – 11 puntos

**La categoría de medición de la autonomía:**

Alto:	16 – 20 puntos
Promedio:	10 – 15 puntos
Baja:	04 – 09 puntos

**La categoría de medición del vínculo psicosocial:**

Alto: 16 – 20 puntos

Promedio: 10 – 15 puntos

Bajo: 04 – 09 puntos

**La categoría de medición del proyecto de vida:**

Alto: 16 – 20 puntos

Promedio: 10 – 15 puntos

Bajo: 04 – 09 puntos

**3.7. Validación y confiabilidad del instrumento**

La validez de contenido de la escala del clima laboral y del Bienestar emocional se evaluó a través de la revisión de 5 jueces o expertos en el campo del clima laboral y psicológico, quienes determinaron la coherencia, relevancia y claridad de los instrumentos antes de ser aplicados. (Anexo 4)

**3.7.1. Confiabilidad de los instrumentos**

**Escala del clima laboral.** Diseñado por Schwartz, y validada en los estudios de Guzmán, Ruiz y Rosa, en el año 2020, la misma que tuvo un nivel de confiabilidad alto con un alfa de Cronbach de 0,89, concluyendo en un instrumento altamente confiable de ser aplicado (38).

**Escala del bienestar emocional.** Diseñada por Casullo y la confiabilidad fue realizada en el estudio de Misiyauri en el año 2019, quien halló un Alfa de Cronbach de 0,80, por lo que fue altamente confiable para ser aplicado (20).

**3.8. Procedimiento**

- a) Se solicitó un documento de identificación como alumno de la escuela de posgrado a la dirección de la misma.
- b) Contando con el documento de identificación, se solicitó a la dirección del Hospital de Tingo María, permiso para la aplicación del proyecto y la posterior recopilación de la información en el establecimiento.
- c) Contando con la aceptación de la solicitud del director del establecimiento se le proporcionó en una reunión los consentimientos informados a los profesionales de enfermería.
- d) En el transcurso de la semana de haber entregado los consentimientos se procedió con la aplicación de la escala del clima laboral y bienestar emocional

a los profesionales de enfermería que laboraban en el servicio de emergencia de dicho hospital.

- e) Posteriormente se realizó el control de calidad de los instrumentos y el procesamiento de la información se realizó en el programa SPSS para Windows versión 26.
- f) Durante todo el desarrollo del proyecto se estuvo atento ante cualquier eventualidad durante la ejecución de la investigación.

### **3.9. Tabulación y análisis de datos estadísticos.**

#### **3.9.1. Tabulación**

Para realizar la tabulación de los datos, se procedió a través de las siguientes fases: revisión de los datos, como parte del control de calidad de las escalas tipo Likert; la codificación de los datos, se realizó asignando un código a las preguntas de los instrumentos; para la clasificación de los datos, se hizo según los tipos de variables, considerando las categóricas nominales u ordinales y las numéricas; finalmente la presentación de la información se hizo en tablas académicas y figuras.

#### **3.9.2. Para analizar los datos.**

Se realizó un análisis descriptivo a través de las medidas de tendencia central.

El análisis inferencial, se realizó a través de la utilización de la prueba estadística que permitió relacionar las variables de interés.

Para hallar la relación entre las variables clima laboral y bienestar emocional, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Tau b de Kendall, que es un estadístico que evalúa el grado de correlación entre dos variables que tienen categoría ordinal como el clima laboral (Bueno, regular y deficiente) y el bienestar emocional (Alto, promedio y bajo) y además no se requiere que el muestreo sea aleatorio.

### **3.10. Consideraciones éticas.**

Se cumplieron estrictamente los principios éticos que rigen la investigación científica durante la aplicación de la presente investigación. Cada participante fue reconocido por su autonomía, que se mostró en el consentimiento informado y en su derecho a retirarse de cualquier momento durante la investigación.

En todo momento se tuvo en cuenta la beneficencia y la no maleficencia, ya que los hallazgos del presente estudio sirvieron de inspiración para abordar varias

deficiencias relacionadas con el ambiente de trabajo y el bienestar emocional y elevar el estándar de atención brindado a los usuarios.

Finalmente se tuvo en cuenta el principio de justicia, permitiendo participar a todos los profesionales de enfermería del servicio de emergencia (**Anexo 1**).

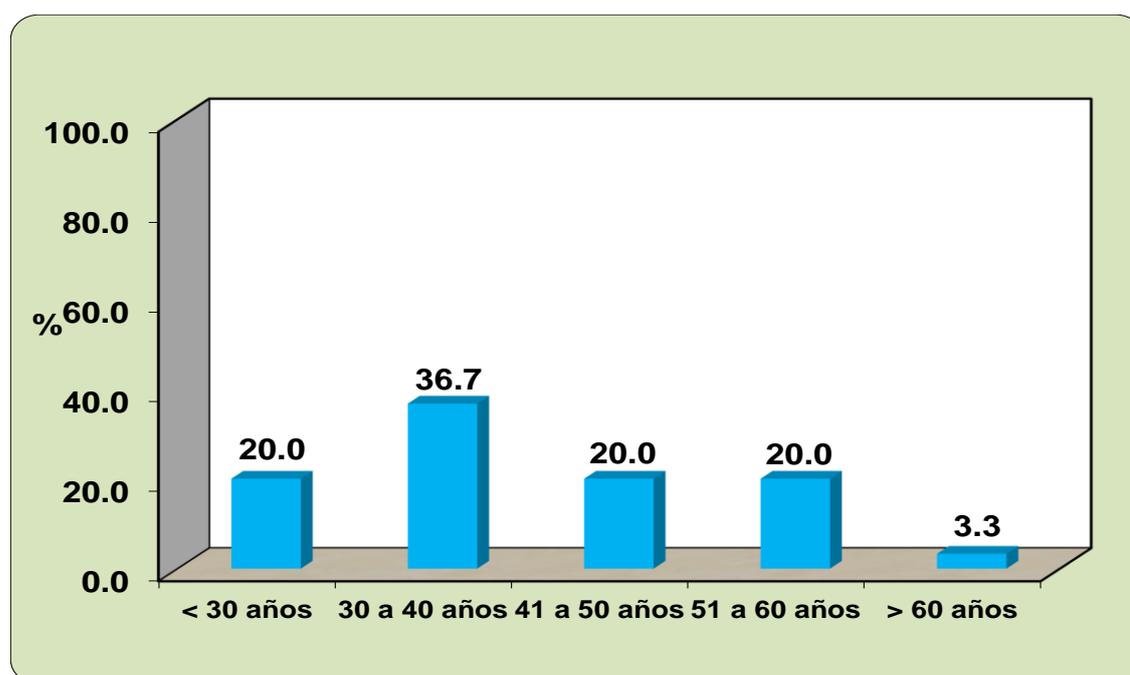
## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

### 5.1. Análisis descriptivo

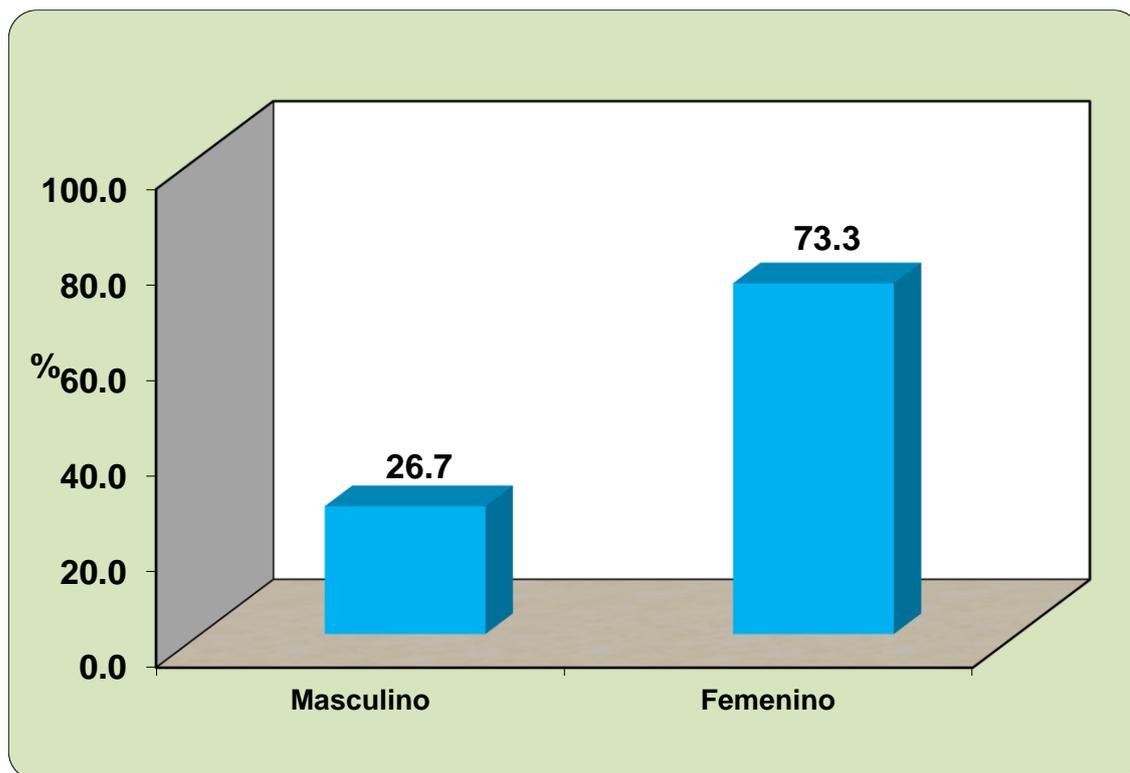
**Tabla 1. Características personales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Características personales	Nº (n=30)	%
<b>Edad:</b>		
> 30 años	6	20,0
30 a 40 años	11	36,7
41 a 50 años	6	20,0
51 a 60 años	6	20,0
60 años a mas	1	3,3
<b>Sexo</b>		
Masculino	8	26,7
Femenino	22	73,3

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



**Figura 1. Proporción de la edad de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023**



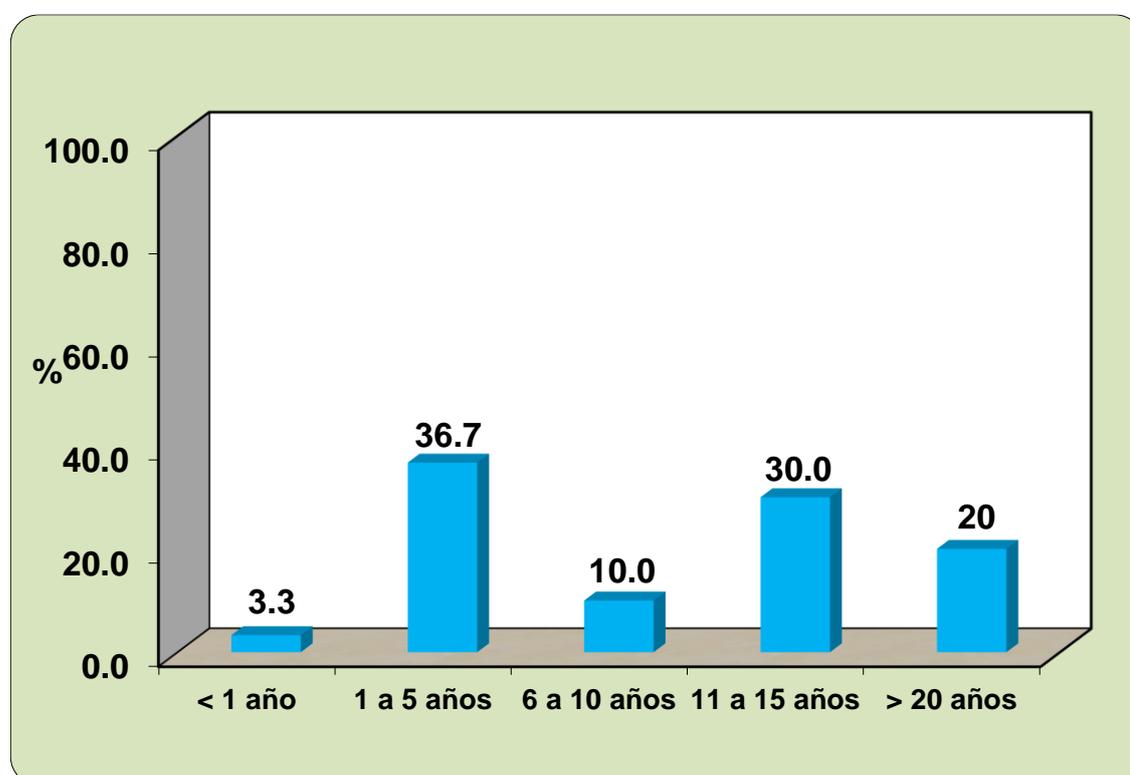
**Figura 2. Proporción del sexo de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 1, muestra que, del total de los profesionales de enfermería; el 36,7% (11) se encuentran entre 30 a 40 años de edad, evidenciando así una población adulta de profesionales de enfermería; Así mismo, el 73,3% (22) de los profesionales de enfermería fueron mujeres.

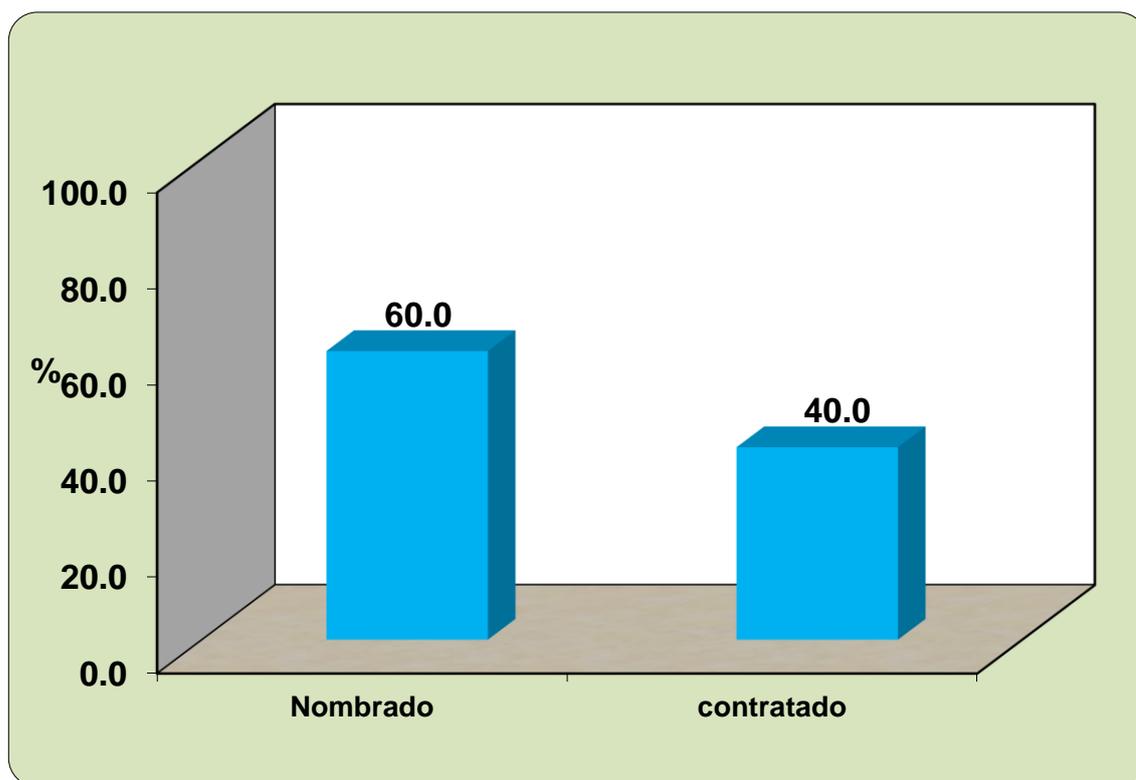
**Tabla 2. Características laborales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Características laborales	Nº (n=30)	%
<b>Tiempo de servicio en la institución:</b>		
< 1 año	1	3,3
1 a 5 años	11	36,7
6 a 10 años	3	10,0
11 a 15 años	9	30,0
20 años a mas	6	20,0
<b>Condición laboral:</b>		
Nombrado	18	60,0
Contratado	12	40,0

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



**Figura 3. Proporción del tiempo de servicio en la institución de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**



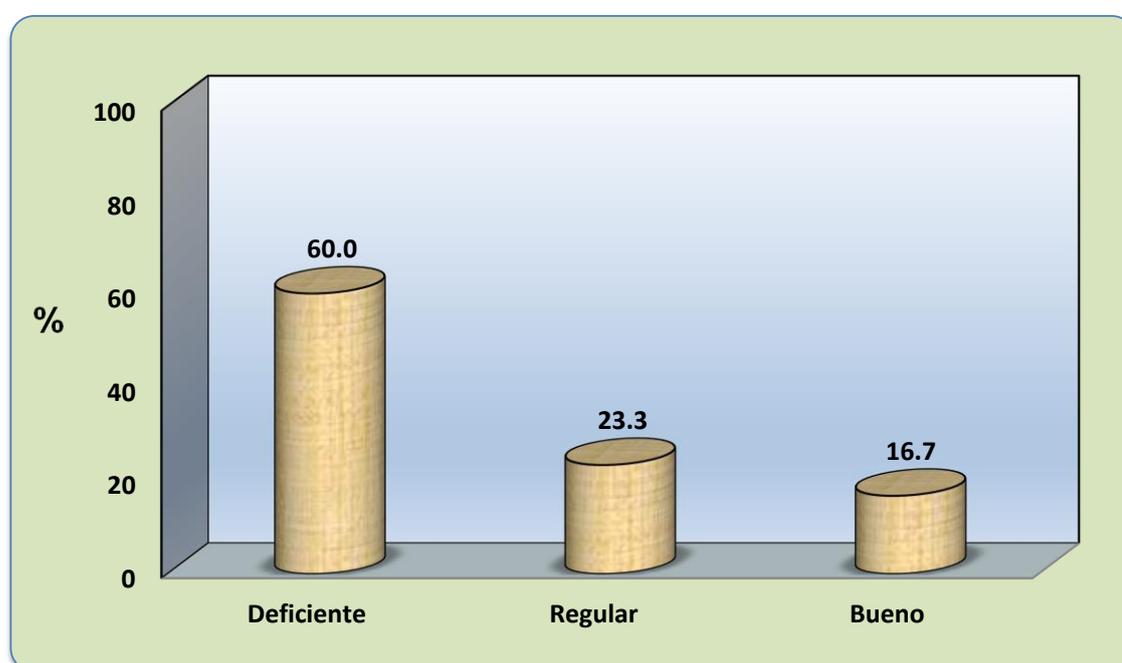
**Figura 4. Proporción del tiempo de servicio en la institución de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 2, muestra que, del total de los profesionales de enfermería; el 36,7% (11) tiene un tiempo de servicio en la institución de entre 1 a 5 años de trabajo; Así mismo, el 60% (18) de los profesionales de enfermería fueron de condición laboral nombrado.

**Tabla 3. Nivel de la dimensión recompensas y reconocimientos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel de recompensas y reconocimientos	Nº	%
Deficiente	18	60,0
Regular	7	23,3
Bueno	5	16,7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 02)



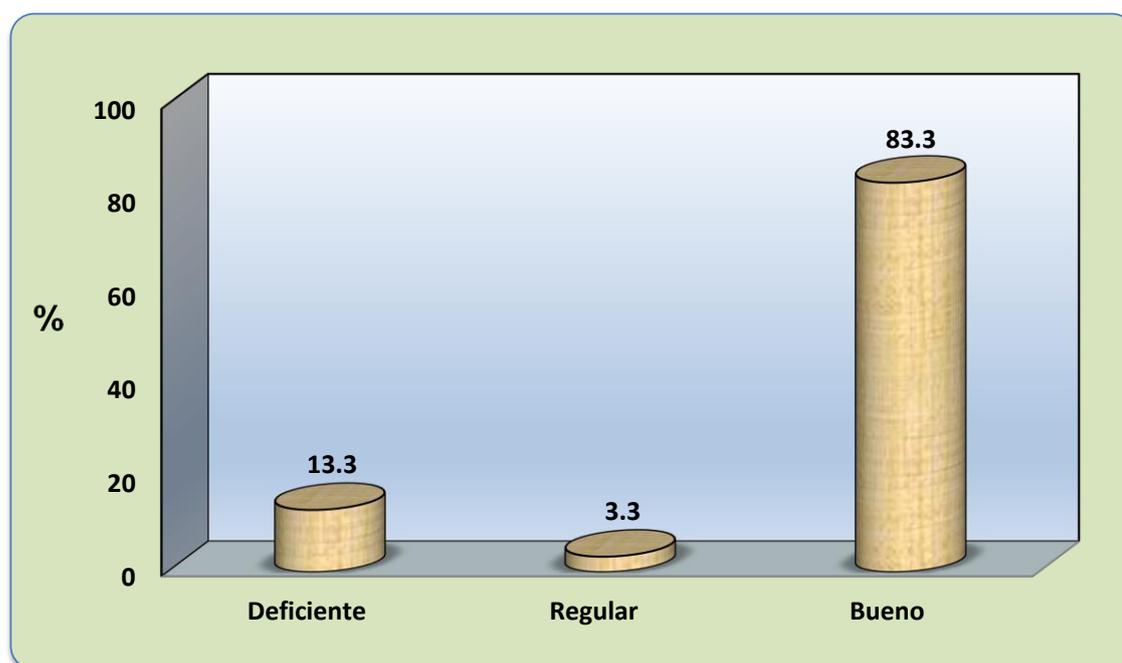
**Figura 5. Proporción del nivel de la autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 3, muestra que el 60% (18) de los enfermeros(as) manifestaron tener un deficiente nivel de recompensas y reconocimientos; el 23,3% (7) de los enfermeros(as) señalaron tener un regular nivel y el 16,7% (5) de los enfermeros(as) indicaron tener un buen nivel.

**Tabla 4. Nivel de la dimensión productividad del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel de productividad	Nº	%
Deficiente	4	13,3
Regular	1	3,3
Bueno	25	83,3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



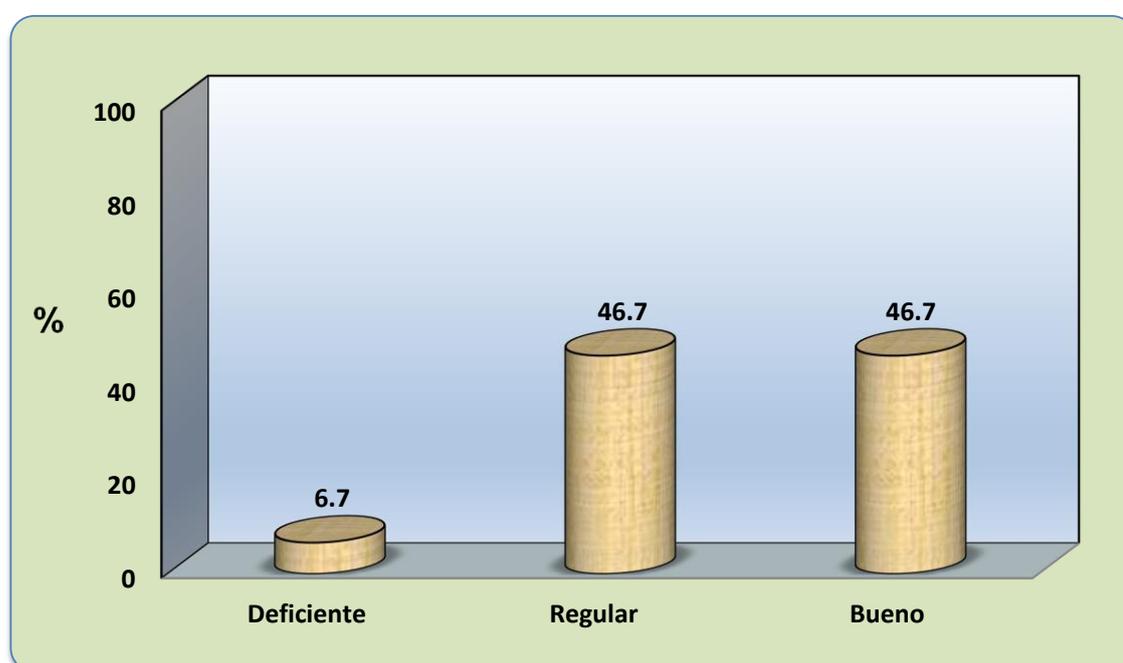
**Figura 6. Proporción del nivel de la dimensión productividad del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 4, muestra que el 83,3% (25) de los enfermeros(as) manifestaron tener un buen nivel de productividad; el 13,3% (4) de los enfermeros(as) señalaron tener un deficiente nivel y el 3,3% (1) de los enfermeros(as) indicaron tener un regular nivel.

**Tabla 5. Nivel de la dimensión calidad y orientación al usuario del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel de calidad y orientación al usuario	Nº	%
Deficiente	2	6,7
Regular	14	46,7
Bueno	14	46,7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



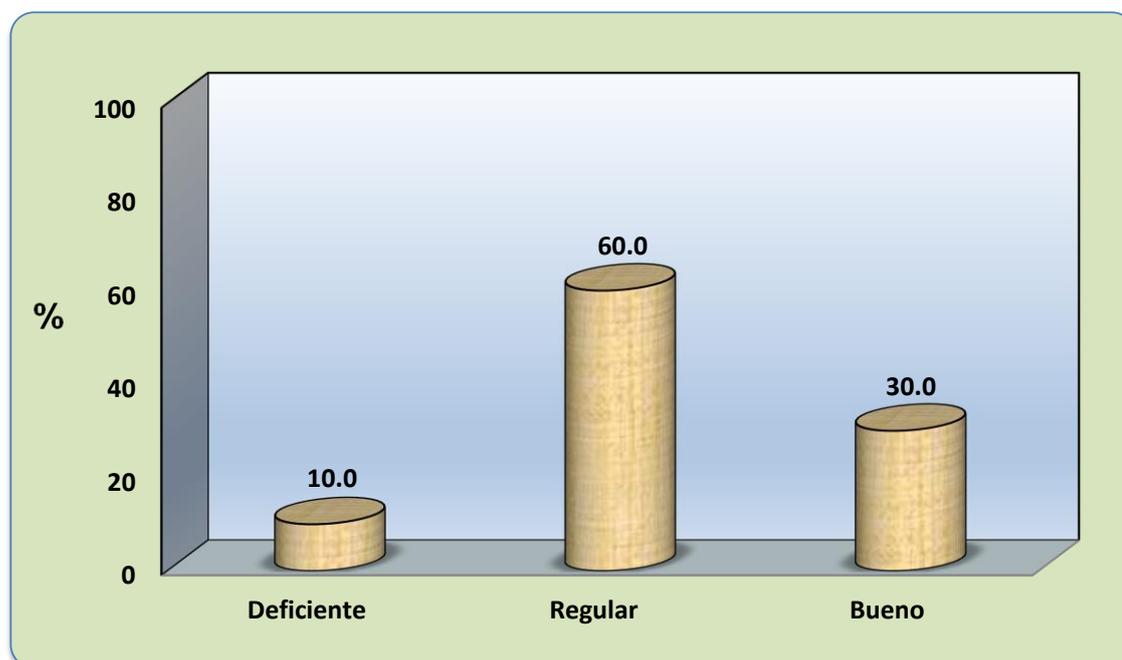
**Figura 7. Proporción del nivel de la dimensión calidad y orientación al usuario del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 5, muestra que el 46,7% (14) de los enfermeros(as) manifestaron tener un buen nivel de calidad y orientación al usuario; el 46,7% (14) de los enfermeros(as) señalaron tener un regular nivel y el 6,7% (2) de los enfermeros(as) indicaron tener un deficiente nivel.

**Tabla 6. Nivel de la dimensión calidad de vida laboral del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel de calidad de vida laboral	Nº	%
Deficiente	3	10,0
Regular	18	60,0
Bueno	9	30,0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



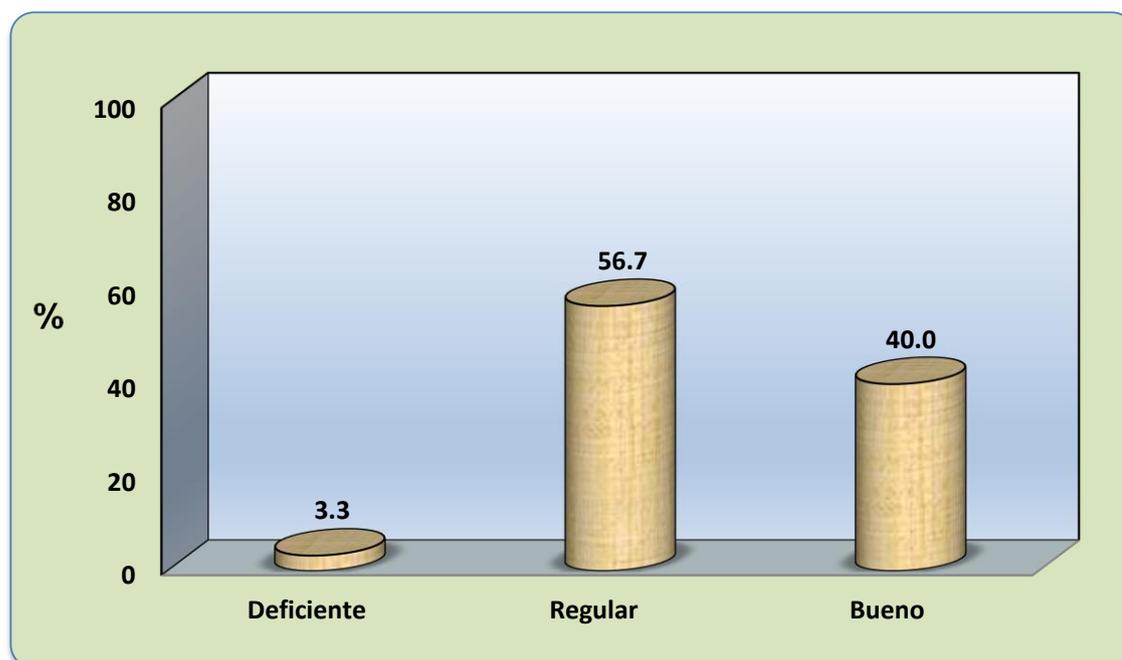
**Figura 8. Proporción del nivel de la dimensión calidad de vida laboral del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 6, muestra que el 60% (18) de los enfermeros(as) manifestaron tener un regular nivel de calidad de vida laboral; el 30% (9) de los enfermeros(as) señalaron tener un buen nivel y el 10% (3) de los enfermeros(as) indicaron tener un deficiente nivel.

**Tabla 7. Nivel de la dimensión liderazgo y participación del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del liderazgo y participación	Nº	%
Deficiente	1	3,3
Regular	17	56,7
Bueno	12	40,0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



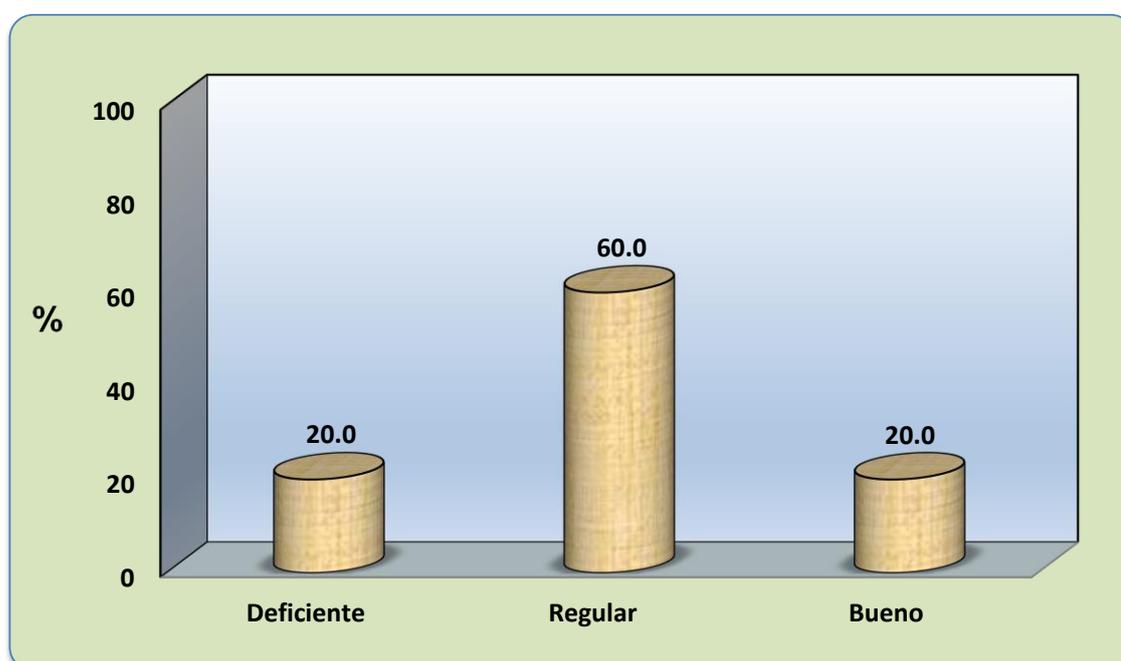
**Figura 9. Proporción del nivel de la dimensión liderazgo y participación del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 7, muestra que el 56,7% (17) de los enfermeros(as) manifestaron tener un regular nivel de liderazgo y participación; el 40% (12) de los enfermeros(as) señalaron tener un buen nivel y el 3,3% (1) de los enfermeros(as) indicaron tener un deficiente nivel.

**Tabla 8. Nivel de la dimensión normatividad y procesos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel de la normatividad y procesos	Nº	%
Deficiente	6	20,0
Regular	18	60,0
Bueno	6	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



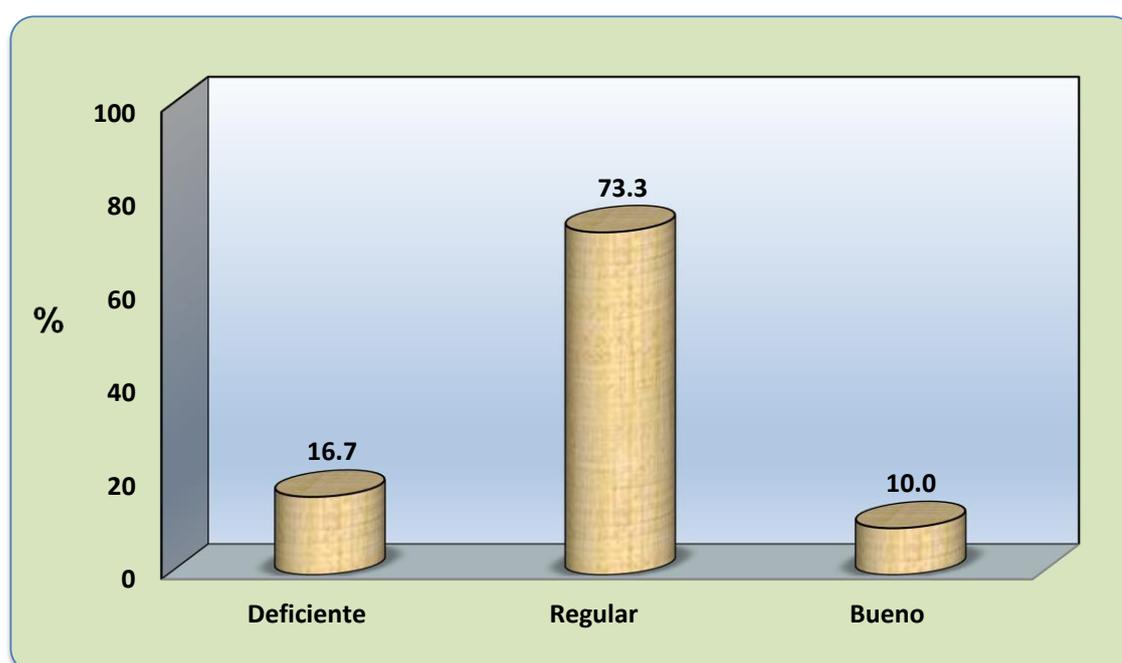
**Figura 10. Proporción del nivel de la dimensión normatividad y procesos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 8, muestra que el 60% (18) de los enfermeros(as) manifestaron tener un regular nivel de normatividad y procesos; el 20% (12) de los enfermeros(as) señalaron tener un buen nivel y el 20% (12) de los enfermeros(as) indicaron tener un deficiente nivel.

**Tabla 9. Nivel de la dimensión capacitación y desarrollo del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel de la capacitación y desarrollo	Nº	%
Deficiente	5	16,7
Regular	22	73,3
Bueno	3	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



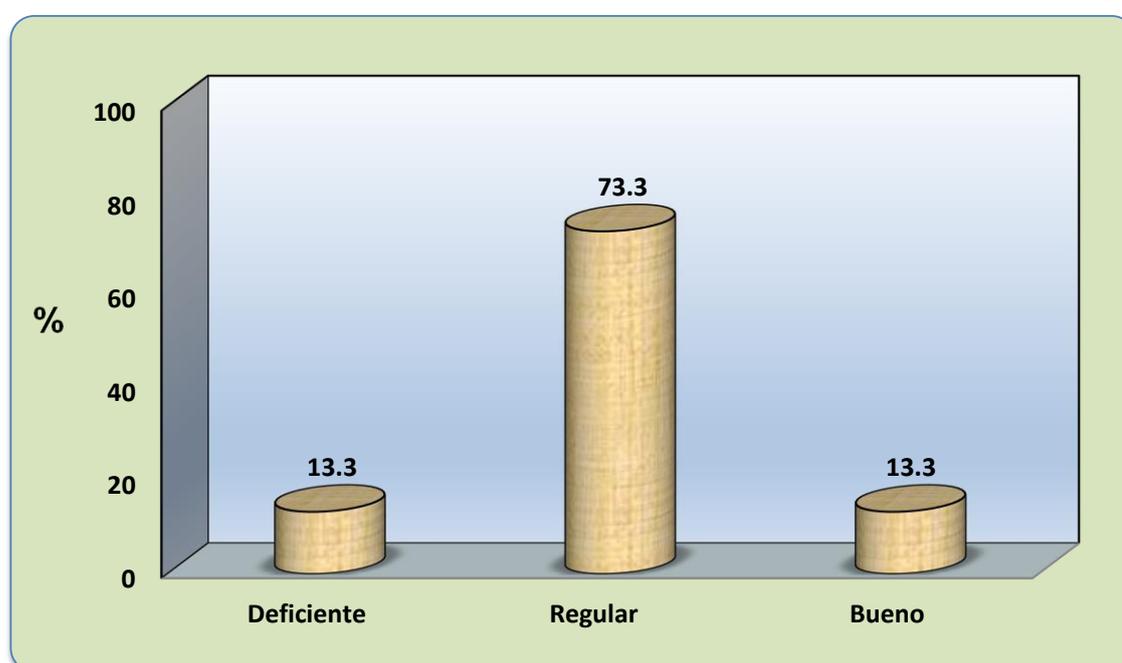
**Figura 11. Proporción del nivel de la dimensión normatividad y procesos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 9, muestra que el 73,3% (22) de los enfermeros(as) manifestaron tener un regular nivel de capacitación y desarrollo; el 16,7% (5) de los enfermeros(as) señalaron tener un deficiente nivel y el 10% (3) de los enfermeros(as) indicaron tener un buen nivel.

**Tabla 10. Nivel de la dimensión disponibilidad de recursos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel de la disponibilidad de recursos	Nº	%
Deficiente	4	13,3
Regular	22	73,3
Bueno	4	13,3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



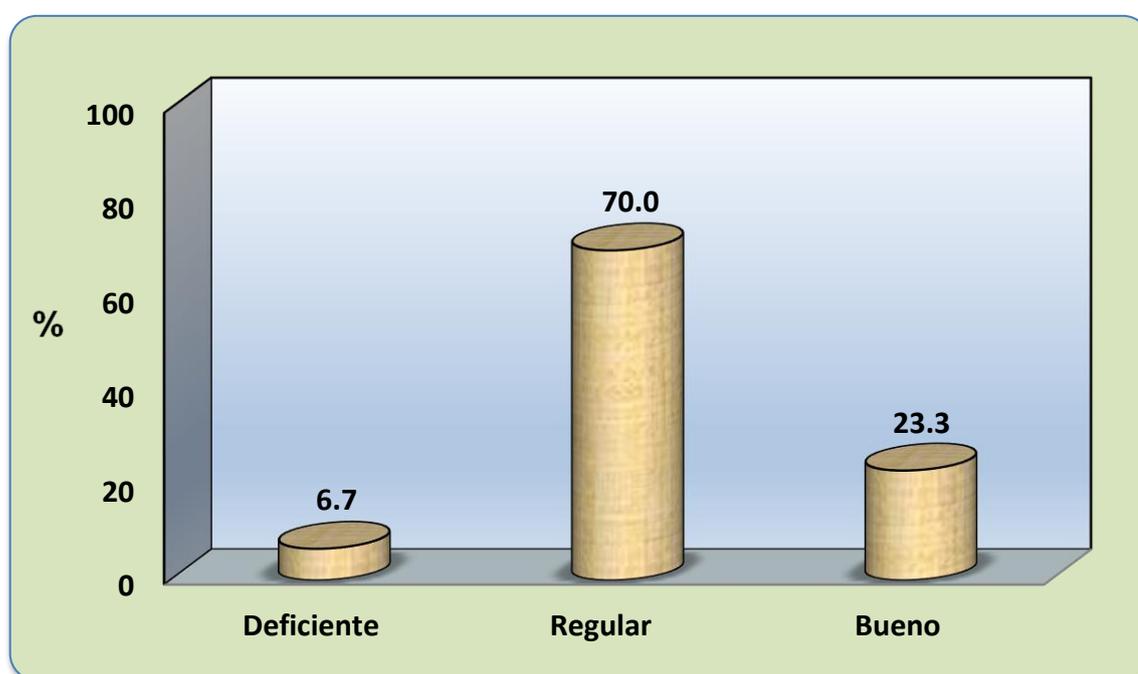
**Figura 12. Proporción del nivel de la dimensión disponibilidad de recursos del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 10, muestra que el 73,3% (22) de los enfermeros(as) manifestaron tener un regular nivel de disponibilidad de recursos; el 13,3% (4) de los enfermeros(as) señalaron tener un buen nivel y el 13,3% (4) de los enfermeros(as) indicaron tener un deficiente nivel.

**Tabla 11. Nivel de la dimensión balance trabajo – familia del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del balance trabajo – familia	Nº	%
Deficiente	2	6,7
Regular	21	70,0
Bueno	7	23,3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



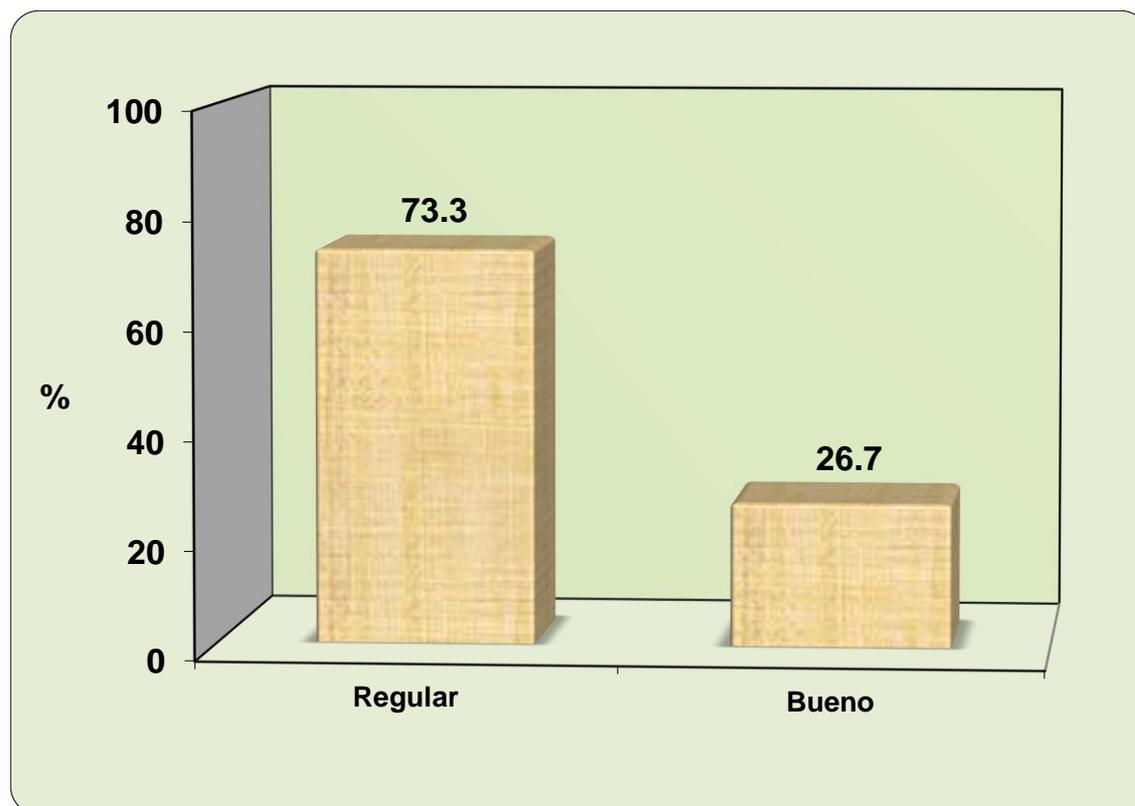
**Figura 13. Proporción del nivel de la dimensión balance trabajo – familia del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 11, muestra que el 70% (21) de los enfermeros(as) manifestaron tener un regular nivel de balance trabajo – familia; el 23,3% (7) de los enfermeros(as) señalaron tener un buen nivel y el 6,7% (2) de los enfermeros(as) indicaron tener un deficiente nivel.

**Tabla 12. Nivel del clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Nº	%
Regular	22	73,3
Bueno	8	26,7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del clima laboral (Anexo 03)



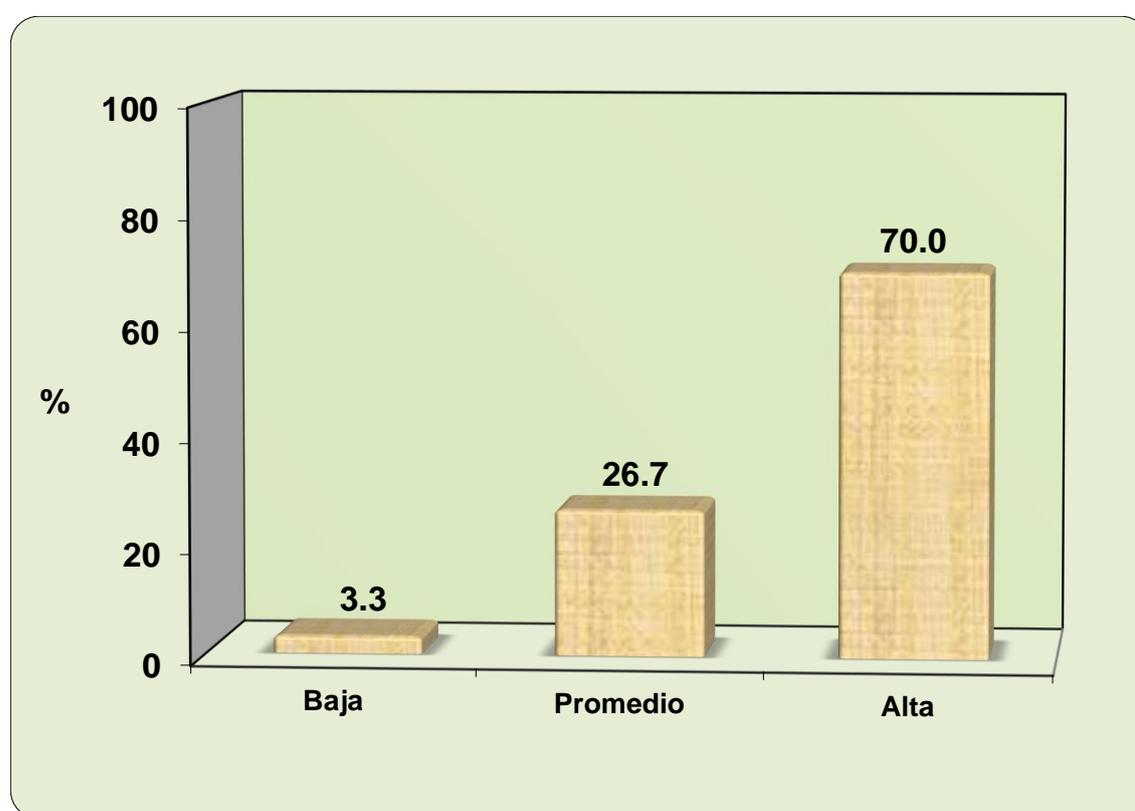
**Figura 14. Proporción del nivel del clima laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 12 muestra que, el 73,3% (22) de los enfermeros(as) manifestaron tener un regular nivel de clima laboral y el 26,7% (8) de los enfermeros(as) señalaron tener un nivel bueno de clima laboral.

**Tabla 13. Nivel de la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel de la aceptación de sí mismo y control de situaciones	Nº	%
Bajo	1	3,3
Promedio	8	26,7
Alto	21	70,0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del bienestar emocional (Anexo 03)



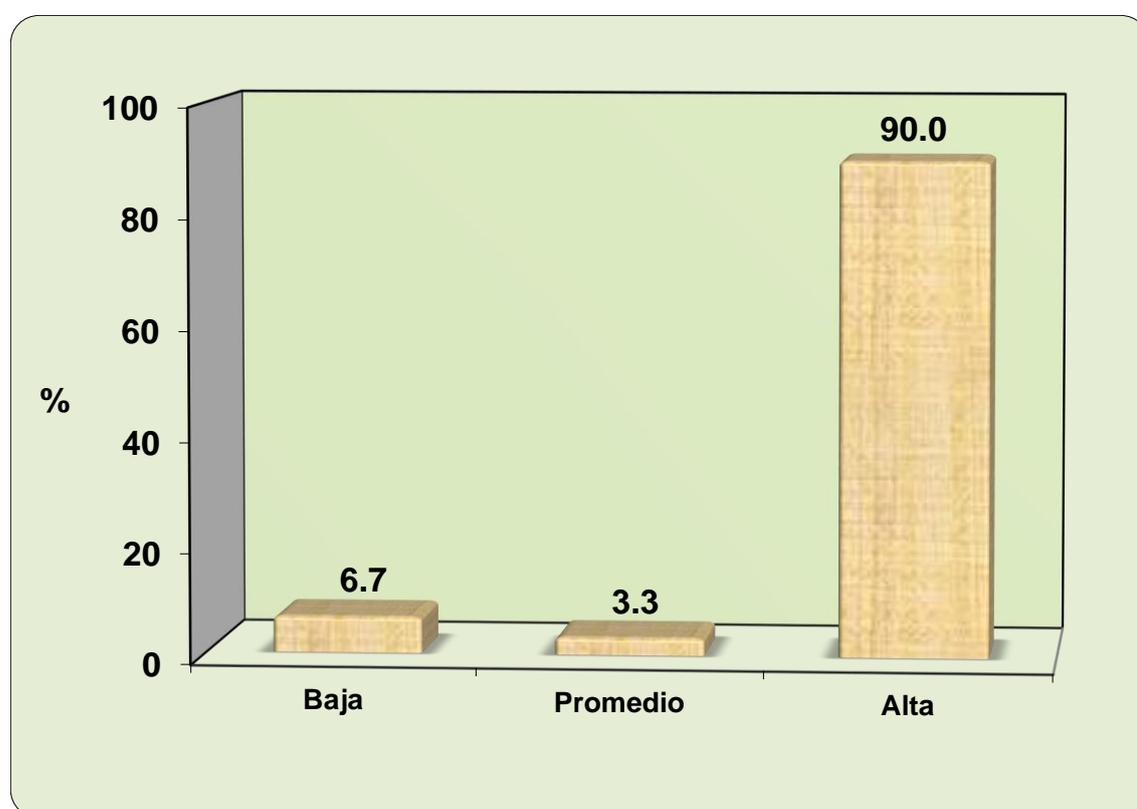
**Figura 15. Proporción del nivel de la aceptación de sí mismo y control de situaciones en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 13 muestra que, el 70% (21) de los enfermeros(as) tuvieron un alto nivel de aceptación de sí mismo y control de situaciones; el 26,7% (8) tuvieron un nivel promedio y el 3,3% (1) tuvieron un bajo nivel.

**Tabla 14. Nivel de la dimensión autonomía del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel de la autonomía	Nº	%
Bajo	2	6,7
Promedio	1	3,3
Alto	27	90,0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del bienestar emocional (Anexo 03)



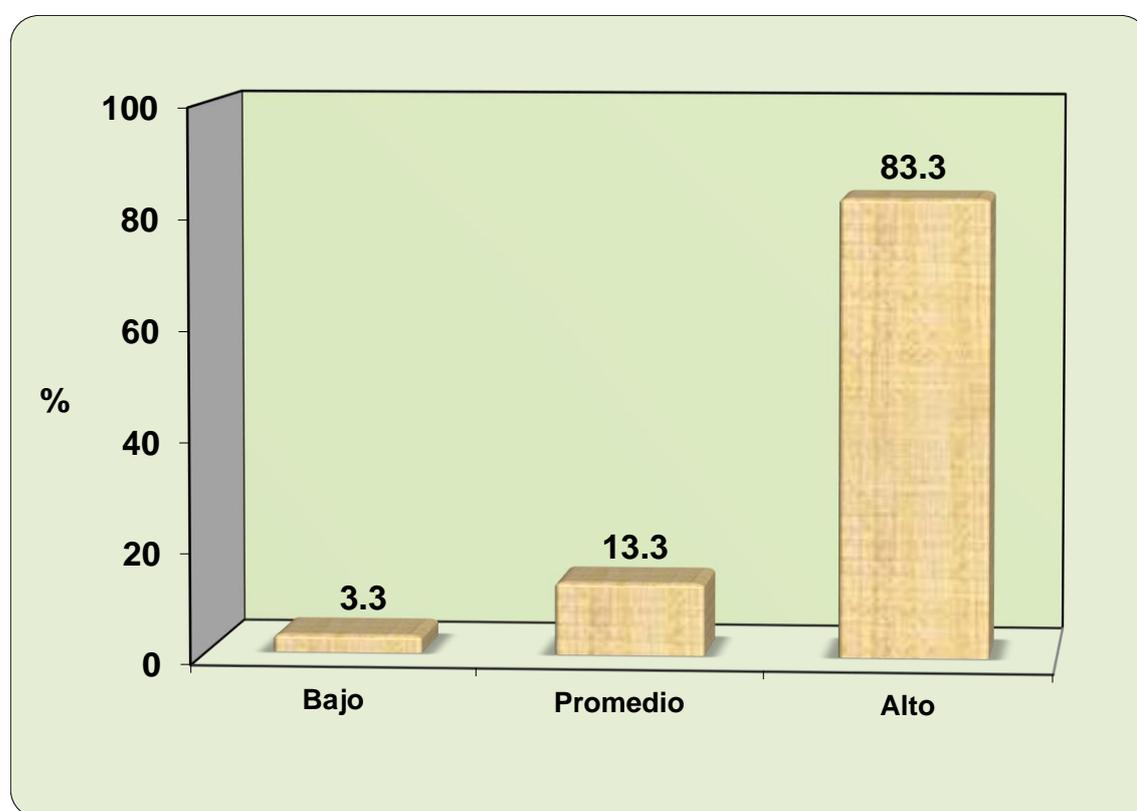
**Figura 16. Proporción del nivel de la autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 14 muestra que, el 90% (27) de los enfermeros(as) tuvieron un alto nivel de autonomía; el 6,7% (2) tuvieron un nivel bajo y el 3,3% (1) tuvieron un nivel promedio.

**Tabla 15. Nivel de la dimensión vínculo psicosocial del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del vínculo psicosocial	Nº	%
Bajo	1	3,3
Promedio	4	13,3
Alto	25	83,3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del bienestar emocional (Anexo 03)



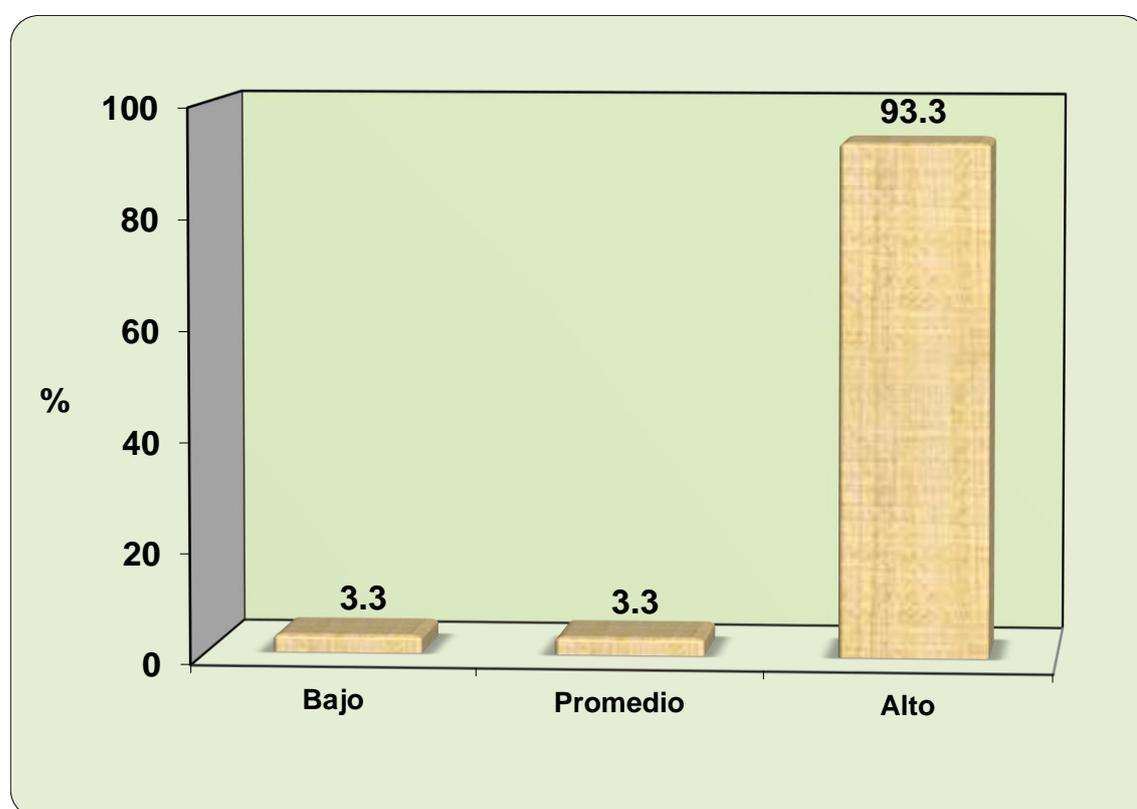
**Figura 17. Proporción del nivel del vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 15 muestra que, el 83,3% (25) de los enfermeros(as) tuvieron un alto nivel de vínculo psicosocial; el 13,3% (4) tuvieron un nivel promedio y el 3,3% (1) tuvieron un nivel bajo.

**Tabla 16. Nivel de la dimensión proyecto de vida del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del proyecto de vida	Nº	%
Bajo	1	3,3
Promedio	1	3,3
Alto	28	93,3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del bienestar emocional (Anexo 03)



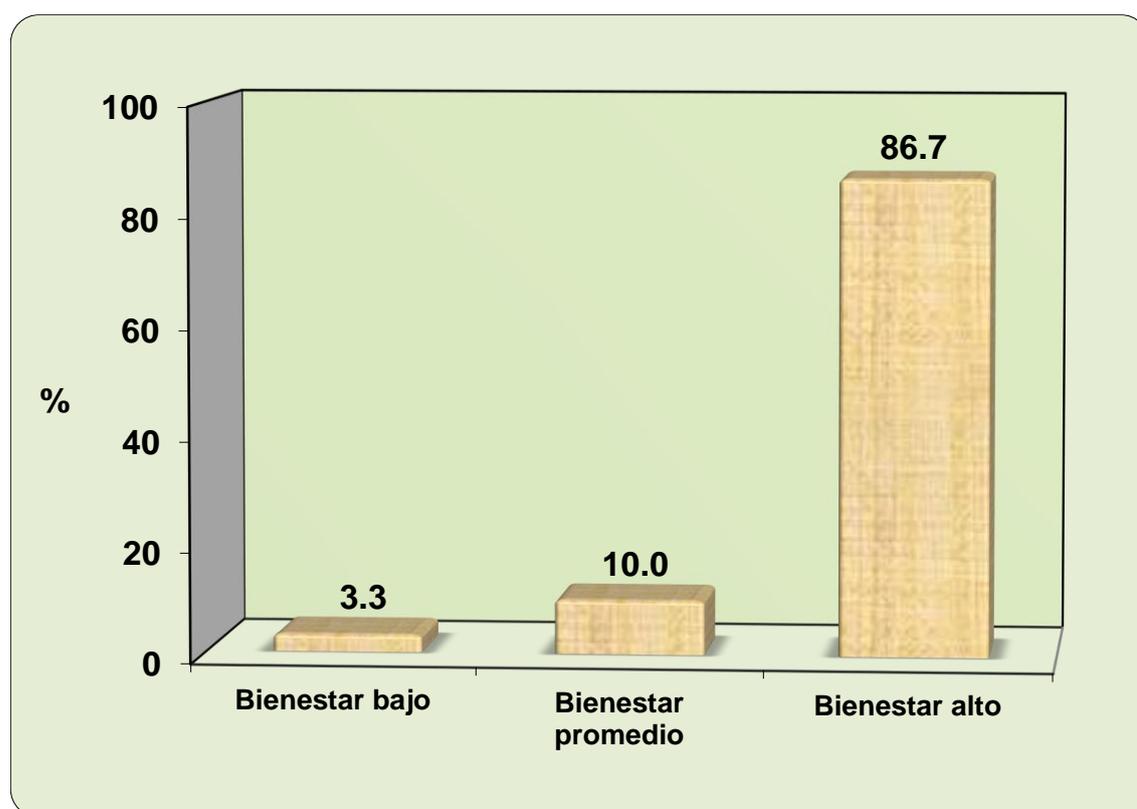
**Figura 18. Proporción del nivel del proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 16 muestra que, el 93,3% (28) de los enfermeros(as) tuvieron un alto nivel en proyecto de vida; y el 3,3% (1) tuvieron un nivel promedio y bajo en la misma proporción.

**Tabla 17. Nivel del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del bienestar emocional	Nº	%
Bienestar bajo	1	3,3
Bienestar promedio	3	10,0
Bienestar alto	26	86,7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Nota: Escala de Likert del bienestar emocional (Anexo 03)



**Figura 19. Proporción del nivel del bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

La tabla 17 muestra que, el 86,7% (26) de los enfermeros(as) tuvieron un alto nivel de bienestar emocional; el 10% (3) tuvieron un nivel promedio de bienestar emocional y el 3,3% (1) tuvieron un bajo nivel de bienestar emocional.

## 5.2. Análisis de la relación del clima laboral y el bienestar emocional

**Tabla 18. Relación entre el clima laboral y el bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Nivel del bienestar emocional						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Regular clima	1	3,3	3	10,0	18	60,0	22	73,3
Buen clima	0	0,0	0	0,0	8	26,7	8	26,7
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>	<b>3</b>	<b>10,0</b>	<b>26</b>	<b>86,7</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** Escala de Likert de clima laboral y bienestar emocional (Anexo 03)

La tabla 18, evidencia que, del total de profesionales de enfermería del servicio de emergencia que mostraron un nivel bajo de bienestar emocional, el 3,3% (1) manifestaron un regular clima laboral; del total que mostraron un nivel promedio del bienestar emocional el 10% (3) manifestaron un regular clima laboral; y del total que evidenciaron un alto nivel del bienestar emocional, el 60% (18) manifestaron un regular clima laboral y solo el 26,7% (8) un buen nivel del clima laboral.

**Tabla 19. Relación entre el clima laboral y la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Nivel de aceptación de sí mismo y control de situaciones						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Regular clima	1	3,3	8	26,7	13	43,3	22	73,3
Buen clima	0	0,0	0	0,0	8	26,7	8	26,7
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>	<b>8</b>	<b>26,7</b>	<b>21</b>	<b>70,0</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** Escala de Likert de clima laboral y bienestar emocional (Anexo 03)

La tabla 19, evidencia que, del total de profesionales de enfermería que mostraron un nivel bajo en la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional, el 3,3% (1) manifestaron un regular clima laboral; del total que mostraron un nivel promedio el 26,7% (8) manifestaron un regular clima laboral; y del total que evidenciaron un alto nivel en la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones, el 43,3% (13) manifestaron un regular clima laboral y sólo el 26,7% (8) un buen nivel del clima laboral.

**Tabla 20. Relación entre el clima laboral y la dimensión autonomía del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Nivel de autonomía						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Regular clima	2	6,7	1	3,3	19	63,3	22	73,3
Buen clima	0	0,0	0	0,0	8	26,7	8	26,7
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>	<b>27</b>	<b>90,0</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** Escala de Likert de clima laboral y bienestar emocional (Anexo 03)

La tabla 20, evidencia que, del total de profesionales de enfermería que mostraron un nivel bajo en la dimensión autonomía del bienestar emocional, el 6,7% (2) manifestaron un regular clima laboral; del total que mostraron un nivel promedio el 3,3% (1) manifestaron un regular clima laboral; y del total que evidenciaron un alto nivel de autonomía, el 63,3% (19) manifestaron un regular clima laboral y sólo el 26,7% (8) un buen nivel del clima laboral.

**Tabla 21. Relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Nivel de vínculo psicosocial						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Regular clima	1	3,3	4	13,3	17	56,7	22	73,3
Buen clima	0	0,0	0	0,0	8	26,7	8	26,7
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>	<b>4</b>	<b>13,3</b>	<b>25</b>	<b>83,3</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** Escala de Likert de clima laboral y bienestar emocional (Anexo 03)

La tabla 21, evidencia que, del total de profesionales de enfermería que mostraron un nivel bajo en la dimensión vínculo psicosocial del bienestar emocional, el 3,3% (1) manifestaron un regular clima laboral; del total que mostraron un nivel promedio el 13,3% (4) manifestaron un regular clima laboral; y del total que evidenciaron un alto nivel en la dimensión vínculo psicosocial, el 56,7% (17) manifestaron un regular clima laboral y sólo el 26,7% (8) un buen nivel del clima laboral.

**Tabla 22. Relación entre el clima laboral y el bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Nivel de proyecto de vida						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Regular clima	1	3,3	1	3,3	20	66,7	22	73,3
Buen clima	0	0,0	0	0,0	8	26,7	8	26,7
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>	<b>28</b>	<b>93,3</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Nota:** Escala de Likert de clima laboral y bienestar emocional (Anexo 03)

La tabla 22, evidencia que, del total de profesionales de enfermería que mostraron un nivel bajo en la dimensión proyecto de vida del bienestar emocional, el 3,3% (1) manifestaron un regular clima laboral; del total que mostraron un nivel promedio el 3,3% (1) manifestaron un regular clima laboral; y del total que evidenciaron un alto nivel de proyecto de vida, el 66,7% (20) manifestaron un regular clima laboral y sólo el 26,7% (8) un buen nivel del clima laboral.

**Tabla 23. Prueba de normalidad de los datos**

Variables	Prueba de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	p (sig).
Clima laboral	0,930	30	0,048
Bienestar emocional	0,711	30	0,000

Fuente: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Mediante del nivel de significancia que es  $< 0,05$  se evidenció en ambas variables, se comprobó que los datos no siguen una distribución normal, por cuanto se eligió una prueba no paramétrica, la prueba Tau-b de Kendall, la misma que se utilizó para relacionar dos variables categóricas ordinales que son el clima laboral (Deficiente, regulas y Bueno) y el bienestar emocional (Bajo, promedio y alto) variables categóricas ordinales.

#### Los parámetros de la prueba Tau-b de Kendall.

#### Parámetros de fuerza de relación de la prueba estadística Tau-b de Kendall

Valor Tau-b de Kendall	Fuerza de relación
0.00 – 0.19	Muy baja relación
0.20 – 0.39	Baja relación
0.40 – 0.59	Moderada relación
0.60 – 0.79	Buena relación
0.80 – 1.00	Muy buena relación

### 5.3. Análisis Inferencial

**Tabla 24. Relación estadística entre el clima laboral y el bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Prueba Tau-b de Kendall	P (Valor)
Bienestar emocional	<b>0,233</b>	<b>0,042</b>

**Fuentes: SPSS, Anexo 03**

Al relacionar la variable clima laboral con el bienestar emocional mediante la prueba estadística Tau b de Kendall, se evidenció una relación directa, baja y significativa ( $t=0,233$   $p=0,043$ ) entre ambas variables relacionadas. Se aceptó la hipótesis general de investigación. Además de evidenciar que, cuando clima laboral aumenta de nivel también lo hace el bienestar emocional de los profesionales de enfermería.

Asimismo, se confirma que el bienestar emocional depende en un nivel bajo del clima laboral, existiendo otros factores que estimulan el bienestar emocional de los profesionales de enfermería.

**Tabla 25. Relación estadística entre el clima laboral y la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Prueba Tau-b de Kendall	P (Valor)
Aceptación de sí mismo y control de situaciones	<b>0,387</b>	<b>0,002</b>

**Fuente: SPSS, Anexo 03**

Al relacionar la variable clima laboral con la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional mediante la prueba estadística Tau b de Kendall, se evidenció una relación directa, baja y significativa ( $t= 0,387$   $p= 0,002$ ) entre ambas variables. Se aceptó la hipótesis específica de investigación. Además de evidenciar que, cuando el clima laboral aumenta, también lo hace la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional.

También se confirma que la aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional depende en un nivel bajo del clima laboral, existiendo otros factores que estimulan dicha dimensión.

**Tabla 26. Relación estadística entre el clima laboral y la dimensión autonomía del bienestar emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

<b>Nivel del clima laboral</b>	<b>Prueba Tau-b de Kendall</b>	<b>P (Valor)</b>
Autonomía del bienestar	<b>0,199</b>	<b>0,079</b>

Fuente: SPSS, Anexo 03

Al relacionar la variable clima laboral con la dimensión autonomía del bienestar emocional mediante la prueba estadística Tau b de Kendall, no se evidenció relación significativa ( $t= 0,199$   $p= 0,079$ ) entre ambas variables relacionadas. Se aceptó la hipótesis nula de investigación. Además de afirmar que la autonomía de los profesionales de enfermería no depende del clima laboral en el servicio de emergencia.

**Tabla 27. Relación estadística entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Prueba Tau-b de Kendall	P (Valor)
Vínculo psicosocial del bienestar emocional	0,265	0,022

**Fuente: SPSS, Anexo 03**

Al relacionar la variable clima laboral con la dimensión vínculo psicosocial del bienestar emocional mediante la prueba estadística Tau b de Kendall, se evidenció una relación directa, baja y significativa ( $t= 0,265$   $p= 0,022$ ) entre ambas variables. Se aceptó la hipótesis específica de investigación. Además de evidenciar que, cuando el clima laboral aumenta, también lo hace la dimensión vínculo psicosocial del bienestar emocional. También se confirma que el vínculo psicosocial del bienestar emocional depende en un nivel bajo del clima laboral, existiendo otros factores que estimulan dicha dimensión.

**Tabla 28. Relación estadística entre el clima laboral y el bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.**

Nivel del clima laboral	Prueba Tau-b de Kendall	P (Valor)
Proyecto de vida del bienestar emocional	<b>0,160</b>	<b>0,154</b>

**Fuente: SPSS, Anexo 03**

Al relacionar la variable clima laboral con la dimensión proyecto de vida del bienestar emocional mediante la prueba estadística Tau b de Kendall, no se evidenció relación significativa ( $t= 0,160$   $p= 0,154$ ) entre ambas variables. Se aceptó la hipótesis nula específica de investigación. Además de confirmar que la dimensión proyectos de vida de los profesionales de enfermería no depende del clima laboral en el servicio de emergencia.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, al determinar la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Tingo María, se pudo encontrar una relación directa, baja y significativa ( $t= 0,233$   $p= 0,043$ ) mediante la prueba estadística no paramétrica Tau b de Kendall; por cuanto se acepta la hipótesis general de investigación y se confirma que a medida que aumenta el nivel del clima laboral también lo hace el nivel del bienestar emocional; lo que indica que la apreciación de bienestar por los profesionales de enfermería les conduce a actuar de un modo positivo e influyen en la percepción de las condiciones y del ambiente de trabajo. Al respecto los resultados fueron corroborados por Carrizales, Sandoval y Carrascal (17), quienes hallan que, un buen clima laboral en la institución conduce a un mayor bienestar de los trabajadores, el clima laboral que tiene impacto positivo en una organización conlleva a prácticas asertivas, apropiadas y consientes; mientras que un clima laboral que causa impacto negativo; conlleva a prácticas cuestionables en materia de relaciones, comunicación y procedimientos.

Asimismo, la investigación de Muñoz (18) comprueba una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el bienestar emocional, donde los mayores problemas que afectan el clima laboral son, la falta de motivación, retribuciones inadecuadas, falta de comunicación de los altos mandos, los mismos que impactan negativo en el bienestar emocional de los trabajadores, dificultando la aceptación de sí mismo, el sentido de crecimiento y el establecimiento de buenos vínculos personales, los cuales son vitales para la estabilización afectiva. Del mismo modo, los estudios de Misiyauri (20), evidencian una relación significativa entre el clima laboral y el bienestar emocional, donde el 95,8% del personal de Enfermería, manifiesta bienestar emocional favorable dentro de un clima laboral agradable, mientras que el 4,2% del personal de enfermería presenta bienestar emocional desfavorable con un clima laboral desagradable, denotando que a mayor clima laboral agradable el bienestar emocional es favorable.

Los resultados del estudio también evidencian una relación directa, baja y significativa ( $t= 0,387$   $p= 0,002$ ) entre el clima laboral y la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional a través del estadístico Tau b de Kendall, aceptando la hipótesis específica de investigación y confirmando que, cuando el nivel del clima laboral aumenta también lo hace la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional. Es decir, un buen clima laboral conduce a los

profesionales de enfermería a realizar un trabajo adecuado, seguro para el paciente y motivador para el profesional. Resultados coincidentes fueron ubicados en el trabajo de investigación de González y Andrade (67) quienes demuestran que, el buen clima laboral conduce a la aceptación de sí mismo y control de situaciones en el ambiente laboral, generando en los profesionales mayor seguridad de sus virtudes, capacidad para reconocer sus propias aptitudes, así como sus limitaciones; mientras que un clima laboral desfavorable conlleva a inseguridades en el ambiente laboral y problemas para establecer un equilibrio emocional. Además, los resultados guardan relación con los estudios de Huarca y Ruiz (68) quienes en su investigación hallan que, el clima laboral guarda relación positiva baja y significativa con la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones de bienestar emocional, confirmando que influye muy levemente en la percepción del clima laboral los profesional de enfermería, lo que significa que la dimensión aceptación/control no es muy significativa para obtener un adecuado nivel de clima laboral; en tanto que parte del bienestar tiene que ver con aceptar nuestra vida, los momentos ya sean buenos o malos y seguir adelante.

Por otro lado, se demuestra que no existe relación significativa ( $t= 0,199$   $p= 0,079$ ) entre el clima laboral con la dimensión autonomía del bienestar emocional, rechazando de ese modo la hipótesis específica de investigación y confirmando que, la autonomía de los profesionales no depende del clima laboral en el servicio de emergencia. Indicando con ello que, el clima laboral no determina la forma en que el los profesionales de enfermería realizan su trabajo, actúan con libertad, toman sus propias decisiones en lo que concierne al cuidado de los pacientes y se desempeñan adecuadamente en su trabajo. Los estudios de Meza (69) coinciden con los resultados hallados, quien demuestra que, el clima laboral se relaciona significativamente con las dimensiones del bienestar emocional excepto con autonomía, confirmando que las necesidades afectivas están siendo satisfechas fuera del ambiente de trabajo. Sin embargo, Prieto (70) halló resultados contrarios al presente estudio de investigación, donde encuentra una relación positiva alta y directamente proporcional entre la autonomía y el clima laboral, mostrando que, un nivel alto del clima laboral mantiene motivados a los profesionales, mientras que un nivel bajo del clima laboral causa malestar en el desarrollo de sus labores.

También, se comprueba una relación directa, baja y significativa ( $t= 0,265$   $p= 0,022$ ) entre el clima laboral y la dimensión vínculo psicosocial del bienestar emocional, aceptando la hipótesis específica de investigación, donde, su nivel del clima laboral aumenta, también lo hace dimensión vínculo psicosocial del bienestar emocional. Al respecto Muñoz y

Sarria (19), encontraron que, un clima laboral favorable mejora los vínculos psicosociales entre los trabajadores, impulsa las innovaciones, el trabajo en equipo y crea ambientes agradables y familiares; mientras que, climas desfavorables generan aires tensos y turbios en el ambiente y llegan a ser tormentosos. Por su parte Clavijo (71) encuentra que el clima laboral se relaciona de manera directa y significativa con el vínculo psicosocial del bienestar emocional, mostrando que un clima laboral regular conduce a un vínculo psicosocial regular, un buen clima laboral conduce a un buen vínculo psicosocial, lo que genera incrementa en las competencias y el éxito de sus objetivos personales e institucionales.

Finalmente, se evalúa que no existe relación significativa ( $t= 0,160$   $p= 0,154$ ) entre el clima laboral y la dimensión proyecto de vida del bienestar emocional, rechazando así la hipótesis específica de investigación y corroborando que, la dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería no depende del clima laboral en el servicio de emergencia. Por cuanto, se afirma que existen otros factores que determinan que el cumplimiento del proyecto de vida, su visión de futuro y las metas de alcanzar la felicidad como parte del bienestar emocional. Resultados contrarios se encuentra en el estudio de Sander y Córdoba (72), quienes hallan una relación significativa directa entre el Clima laboral y la dimensión proyecto de vida del bienestar emocional y concluyen que el contar un clima laboral favorable mejora las expectativas de vida de los trabajadores y permite el cumplimiento de las metas a corto, mediano y largo plazo.

Por otro lado, se consiguió manejar adecuadamente la limitación asociada con el tiempo y disposición del personal de enfermería para colaborar en la investigación a través del llenado de las escalas del clima laboral y del bienestar emocional, permitiendo que el personal se tome el tiempo necesario para llenado de los instrumentos según disponibilidad después del horario laboral.

Desde nuestra apreciación personal como investigadores, el estudio permitió plantear intervenciones oportunas y más completas frente a aspectos del clima laboral que son necesarios modificar, a fin de lograr el completo bienestar de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, y por ende mejorar la atención de los pacientes que acuden al servicio de emergencia brindando cuidados de calidad y con calidez.

Además, se invita a los investigadores a continuar con estudios de seguimiento, que permita identificar el impacto del clima laboral en el tiempo en los profesionales de enfermería y considerar no solo el bienestar emocional asociado al clima laboral, sino

también asociarlo a otros problemas de salud mental que puedan afectar su desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

- Se determinó una relación directa, baja y significativa entre clima laboral y el bienestar emocional, aceptando de ese modo la hipótesis general de investigación. Además, se confirmó que a medida que aumenta el nivel del clima laboral también lo hace el bienestar emocional.
- Se evidenció una relación directa, baja y significativa entre el clima laboral y la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional, aceptando la hipótesis específica de investigación y confirmando que, cuando el nivel del clima laboral aumenta también lo hace la dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones del bienestar emocional.
- Se demostró que no existe relación significativa entre el clima laboral con la dimensión autonomía del bienestar emocional, rechazando de ese modo la hipótesis específica de investigación y confirmando que, la autonomía de los profesionales no depende del clima laboral en el servicio de emergencia.
- Se comprobó una relación directa, baja y significativa entre el clima laboral y la dimensión vínculo psicosocial del bienestar emocional, aceptando la hipótesis específica de investigación, donde su nivel del clima laboral aumenta, también lo hace dimensión vínculo psicosocial del bienestar emocional.
- Se evaluó que no existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión proyecto de vida del bienestar emocional, rechazando así la hipótesis específica de investigación y corroborando que, la dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería no depende del clima laboral en el servicio de emergencia.

## RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

- **A la alta Dirección del Hospital de Tingo María,** implementar dentro de su plan de trabajo anual procedimientos que mejoren el clima laboral como la práctica de buenas relaciones interpersonales, a fin de mejorar calidad de vida laboral elevar el nivel de bienestar emocional y con ello la calidad de atención de los pacientes.
- **A la Jefatura del Departamento de Enfermería del Hospital de Tingo María,** Capacitar a profesionales sobre las ventajas de disminuir el estrés laboral por medio de un buen clima laboral para crear un ambiente de trabajo ideal, un clima que genere confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas.
- **A la Coordinadora del Departamento de Emergencias y Cuidados Críticos,** Realizar sesiones educativas a la participación y trabajo en equipo con la adecuada motivación y comunicación interpersonal, realizar intervenciones frente a factores estresantes a fin de ayudar al profesional de enfermería adaptarse a las circunstancias cambiantes del clima laboral que deterioran su bienestar emocional y perjudican su desempeño laboral.
- **A los profesionales de enfermería,** Fomentar terapias personales sobre manejo adecuado del estrés, que permitan el manejo adecuado de los problemas de salud mental (Ansiedad, depresión, estrés, etc) que se puedan suscitar a raíz de un clima laboral desfavorable.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill, México.
2. Martínez N. Enfermería en la cobertura universal en salud: nuevos términos, viejas acciones. Rev Cuba Salud Pública. 2015; 41(1): 12-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/214/21445714009.pdf>
3. Correo científico médico de Holguín. El clima laboral en Instituciones de Salud. DoraBeris, del municipio de Santiago de Cuba. CCM; 2018 (2): 5-21. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v22n2/ccm04218.pdf>
4. Urquiza R. Satisfacción laboral, y calidad del servicio de salud. Rev. Méd. 2012; 18 (2): 65-69. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-89582012000200012&lng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012&lng=es).
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Sistema de Gestión. 2019. Disponible en: [http://training.itcilo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm](http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm)
6. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería. 2019; 18 (1): 3-16. Disponible en: <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
7. Organización Mundial de la Salud. Bienestar emocional: su importancia y cómo cuidar de él. Disponible en: <https://bienestando.es/bienestar-emocional/>
8. Torres J. Ansiedad y bienestar psicológico en el personal de salud y administrativo del policlínico policial Tacna, 2021. [Tesis de pregrado]. Tacna: Universidad Autónoma de Ica; 2021
9. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Nuevo plan de la OPS busca reducir el déficit de casi 800.000 trabajadores de salud en los países de América. El diario de la Salud; septiembre 2018. Disponible en: <https://eldiariodesalud.com/internacional/nuevo-plan-de-la-ops-busca-reducir-el-deficit-de-casi-800000-trabajadores-de-salud-en>
10. Segredo M. Percepción del clima laboral por directores de policlínicos. Cuba. Correo Científico Médico Holguín. 2018; 8(4): 34-60. Disponible en: <http://www.cocmed.sld.cu/no84/n84ori7.htm>

11. Reyes N. Documento Técnico: Normas técnicas de estándares de calidad para hospitales e institutos especializados. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/>. Lima, 2015.
12. Almudever L, Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. 2019, 13(1): 13-15.
13. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Línea de base de los principales Indicadores Disponibles de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Inst Nac Estadística e Inform. 2018; 1 (1) 440-454. Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1578/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1578/libro.pdf)
14. Choquehuanca C, Saldarriaga A. Clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. Llamkasun. 2020; 1(2): 21-29. Disponible en: <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12/12>
15. Cecilio C, Barrientos F, Campos G. Clima laboral y satisfacción del personal de enfermería- servicio de emergencia - Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2016. [Tesis de especialidad]. Huánuco: Universidad Hermilio Valdizán; 2017.
16. Forehand G, Gilmer B. Variación ambiental en estudios de comportamiento organizacional. Boletín Psicológico; 1964.
17. Carrizales, Sandoval C, Carrascal B. Clima Laboral y el Bienestar de los Trabajadores. [Trabajo monográfico]. Colombia: Universidad Minuto de Dios; 2022
18. Muñoz C. Bienestar y clima laboral en empresa de Castellón. [Tesis de pregrado]. España: Univetat Jaume I de Castelló; 2018.
19. Muñoz B, Sarria D. Emociones y clima laboral. [Tesis de pregrado]. Cali: Universidad de San Buenaventura; 2018.
20. Misiyauri Melchor, R. Bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra 2021. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
21. Torres K. (2019). Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital nivel II-1 de ESSALUD de la ciudad de Chiclayo. [Tesis de pregrado]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
22. Cieza L, Rivadeneira S. Bienestar emocional y clima laboral en una empresa de transporte. [Tesis de pregrado]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2019.

23. Soto J, Ortega A, Huapalla B. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. *Rev Cubana Enfermer.* 2022 38(2): 51-54. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192022000200008&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200008&lng=es). Epub 17-Jun-2022.
24. Raile M, Tomey A. *Modelos y teorías en Enfermería* 7 ed. Elseiver: España; 2010 <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1358.%20Modelos%20y%20teor%C3%ADas%20en%20enfermeria.pdf>
25. Payne R, Pugh D. Estructura y clima laboral. En: Dunnette M. *Handbook of Industrial and Organizational psychology*. Chicago: RPGA; 2010.
26. Morán E, Volkwein J. El enfoque cultural para la formación del clima laboral. *Relaciones humanas.* 2002; 45(1): 19-47.
27. Schneider B. Una perspectiva interaccionista sobre la efectividad organizacional. En: Cameron K, Whetten D. *Organizational effectiveness*. New York: Academic Press; 1983.
28. Poole M, McPhee R. Un análisis estructural del clima laboral. En: Putnam L, Pacanowsky M. *Comunicación y organizaciones: An interpretative approach*. Beverly Hills: Sage; 1983. p. 195-219.
29. Ashforth B. Formación del clima: problemas y extensiones. *Academy Of Management Review.* 1985; 10(4): 837-847.
30. Seligman M. *Florece la nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. México: Edit. Océano; 2014.
31. Riegel F, Da Graca M, Silveira D. Contribuciones de la teoría de Jean Watson al pensamiento crítico holístico del enfermero. *Rev Bras Enferm.* 2018; 71(4): 1-5. DOI: 10.1590/0034-7167-2017
32. Meléis, A.I. (1991) *Enfermería Teórica: Desarrollo y Progreso*, 2ª Ed. Filadelfia: Lippincott.
33. Ventura, H; Johnson Dorothy. *Modelo de sistema conductual*. 2011 Instituto superior de Enfermería. Chiapas
34. Caligiore C, Díaz T. Clima Laboral y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso. *Rev Venezol de Geren.* 2013; 8 (24): 644 – 656.
35. Goncalvez A. Dimensiones del Clima Laboral [Internet]. Disponible en: [http://www.un.org/Sociedad/Latinoamericana/para la calidad /clima.htm](http://www.un.org/Sociedad/Latinoamericana/para%20la%20calidad/clima.htm)

36. Bustos P, Miranda M, Peralta R. Clima laboral. [Internet]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>
37. Castillo C, Del Pino N, Espinosa V. Clima Laboral. [Internet]. Disponible en: <http://www.rrppnet.com.ar/culturalaboral.htm>
38. Guzmán J, Ruiz R, Rosa J. Modelo de Gestión de la Información para el clima laboral en la organización, a partir de la escala de valores humanos. Taller ECAI sobre sistemas de recomendación; Italia: Riva del Garda; 2020.
39. Casullo M, Solano A. (2013). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*, 18(1), 35–68.
40. Ryff C. Psicología. Revisión de la estructura del bienestar psicológico. *Revista de personalidad y psicología social*. 1995; 69 (1): 719-727.
41. Reig P, Garduño E. Procesos cognoscitivos asociados a los constructos de calidad de vida y bienestar subjetivo. *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. 2005; 23(1): 57-82.
42. Alfaro J, Casas F, López V. Bienestar en la infancia y adolescencia. *Psicoperspectivas individuo y sociedad*. 2015; 14(1): 1-5.
43. Matalinares C. Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. *Revista de Investigación En Psicología*. 2017; 19(2): 123–143
44. García J. Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud y Sociedad*. 2013; 4(1): 48-58.
45. Rodríguez Y. El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot*. 2012; 5(1): 7-17.
46. Andrews F, Withey S. Indicadores sociales de bienestar: percepción de las Américas sobre la calidad de vida. New York: Plenum; 2006.
47. Diener E. *Personalidad avanzada: la serie Plenum en aspectos sociales/clínicos Psicología*; Nueva York: Plenum Press; 2009.
48. Fierro M. *Bienestar Psicológico y Satisfacción*. Madrid: Edsa; 2010.
49. Pychyl T, Little B. Especificidad dimensional en la predicción del bienestar subjetivo: proyectos personales en el seguimiento del doctorado *Social Indicator Research*. 1998; 45(1): 423-473.
50. Salamanca A. La enfermería como arte y sus implicaciones en nuestro desarrollo colectivo. *Nure Inv*. 2017; 14(90): 1-2. Disponible en: <https://bit.ly/2FjRxCf>

51. Durán M. Marco epistemológico de la enfermería. *Revista Aquichan*. 2002; 2(2): 7-18. Disponible en: <https://bit.ly/1cIi1ND>
52. Smith M, Liehr P. *Enfermería de teoría de rango medio*. Springer Publishing Company, New York; 2014.
53. Durán. M. (2005). La ciencia, la ética y el arte de enfermería a partir del conocimiento personal. *Revista Aquichan*. 2005: 5(1): 86-95. Disponible en: <https://bit.ly/2rESWO3>
54. Boykin A, Schoenhofer A. *La enfermería como cuidado: un modelo para transformar la práctica*. Jones and Bartlett Publishers, United States of America; 2001.
55. Leddy S, Pepper J. *Bases Conceptuales de la Enfermería Profesional*. Filadelfia: Lippincot; 1989.
56. Heidegger M. *El Ser y el Tiempo*. México: Fondo de Cultura Económica; 1951.
57. Waldow V. El cuidado integral del ser humano. En: *Memorias del III Congreso Internacional y V Nacional de Enfermería en Cuidado Humano*. Venezuela: Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2013.
58. Damasio A. *El error de Descartes. La emoción, la razón y el cerebro humano*. Barcelona: Crítica
59. Peplau H. *Relaciones interpersonales en enfermería: un marco de referencia conceptual para enfermería psicodinámica*. Barcelona: Masson-Salvat; 1990.
60. Torralba F. *Antropología del cuidar*. Madrid: Fundación Mapfre Medicina; 1998
61. Supo J. *Seminarios de Investigación Científica*. Disponible en: [www.bioestadístico.com](http://www.bioestadístico.com).
62. Tamayo M. *El proceso de la Investigación Científica*. 4ta Ed. México: LIMUSA; 2002
63. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. México: Mac Graw Hill; 2018. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
64. Barchini R. Ideas centrales de la metodología cualitativa Lima. *Revista de psicología*. UMSM; 2006
65. Schwartz, S. Valores humanos básicos: Teoría, medición y aplicaciones. *Revue française de sociologie*; 2006
66. Casullo M. *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós; 2002.

67. González M, Andrade P. Escala de Bienestar Psicológico para Adolescentes. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica. 2016; 2(42), 69-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459653216016>
68. Huarca P, Ruiz K. Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero en Arequipa. [Tesis de Pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa; 2016.
69. Meza S. Bienestar psicológico y nivel de inversión en la relación de pareja en estudiantes universitarios de lima metropolitana. [Tesis de pregrado]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1181/MEZA\\_VILLAR\\_SONIA\\_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1181/MEZA_VILLAR_SONIA_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
70. Prieto I. El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019. [tesis de pregrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41034/Prieto\\_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41034/Prieto_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
71. Clavijo A. Clima laboral y las relaciones interpersonales en los trabajadores del área de mantenimiento de una Universidad Privada de Chiclayo, 2018. [Tesis de pregrado]. Pimentel: Universidad Privada de Chiclayo; 2018. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8014/Clavijo%20Tejada%20Akemy%20Mirella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
72. Sander A, Córdoba H. Bienestar psicológico laboral: su relación con el clima sociolaboral y las condiciones de trabajo. X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires; 2018.

## NOTA BIOGRÁFICA



### **INOCENTE LAURENCIO NEHEMIAS MARCELO**

Natural de Huánuco, nacido el 06 de abril de 1980, cursó estudios de nivel primario en la Institución Educativa “32264” del distrito de Jesús, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco. Cursó sus estudios de nivel secundario en la Institución Educativa José Vara Llanos, del distrito de Jesús, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco.

Inició sus estudios en el Instituto Superior Tecnológico, Ricardo Salinas Vara del distrito de Jesús provincia de Lauricocha, en 1999 obtuvo su título de Técnico en Enfermería.

Inició sus estudios Universitarios en la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad de Huánuco, en 2013 obtuvo su título de Licenciado en Administración de Empresas.

Continuando sus estudios Universitarios en la Facultad de Enfermería en la Universidad de Huánuco, en 2022 obtuvo su título de Licenciado en Enfermería.

En el año 2023, realizó el SERUMS en el Centro de Salud ACLAS. Castillo Grande, Microred Castillo Grande, de la Red de salud Leoncio Prado.

En el año 2024, concluyó sus estudios de la Segunda Especialidad profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Actualmente me encuentro laborando en el Hospital de Tingo María, en el Departamento de Emergencias y Cuidados Críticos.

## **NOTA BIOGRÁFICA**



### **ISUIZA CUELLAR SONIA MARISOL**

Natural de Huánuco, nacido el 22 de enero de 1988, cursó estudios de nivel primario y nivel secundario en la Institución Educativa “Inca Huiracocha” del distrito de José Crespo y Castillo, provincia de Leoncio Prado, departamento de Huánuco. Cursó sus estudios de nivel secundario en la Institución Educativa José Vara Llanos, del distrito de Jesús, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco.

Inició sus estudios Universitarios en el año 2014, en la Facultad de Enfermería en la Universidad de Huánuco, en 2021 obtuvo su título de Licenciado en Enfermería.

En Julio del año 2022, realizó el SERUMS en el Puesto de Salud Túpac del distrito de José Crespo y Castillo, provincia de Leoncio Prado.

En el año 2024, concluyó sus estudios de la Segunda Especialidad profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Actualmente me encuentro laborando en el Puesto de Salud “San José de Pucate, del distrito de José Crespo y Castillo, provincia de Leoncio Prado, departamento de Huánuco.

## NOTA BIOGRÁFICA



### **PANDURO PEREZ JENNIFFER JEANNETTE**

Natural de Huánuco, nacida el 27 de julio de 1985. Curso sus estudios primarios en el C.E.P. Felicita Garay de Hinostroza y C.N. Juana Moreno y secundarios en C.E.P. Augusto Salazar Bondy Y C.N. Juana Moreno que se encuentran en la ciudad de Huánuco.

Inicio sus estudios universitarios en el año 2003, en la Universidad de Huánuco, durante los años universitarios demostró un buen desempeño y dedicación a la carrera. En el 2010 obtuvo su título de licenciada en enfermería.

En abril del 2011 realizó el Servicio Rural Urbano Marginal de Salud, iniciando el primer año de experiencia profesional de enfermería

En el año 2024, concluyó sus estudios de la Segunda Especialidad profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Actualmente laborando en el Hospital de Tingo María, en el Departamento de Emergencias y Cuidados Críticos.

# ANEXOS

## ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA



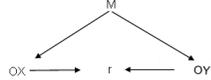
## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

## PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES



## TÍTULO: “CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARÍA – 2023”

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE	POBLACIÓN Y MUESTRA	NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	ANÁLISIS DE DATOS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>Pregunta General:</b> ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Ho:</b> No existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023. <b>Hi:</b> Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</p>	<p><b>Variable 1</b>  Clima laboral</p>	<p><b>Población:</b>  Estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b>  Observacional, no hubo intervención del investigador  Prospectivo, la toma de datos se realizó después de la planeación  Transversal, la recolección de datos se realizó en un solo momento.  Analítico, se analizó dos variables.</p>	<p><b>Análisis descriptivo</b>  Análisis de medidas de tendencia central  <b>Análisis inferencial</b>  Se utilizó la prueba estadística no</p>	<p><b>Técnicas:</b>  Encuesta, evalúa conductas, creencias y valores</p>
<p><b>Preguntas específicas:</b> • ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión aceptación de sí</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> • Evidenciar la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional en su dimensión aceptación de sí mismo y control</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b>  Ho1: No existe relación directa entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones de los</p>	<p><b>Variable 2</b>  Bienestar emocional</p>	<p><b>Población muestral</b> Debido al pequeño tamaño de la muestra se trabajó con una población</p>	<p><b>Nivel de investigación</b>  Relacional, se relacionará la variable clima laboral y bienestar emocional</p>	<p>paramétrica Tau b de Kendall Evalúa el grado de correlación entre dos variables</p>	<p><b>Instrumentos:</b>  Escala de Likert del clima laboral</p>

<p>mismo y control de situaciones de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales</li> </ul>	<p>de situaciones de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</li> <li>• Comprobar la relación entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</li> <li>• Valorar la relación entre el clima laboral y el bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023</li> </ul>	<p>profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</p> <p>Hi1: Existe relación directa entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión aceptación de sí mismo y control de situaciones de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</p> <p>Ho2: No existe relación directa entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</p> <p>Hi2: Existe relación directa entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión autonomía de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</p> <p>Ho3: No existe relación directa entre el clima laboral y bienestar emocional dimensión vínculo psicosocial de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</p> <p>Hi3: Existe relación directa entre el clima laboral y bienestar emocional dimensión vínculo psicosocial de los</p>		<p>muestral, con el total de la población 30 profesionales de enfermería</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Fue no probabilístico, por conveniencia considerando los criterios de inclusión.</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b> Transeccional correlacional</p>  <pre> graph TD     M --&gt; OX     M --&gt; OY     OX --- r --- OY   </pre>	<p>que tienen categoría ordinal como el clima laboral (bueno, regular y deficiente) y el bienestar emocional (Alto, promedio y bajo).</p>	<p>Escala de Likert del bienestar emocional</p>
--	--	--	--	---	--	---	---

<p>de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023?</p>		<p>profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.  Ho4: No existe relación directa entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.  Hi4: Existe relación directa entre el clima laboral y bienestar emocional en su dimensión proyecto de vida de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

## ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y  
 DESASTRES

ID 

Fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Título de la investigación:** Clima laboral y bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Tingo María – 2023.

**Investigador(as)** ) Lic. Enf. Nehemías Marcelo Inocente Laurencio, Lic. Enf. Sonia Isuiza Cuellar y Lic. Enf. Panduro Perez Jeniffer Jeannette.

- **Objetivo**  
 Determinar la relación entre el clima laboral y bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Tingo María – 2023.
- **Participación**  
 Participarán 30 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia
- **Procedimientos**  
 Se aplicará dos instrumentos de medición: encuestas tipo escalas de Likert del clima laboral y del bienestar emocional con el objetivo de evidenciar la relación entre las variables.
- **Riesgos / incomodidades**  
 No se realizará ninguna intervención que implique riesgos.
- **Beneficios**  
 El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, tener acceso a los resultados de la presente investigación
- **Alternativas**  
 La participación en el estudio será voluntaria, usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. No habrá ninguna penalidad.
- **Confidencialidad de la información**  
 La información recabada se mantendrá confidencial.
- **Problemas o preguntas**  
 Llamar al **teléfono: 960209400**
- **Consentimiento / Participación voluntaria**  
 He leído la información proporcionada y acepto participar en el estudio de manera voluntaria
- **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador: \_\_\_\_\_

Huánuco, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

## ANEXO 03. INSTRUMENTOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**  
**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y**  
**DESASTRES**



**ESCALA DE LIKERT DEL CLIMA LABORAL**

ID 

Fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Título de la investigación:** clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

**Instrucciones:** Estimado profesional a continuación, se le presentan una serie de ítems con 5 alternativas de respuesta, por lo que usted debe marcar con una x en la que más se ajuste al clima que percibe en su Institución de salud. Sus respuestas serán confidenciales, agradecemos la veracidad de sus respuestas.

**Gracias**

**I. Datos del profesional de enfermería.**1. **Edad:** \_\_\_\_\_ años2. **Sexo:**

a) Masculino

b) Femenino

**II. Datos laborales.**3. **Tiempo de servicio en la institución:** \_\_\_\_\_ años4. **Condición laboral**.....

Siempre	Usualmente	Ocasionalmente	Usualmente no	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS.</b>					
1.	En mi servicio se reconoce el logro de resultados.					
2.	En mi servicio hay sistemas de recompensas por resultados.					
3.	Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.					
4.	Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo en el servicio					
	<b>PRODUCTIVIDAD.</b>					
5.	Conozco el impacto del trabajo en mi servicio.					
6.	Me siento comprometido a lograr buenos resultados					
7.	En mi servicio logramos buenos resultados sin mayor gasto.					
8.	En mi servicio se promueve trabajar en equipo.					
9.	Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.					
	<b>CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO.</b>					

10.	Conozco las necesidades de los usuarios de mi servicio.					
11.	En mi servicio se capta las sugerencias de nuestros usuarios.					
12.	El trato que damos en mi servicio es cordial y respetuoso.					
13.	En mi servicio se usan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.					
	<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL.</b>					
14.	Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.					
15.	En mi servicio el trato entre profesionales es respetuoso.					
16.	Me siento feliz haciendo mi trabajo.					
17.	Mi trabajo cuenta con códigos de ética y de conducta					
	<b>LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN.</b>					
18.	Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.					
19.	Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.					
20.	Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.					
21.	Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a competencias.					
22.	Mi jefe promueve la comunicación entre las diferentes categorías profesionales.					
	<b>NORMATIVIDAD Y PROCESOS.</b>					
23.	La normatividad de mi institución está adecuada a las necesidades actuales.					
24.	Los procedimientos de mi institución están actualizados.					
25.	Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.					
26.	En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.					
	<b>CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.</b>					
27.	La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.					
28.	En mi servicio hay un programa de capacitación adecuado.					
29.	La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.					
30.	Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.					
	<b>DISPONIBILIDAD DE RECURSOS.</b>					
31.	Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.					
32.	El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo.					
33.	Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.					
	<b>BALANCE TRABAJO – FAMILIA</b>					
34.	Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.					
35.	Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar					
36.	Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi servicio.					
37.	En mi área se respeta el horario de trabajo.					

<b>CATEGORÍA DE MEDICIÓN</b>	
Bueno	137 - 185
Regular	87 - 136
Deficiente	37 - 86



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**  
**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y**  
**DESASTRES**



**ESCALA DE LIKERT DEL BIENESTAR EMOCIONAL**

ID

Fecha —/—/—

**Título de la investigación:** clima laboral y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Tingo María – 2023.

**Instrucciones:** Estimado profesional a continuación, se le presentan una serie de ítems con 5 alternativas de respuesta, por lo que usted debe marcar con una x en la que más se ajuste al clima que percibe en su Institución de salud. Sus respuestas serán confidenciales, agradecemos la veracidad de sus respuestas.

**Gracias**

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Aceptación de sí mismo y control de situaciones</b>					
1.	Crees saber lo que quieres hacer con tu futuro					
2.	Si cometes un error puedes afrontarlo					
3.	Observas en silencio lo que pasa en tu trabajo					
4.	Sientes el rechazo de tus compañeros en tu trabajo					
5.	Potencias el autocuidado durante tu trabajo					
	<b>Autonomía</b>					
6.	Ofreces cercanía y confianza a tus colegas de trabajo					
7.	Tienes confianza que podrás alcanzar tus objetivos					
8.	Focalizas la atención en tus talentos, fortalezas y capacidades.					
9.	Sabes afrontar los problemas con soluciones alternativas y creativas					
	<b>Vínculo psicosocial</b>					
10.	Colaboras y apoyas en las decisiones asumidas por los demás.					
11.	En su entorno laboral tiene una adecuada convivencia con otras personas					
12.	Creas una atmósfera favorable en tu entorno laboral					
13.	Mantienes una convivencia familiar y social en tu trabajo.					
	<b>Proyecto de vida</b>					
14.	Sabes lo que quieres para tu vida.					
15.	Has planificado tu futuro y la de tu familia					
16.	Te sientes satisfecho con lo que has logrado como persona					
17.	Consideras que es necesario tener un plan de vida organizado					

CATEGORÍA DE MEDICIÓN	
Bienestar alto	63 – 85
Bienestar promedio	40 - 62
Bienestar bajo	19 - 39



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EMERGENCIA Y**  
**DESATRES**



**Formato de validación de los instrumentos por expertos**

**HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN POR JUECES**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EMERGENCIA**  
**Y DESATRES**



**ESCALA DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL**

Nombre del experto: .....

Cargo.....

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Recompensas y Reconocimientos</b>	1. En mi servicio se reconoce el logro de resultados.				
	2. En mi servicio hay sistemas de recompensas por resultados.				
	3. Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.				
	4. Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo en el servicio				
<b>Productividad</b>	5. Conozco el impacto del trabajo en mi servicio.				
	6. Me siento comprometido a lograr buenos resultados				
	7. En mi servicio logramos buenos resultados sin mayor gasto.				
	8. En mi servicio se promueve trabajar en equipo.				
	9. Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.				
<b>Calidad y orientación al usuario.</b>	10. Conozco las necesidades de los usuarios de mi servicio.				
	11. En mi servicio se capta las sugerencias de nuestros usuarios.				
	12. El trato que damos en mi servicio es cordial y respetuoso.				
	13. En mi servicio se usan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.				
<b>Calidad de vida laboral.</b>	14. Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.				
	15. En mi servicio el trato entre profesionales es respetuoso.				
	16. Me siento feliz haciendo mi trabajo.				
	17. Mi trabajo cuenta con códigos de ética y de conducta				
<b>Liderazgo y participación.</b>	18. Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.				
	19. Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.				
	20. Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.				

	21. Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a competencias.				
	22. Mi jefe promueve la comunicación entre las diferentes categorías profesionales.				
<b>Normatividad y procesos.</b>	23. La normatividad de mi institución está adecuada a las necesidades actuales.				
	24. Los procedimientos de mi institución están actualizados.				
	25. Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.				
	26. En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.				
<b>Capacitación y desarrollo.</b>	27. La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.				
	28. En servicio hay un programa de capacitación adecuado.				
	29. La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.				
	30. Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.				
<b>Disponibilidad de recursos.</b>	31. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.				
	32. El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo.				
	33. Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.				
<b>Balance trabajo – familia</b>	34. Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.				
	35. Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar				
	36. Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi servicio.				
	37. En mi área se respeta el horario de trabajo.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

\_\_\_\_\_  
Sello y firma

DNI: \_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA**  
**EMERGENCIA Y DESATRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DE BIENESTAR EMOCIONAL**

Nombre del experto: .....

Cargo.....

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Aceptación de sí mismo y control de situaciones</b>	1. Crees saber lo que quieres hacer con tu futuro				
	2. Si cometes un error puedes afrontarlo				
	3. Observas en silencio lo que pasa en tu trabajo				
	4. Sientes el rechazo de tus compañeros en tu trabajo				
	5. Potencias el autocuidado durante tu trabajo				
<b>Autonomía</b>	6. Ofreces cercanía y confianza a tus colegas de trabajo				
	7. Tienes confianza que podrás alcanzar tus objetivos				
	8. Focalizas la atención en tus talentos, fortalezas y capacidades.				
	9. Sabes afrontar los problemas con soluciones alternativas y creativas				
<b>Vínculo psicosocial</b>	10. Colaboras y apoyas en las decisiones asumidas por los demás.				
	11. En su entorno laboral tiene una adecuada convivencia con otras personas				
	12. Creas una atmósfera favorable en tu entorno laboral				
	13. Mantienes una convivencia familiar y social en tu trabajo.				
<b>Proyecto de vida</b>	14. Sabes lo que quieres para tu vida.				
	15. Has planificado tu futuro y la de tu familia				
	16. Te sientes satisfecho con lo que has logrado como persona				
	17. Consideras que es necesario tener un plan de vida organizado				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

\_\_\_\_\_  
Sello y firma

DNI: \_\_\_\_\_

## ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EMERGENCIA  
Y DESATRES.



## ESCALA DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

Nombre del experto: MIRIAM AIRA NIEVES

Cargo... LICENCIADA EN ENFERMERÍA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Recompensas y Reconocimientos	1. En mi servicio se reconoce el logro de resultados.			X	
	2. En mi servicio hay sistemas de recompensas por resultados.			X	
	3. Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.			X	
	4. Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo en el servicio				X
Productividad	5. Conozco el impacto del trabajo en mi servicio.				X
	6. Me siento comprometido a lograr buenos resultados				X
	7. En mi servicio logramos buenos resultados sin mayor gasto.				X
	8. En mi servicio se promueve trabajar en equipo.			X	
	9. Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.			X	
Calidad y orientación al usuario.	10. Conozco las necesidades de los usuarios de mi servicio.				X
	11. En mi servicio se capta las sugerencias de nuestros usuarios.			X	
	12. El trato que damos en mi servicio es cordial y respetuoso.			X	
	13. En mi servicio se usan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.				X
Calidad de vida laboral.	14. Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.				X
	15. En mi servicio el trato entre profesionales es respetuoso.				X

	16. Me siento feliz haciendo mi trabajo.				X
	17. Mi trabajo cuenta con códigos de ética y de conducta				X
<b>Liderazgo y participación.</b>	18. Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.				X
	19. Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.				X
	20. Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.				X
	21. Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a competencias.				X
	22. Mi jefe promueve la comunicación entre las diferentes categorías profesionales.				X
	<b>Normatividad y procesos.</b>	23. La normatividad de mi institución está adecuada a las necesidades actuales.			
24. Los procedimientos de mi institución están actualizados.				X	
25. Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.					X
26. En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.				X	
<b>Capacitación y desarrollo.</b>	27. La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.				X
	28. En servicio hay un programa de capacitación adecuado.			X	
	29. La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.				X
	30. Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.				X
<b>Disponibilidad de recursos.</b>	31. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.				X
	32. El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo.				X
	33. Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.				X
<b>Balance trabajo – familia</b>	34. Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.			X	
	35. Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar			X	
	36. Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi servicio.				X
	37. En mi área se respeta el horario de trabajo.				X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO  
UNIDAD EJECUTIVA 403 - RED DE SALUD LEONCIO PRADA  
HICHOLED 1856 CUSCO Y CASTILLO

  
-----  
Lic. Eri MIRIAM AIRA NIEVES  
DEF. N° 048842  
NEE 028371  
Sello y firma

DNI: 41289782



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA**  
**EMERGENCIA Y DESASTRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DE BIENESTAR EMOCIONAL**

Nombre del experto: ...MIRIAM ÁIRA NIEVES.....

Cargo...LICENCIADA...EN...ENFERMERÍA.....

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Aceptación de sí mismo y control de situaciones</b>	1. Crees saber lo que quieres hacer con tu futuro			X	
	2. Si cometes un error puedes afrontarlo				X
	3. Observas en silencio lo que pasa en tu trabajo				X
	4. Sientes el rechazo de tus compañeros en tu trabajo			X	
	5. Potencias el autocuidado durante tu trabajo				X
<b>Autonomía</b>	6. Ofreces cercanía y confianza a tus colegas de trabajo				X
	7. Tienes confianza que podrás alcanzar tus objetivos				X
	8. Focalizas la atención en tus talentos, fortalezas y capacidades.				X
	9. Sabes afrontar los problemas con soluciones alternativas y creativas			X	
<b>Vínculo psicosocial</b>	10. Colaboras y apoyas en las decisiones asumidas por los demás.			X	
	11. En su entorno laboral tiene una adecuada convivencia con otras personas			X	
	12. Creas una atmósfera favorable en tu entorno laboral				X
	13. Mantienes una convivencia familiar y social en tu trabajo.				X
<b>Proyecto de vida</b>	14. Sabes lo que quieres para tu vida.			X	
	15. Has planificado tu futuro y la de tu familia				X
	16. Te sientes satisfecho con lo que has logrado como persona				X
	17. Consideras que es necesario tener un plan de vida organizado				X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁMUCO  
UNIDAD EJECUTIVA 483 - REG. DE SALUD LERHOZ PRADO  
ALEJANDRO ROSA CRISTÓBAL Y CASTILLO  
*[Firma]*  
LIC. ENF. MIRIAM AÍRA NIEVES  
DEP. N° 049342  
SEÑO Y FIRMA

DNI: 41289782

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, MIRIAM AIRA NIEVES con  
 DNI N° 41289782, de profesión LICENCIADA EN ENFERMERÍA ejerciendo  
 actualmente como ENFERMERA ASISTENCIAL, en la  
 Institución CENTRO DE SALUD AUCAYACU

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de los instrumentos: "CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARIA – 2023"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Huánuco, 05 de NOVIEMBRE del 2023

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO  
 UNIDAD EJECUTORA 403 - RED DE SALUD LEONIO PRADO  
 MICRORED JOSÉ CRISTÓ Y CASTILLO  
  
 Lic. Enf. MIRIAM AIRA NIEVES  
 DEP N° 049942  
 REE 028371

Sello y Firma



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EMERGENCIA**  
**Y DESATRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL**

Nombre del experto: Rodolfo Aranda Garay.....

Cargo... Licenciado Enfermería.....

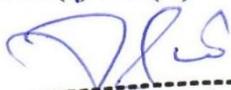
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Recompensas y Reconocimientos	1. En mi servicio se reconoce el logro de resultados.			X	
	2. En mi servicio hay sistemas de recompensas por resultados.				X
	3. Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.			X	
	4. Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo en el servicio			X	
Productividad	5. Conozco el impacto del trabajo en mi servicio.				X
	6. Me siento comprometido a lograr buenos resultados				X
	7. En mi servicio logramos buenos resultados sin mayor gasto.				X
	8. En mi servicio se promueve trabajar en equipo.			X	
	9. Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.			X	
Calidad y orientación al usuario.	10. Conozco las necesidades de los usuarios de mi servicio.				X
	11. En mi servicio se capta las sugerencias de nuestros usuarios.			X	
	12. El trato que damos en mi servicio es cordial y respetuoso.			X	
	13. En mi servicio se usan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.				X
Calidad de vida laboral.	14. Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.				X
	15. En mi servicio el trato entre profesionales es respetuoso.				X

	16. Me siento feliz haciendo mi trabajo.				X
	17. Mi trabajo cuenta con códigos de ética y de conducta				X
<b>Liderazgo y participación.</b>	18. Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.				X
	19. Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.				X
	20. Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.			X	
	21. Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a competencias.			X	
	22. Mi jefe promueve la comunicación entre las diferentes categorías profesionales.			X	
<b>Normatividad y procesos.</b>	23. La normatividad de mi institución está adecuada a las necesidades actuales.				X
	24. Los procedimientos de mi institución están actualizados.			X	
	25. Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.		X		
	26. En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.			X	
<b>Capacitación y desarrollo.</b>	27. La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.			X	
	28. En servicio hay un programa de capacitación adecuado.				X
	29. La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.				X
	30. Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.				X
<b>Disponibilidad de recursos.</b>	31. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.				X
	32. El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo.				X
	33. Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.			X	
<b>Balance trabajo – familia</b>	34. Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.			X	
	35. Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar			X	
	36. Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi servicio.				X
	37. En mi área se respeta el horario de trabajo.				X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
-----  
**Rodolfo Aranda Garey**  
CEP 43724  
REE 11521  
-----  
Sello y firma

DNI: 2250258



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA**  
**EMERGENCIA Y DESATRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DE BIENESTAR EMOCIONAL**

Nombre del experto: Rodolfo Aranda Garay

Cargo: licenciado Enfermería

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Aceptación de sí mismo y control de situaciones</b>	1. Crees saber lo que quieres hacer con tu futuro			X	
	2. Si cometes un error puedes afrontarlo			X	
	3. Observas en silencio lo que pasa en tu trabajo				X
	4. Sientes el rechazo de tus compañeros en tu trabajo				X
	5. Potencias el autocuidado durante tu trabajo			X	
<b>Autonomía</b>	6. Ofreces cercanía y confianza a tus colegas de trabajo			X	
	7. Tienes confianza que podrás alcanzar tus objetivos				X
	8. Focalizas la atención en tus talentos, fortalezas y capacidades.				X
<b>Vínculo psicosocial</b>	9. Sabes afrontar los problemas con soluciones alternativas y creativas				X
	10. Colaboras y apoyas en las decisiones asumidas por los demás.				X
	11. En su entorno laboral tiene una adecuada convivencia con otras personas			X	
	12. Creas una atmósfera favorable en tu entorno laboral			X	
<b>Proyecto de vida</b>	13. Mantienes una convivencia familiar y social en tu trabajo.				X
	14. Sabes lo que quieres para tu vida.			X	
	15. Has planificado tu futuro y la de tu familia			X	
	16. Te sientes satisfecho con lo que has logrado como persona				X
	17. Consideras que es necesario tener un plan de vida organizado				X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

  
-----  
**Rodolfo Aranda Garay**  
**CEP 43724**  
**REE 11621**  
-----  
Sello y firma

DNI: 22500258

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Rodolfo Aranda Garay con  
 DNI N° 22500258, de profesión Licenciado Enfermería ejerciendo  
 actualmente como Enfermero Asistencial, en la  
 Institución Hospital Tingo María.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de los instrumentos: "CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARIA – 2023"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Huánuco, 05 de Noviembre del 2023

  
 Rodolfo Aranda Garay  
 CEP 43724  
 REE 11521

Sello y Firma



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EMERGENCIA**  
**Y DESATRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL**

Nombre del experto: Jairo C. Santillan Baldeon

Cargo: Licenciado en Enfermería

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Recompensas y Reconocimientos	1. En mi servicio se reconoce el logro de resultados.			X	
	2. En mi servicio hay sistemas de recompensas por resultados.			X	
	3. Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.				X
	4. Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo en el servicio				X
Productividad	5. Conozco el impacto del trabajo en mi servicio.				X
	6. Me siento comprometido a lograr buenos resultados				X
	7. En mi servicio logramos buenos resultados sin mayor gasto.			X	
	8. En mi servicio se promueve trabajar en equipo.			X	
	9. Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.				X
Calidad y orientación al usuario.	10. Conozco las necesidades de los usuarios de mi servicio.			X	
	11. En mi servicio se capta las sugerencias de nuestros usuarios.				X
	12. El trato que damos en mi servicio es cordial y respetuoso.				X
	13. En mi servicio se usan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.			X	
Calidad de vida laboral.	14. Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.			X	
	15. En mi servicio el trato entre profesionales es respetuoso.				X

	16. Me siento feliz haciendo mi trabajo.			x	
	17. Mi trabajo cuenta con códigos de ética y de conducta			x	
<b>Liderazgo y participación.</b>	18. Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.				x
	19. Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.				x
	20. Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.			x	
	21. Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a competencias.			x	
	22. Mi jefe promueve la comunicación entre las diferentes categorías profesionales.			x	
<b>Normatividad y procesos.</b>	23. La normatividad de mi institución está adecuada a las necesidades actuales.			x	
	24. Los procedimientos de mi institución están actualizados.				x
	25. Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.				x
	26. En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.			x	
<b>Capacitación y desarrollo.</b>	27. La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.			x	
	28. En servicio hay un programa de capacitación adecuado.				x
	29. La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.				x
	30. Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.				x
<b>Disponibilidad de recursos.</b>	31. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.			x	
	32. El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo.			x	
	33. Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.			x	
<b>Balance trabajo – familia</b>	34. Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.				x
	35. Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar			x	
	36. Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi servicio.			x	
	37. En mi área se respeta el horario de trabajo.				x

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

 GOBIERNO REGIONAL  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUANCAYO  
HOSPITAL TINGO MARIA  
-----  
Lic. Enf. Julio C. Santillán Baldeón  
CEP. 41338  
C.E.P. 41338 - RNE 021859  
Sello y firma

DNI: 41576354



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA**  
**EMERGENCIA Y DESASTRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DE BIENESTAR EMOCIONAL**

Nombre del experto: Julio C. Santillan Baldeon

Cargo: licenciado en Enfermería

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Aceptación de sí mismo y control de situaciones</b>	1. Crees saber lo que quieres hacer con tu futuro				X
	2. Si cometes un error puedes afrontarlo			X	
	3. Observas en silencio lo que pasa en tu trabajo				X
	4. Sientes el rechazo de tus compañeros en tu trabajo			X	
	5. Potencias el autocuidado durante tu trabajo			X	
<b>Autonomía</b>	6. Ofreces cercanía y confianza a tus colegas de trabajo			X	
	7. Tienes confianza que podrás alcanzar tus objetivos			X	
	8. Focalizas la atención en tus talentos, fortalezas y capacidades.				X
	9. Sabes afrontar los problemas con soluciones alternativas y creativas				X
<b>Vínculo psicosocial</b>	10. Colaboras y apoyas en las decisiones asumidas por los demás.				X
	11. En su entorno laboral tiene una adecuada convivencia con otras personas			X	
	12. Creas una atmósfera favorable en tu entorno laboral			X	
	13. Mantienes una convivencia familiar y social en tu trabajo.			X	
<b>Proyecto de vida</b>	14. Sabes lo que quieres para tu vida.				X
	15. Has planificado tu futuro y la de tu familia				X
	16. Te sientes satisfecho con lo que has logrado como persona				X
	17. Consideras que es necesario tener un plan de vida organizado				X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

 **GOBIERNO REGIONAL**  
**DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUANUCO**  
**U.E. 401 HOSPITAL TINGO MARIA**  
-----  
**Lic. Enf. Julio C. Santillán Baldeón**  
**CEP. 41338**  
**C.E.P. 41338 - RNE 021859**  
Sello y firma

DNI: 41590354

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Julio C. Santillán Baldeón con  
 DNI N° 41596354, de profesión Src. Enfermería ejerciendo  
 actualmente como Coordinador del Serv. Emergencia., en la  
 Institución Hospital Tingo María.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de los instrumentos: "CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARIA – 2023"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, 05 de Noviembre del 2023



Lic. Enf. Julio C. Santillán Baldeón  
 CEP. 41338  
 C.E.P. 41338 - RNE 021859

Sello y Firma



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EMERGENCIA**  
**Y DESATRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL**

Nombre del experto: *Reylith Del. Aguila Salazar*

Cargo... *Licenciada en Enfermería*

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Recompensas y Reconocimientos	1. En mi servicio se reconoce el logro de resultados.			X	
	2. En mi servicio hay sistemas de recompensas por resultados.				X
	3. Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.				X
	4. Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo en el servicio			X	
Productividad	5. Conozco el impacto del trabajo en mi servicio.				X
	6. Me siento comprometido a lograr buenos resultados				X
	7. En mi servicio logramos buenos resultados sin mayor gasto.				X
	8. En mi servicio se promueve trabajar en equipo.			X	
	9. Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.			X	
Calidad y orientación al usuario.	10. Conozco las necesidades de los usuarios de mi servicio.				X
	11. En mi servicio se capta las sugerencias de nuestros usuarios.			X	
	12. El trato que damos en mi servicio es cordial y respetuoso.			X	
Calidad de vida laboral.	13. En mi servicio se usan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.			X	
	14. Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.				X
	15. En mi servicio el trato entre profesionales es respetuoso.				X

	16. Me siento feliz haciendo mi trabajo.				X
	17. Mi trabajo cuenta con códigos de ética y de conducta				X
<b>Liderazgo y participación.</b>	18. Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.				X
	19. Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.				X
	20. Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.				X
	21. Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a competencias.				X
	22. Mi jefe promueve la comunicación entre las diferentes categorías profesionales.			X	
		23. La normatividad de mi institución está adecuada a las necesidades actuales.			
<b>Normatividad y procesos.</b>	24. Los procedimientos de mi institución están actualizados.			X	
	25. Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	X			
	26. En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.			X	
		27. La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.			X
<b>Capacitación y desarrollo.</b>	28. En servicio hay un programa de capacitación adecuado.			X	
	29. La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.				X
	30. Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.				X
		31. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.			
<b>Disponibilidad de recursos.</b>	32. El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo.				X
	33. Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.				X
		34. Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.			X
<b>Balance trabajo – familia</b>	35. Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar			X	
	36. Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi servicio.				X
	37. En mi área se respeta el horario de trabajo.				X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

MICRORED JOSE CRESPO Y CASTILLO  
C.A. ANCAYACU

  
Sello y firma  
Lic: Enf Reylith Del Aguila Salazar

C.E.P. 00000 - R.M.E. 03/334

DNI: 44557842



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA**  
**EMERGENCIA Y DESATRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DE BIENESTAR EMOCIONAL**

Nombre del experto: *Reylith Del Aguila Salazar*

Cargo: *Licenciada en Enfermería*

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Aceptación de sí mismo y control de situaciones</b>	1. Crees saber lo que quieres hacer con tu futuro			X	
	2. Si cometes un error puedes afrontarlo				X
	3. Observas en silencio lo que pasa en tu trabajo				X
	4. Sientes el rechazo de tus compañeros en tu trabajo				X
	5. Potencias el autocuidado durante tu trabajo			X	
<b>Autonomía</b>	6. Ofreces cercanía y confianza a tus colegas de trabajo				X
	7. Tienes confianza que podrás alcanzar tus objetivos				X
	8. Focalizas la atención en tus talentos, fortalezas y capacidades.				X
	9. Sabes afrontar los problemas con soluciones alternativas y creativas				X
<b>Vínculo psicosocial</b>	10. Colaboras y apoyas en las decisiones asumidas por los demás.			X	
	11. En su entorno laboral tiene una adecuada convivencia con otras personas			X	
	12. Creas una atmósfera favorable en tu entorno laboral			X	
	13. Mantienes una convivencia familiar y social en tu trabajo.				X
<b>Proyecto de vida</b>	14. Sabes lo que quieres para tu vida.				X
	15. Has planificado tu futuro y la de tu familia			X	
	16. Te sientes satisfecho con lo que has logrado como persona				X
	17. Consideras que es necesario tener un plan de vida organizado				X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

MICHAEL JOSE CRESPO Y CASTILLO  
C.B. AUCAYACO



Lic. en Psicología Doña Aguilá Salazar

Sello y firma: RNE 031337

DNI: 44557842

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Reylith Del Aguila Salazar con  
 DNI N° 44557842, de profesión Licenciada en Enfermería ejerciendo  
 actualmente como Enfermera Asistencial, en la  
 Institución Centro de Salud Aucayacu

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de los instrumentos: "CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARIA – 2023"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, 05 de Noviembre del 2023

MICRORED JOSE CRESPO Y CASTILLO  
 C.S. AUCAYACU

Reylith Del Aguila Salazar

Lic. En Enfermería - RNE 031337

Sello y Firma



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EMERGENCIA**  
**Y DESATRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL**

Nombre del experto: Señor Mónica Crisanto Cabrera

Cargo... Ingeniera en Enfermería

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Recompensas y Reconocimientos	1. En mi servicio se reconoce el logro de resultados.		X		
	2. En mi servicio hay sistemas de recompensas por resultados.			X	
	3. Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.				X
	4. Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo en el servicio				X
Productividad	5. Conozco el impacto del trabajo en mi servicio.			X	
	6. Me siento comprometido a lograr buenos resultados			X	
	7. En mi servicio logramos buenos resultados sin mayor gasto.			X	
	8. En mi servicio se promueve trabajar en equipo.				X
	9. Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.				X
Calidad y orientación al usuario.	10. Conozco las necesidades de los usuarios de mi servicio.		X		
	11. En mi servicio se capta las sugerencias de nuestros usuarios.			X	
	12. El trato que damos en mi servicio es cordial y respetuoso.			X	
	13. En mi servicio se usan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.			X	
Calidad de vida laboral.	14. Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.				X
	15. En mi servicio el trato entre profesionales es respetuoso.			X	

	16. Me siento feliz haciendo mi trabajo.				X
	17. Mi trabajo cuenta con códigos de ética y de conducta				X
<b>Liderazgo y participación.</b>	18. Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.				X
	19. Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.			X	
	20. Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.			X	
	21. Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a competencias.				X
	22. Mi jefe promueve la comunicación entre las diferentes categorías profesionales.				X
<b>Normatividad y procesos.</b>	23. La normatividad de mi institución está adecuada a las necesidades actuales.			X	
	24. Los procedimientos de mi institución están actualizados.			X	
	25. Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.				X
	26. En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.				X
<b>Capacitación y desarrollo.</b>	27. La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.			X	
	28. En servicio hay un programa de capacitación adecuado.			X	
	29. La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.			X	
	30. Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.				X
<b>Disponibilidad de recursos.</b>	31. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.				X
	32. El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo.			X	
	33. Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.				X
<b>Balance trabajo – familia</b>	34. Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.			X	
	35. Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar				X
	36. Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi servicio.			X	
	37. En mi área se respeta el horario de trabajo.				X



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA**  
**EMERGENCIA Y DESASTRES.**



**ESCALA DE MEDICIÓN DE BIENESTAR EMOCIONAL**

Nombre del experto: Jeonor Mónica Crisanto Cabrera

Cargo: licenciada en Enfermería

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Aceptación de sí mismo y control de situaciones</b>	1. Crees saber lo que quieres hacer con tu futuro				X
	2. Si cometes un error puedes afrontarlo			X	
	3. Observas en silencio lo que pasa en tu trabajo				X
	4. Sientes el rechazo de tus compañeros en tu trabajo				X
	5. Potencias el autocuidado durante tu trabajo				X
<b>Autonomía</b>	6. Ofreces cercanía y confianza a tus colegas de trabajo			X	
	7. Tienes confianza que podrás alcanzar tus objetivos			X	
	8. Focalizas la atención en tus talentos, fortalezas y capacidades.				X
	9. Sabes afrontar los problemas con soluciones alternativas y creativas				X
<b>Vínculo psicosocial</b>	10. Colaboras y apoyas en las decisiones asumidas por los demás.				X
	11. En su entorno laboral tiene una adecuada convivencia con otras personas			X	
	12. Creas una atmósfera favorable en tu entorno laboral			X	
	13. Mantienes una convivencia familiar y social en tu trabajo.			X	
<b>Proyecto de vida</b>	14. Sabes lo que quieres para tu vida.			X	
	15. Has planificado tu futuro y la de tu familia			X	
	16. Te sientes satisfecho con lo que has logrado como persona				X
	17. Consideras que es necesario tener un plan de vida organizado				X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Sello y firma

DNI: 44409723

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Leonor Mónica Cossacuro Cabrera con  
 DNI N° 44409723, de profesión Doc. Enfermería, ejerciendo  
 actualmente como Enfermera Asistencial, en la  
 Institución Centro de Salud. Casullo Grande.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de los instrumentos: "CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARIA - 2023"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

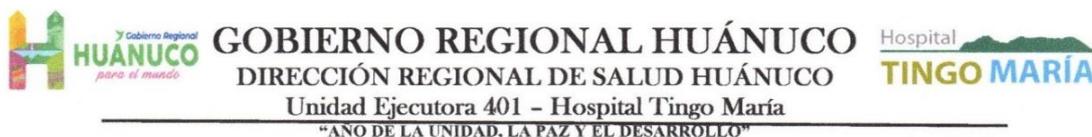
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, 06 de Noviembre del 2023



Sello y Firma

## ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Tingo María, 19 de diciembre del 2023.

**CARTA DE AUTORIZACION N°00088 - 2023-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UADI**

Señor.

**NEHEMIAS MARCELO INOCENTE LAURENCIO.**

Presente. -

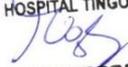
**ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA DE SU TRABAJO DE INVESTIGACION.**

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle, el motivo de la presente es para comunicarle que mediante proveído N° 083-2023-GRH-DRSH-HTM da viabilidad a su solicitud, por lo que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación **AUTORIZA** el desarrollo de encuesta para su trabajo de investigación Titulado **"CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARIA 2023"**.

Asimismo, deberá contar con su equipo de protección personal a la hora de ingresar a nuestro establecimiento de salud por su seguridad bajo responsabilidad.

Sin otro particular, me suscribo a usted.

Atentamente,

  
 MINISTERIO DE SALUD  
 GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
 HOSPITAL TINGO MARÍA  
 Mg. Miguel Coral Cevillano  
 C.E.P.: N° 85977  
 JEFE UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



MCC/  
C.c. Archivo

Reg. Doc.	<b>04446221</b>
Reg. Exp.	<b>02715058</b>

Hospital de Tingo María: MAPRESA - Telf: (062) 290111  
 www.htm.gob.pe - Email: hospitaltingomaria@htm.gob.pe

### ANEXO 6. GALERÍA FOTOGRÁFICA



## ANEXO 7. ACTA DE SUSTENTACIÓN


**UNHEVAL**  
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

RECTORADO

FACULTAD DE ENFERMERIA



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

A través de la plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Enfermería de la UNHEVAL, siendo las 19:30 horas del día miércoles 12 de junio del 2024, nos reunimos, los miembros integrantes del Jurado Evaluador:

<b>Dra. Rosalinda RAMIREZ MONTALDO DE LUQUE</b>	<b>PRESIDENTE</b>
<b>Dra. Luzvelia Guadalupe ALVAREZ ORTEGA</b>	<b>SECRETARIO</b>
<b>Dr. Holger Alex ARANCIAGA CAMPOS</b>	<b>VOCAL</b>

Acreditados mediante Resolución N°506- 2023-UNHEVAL-D-ENF, de fecha 10 de octubre del 2023, de la tesis titulada: **CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023**, presentada por los titulandos: **Nehemias Marcelo INOCENTE LAURENCIO, Sonia Marisol ISUIZA CUELLAR y Jenniffer Jeannette PANDURO PEREZ**, con el asesoramiento de la docente **Mg. Tania FERNANDEZ GINES**, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación de los titulandos, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio del escenario.

Nombres y Apellidos de los Titulandos	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	
Nehemias Marcelo INOCENTE LAURENCIO	16	16	15	16
Sonia Marisol ISUIZA CUELLAR	16	16	15	16
Jennifer Jeannette PANDURO PEREZ	16	16	15	16

**Obteniendo en consecuencia:**

El titulado **Nehemias Marcelo INOCENTE LAURENCIO**, la nota de **dieciséis (16)**, equivalente a **bueno**, por lo que se declara **aprobado**.

La titulado **Sonia Marisol ISUIZA CUELLAR**, la nota de **dieciséis (16)**, equivalente a **bueno**, por lo que se declara **aprobado**.

Y la titulado **Jennifer Jeannette PANDURO PEREZ**, la nota de **dieciséis (16)**, equivalente a **bueno**, por lo que se declara **aprobado**.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 107° del Reglamento de Grados y Títulos 2024 de la UNHEVAL de Huánuco.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las **21:21 horas** del día miércoles 12 de junio del 2024, firmando en señal de conformidad.

SECRETARIO

DNI N°22422460

PRESIDENTE

DNI N°22422932

VOCAL

DNI N°22422525

Leyenda:  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno  
 0 a 13: Desaprobado

## ANEXO 8. CONSTANCIA DE SIMILITUD

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,  
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUANUCO



FACULTAD DE ENFERMERIA

DIRECCION UNIDAD DE  
INVESTIGACION



### CONSTANCIA DE SIMILITUD N°035-2024 SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN-FENF-UNHEVAL

Prov. N°306-2024-UNHEVAL-D-FENF

La Unidad de Investigación de la Facultad de Enfermería, emite la presente **constancia de similitud**, aplicando el **Software TURNITIN**, a la Tesis titulado **CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARÍA-2023**, la cual reporta un **14%** de similitud, correspondiente a las interesadas Lic. en Enfermería, Lic. en Enfermería, INOCENTE LAURENCIO, Nehemias Marcelo, ISUIZA CUELLAR, Sonia Marisol y PANDURO PEREZ, Jenniffer Jeannette, de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres del trabajo de investigación, considerado como asesora a la Mg. Tania Fernandez Gines.

#### DECLARANDO (APTO)

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 31 de mayo de 2024



Dra. Irene Deza y Falcon  
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION  
FACULTAD DE ENFERMERIA

## ANEXO 9. REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARÍA-2023**

AUTOR

**INOCENTE LAURENCIO Nehemias Marce lo ISUIZA CUELLAR Sonia Marisol y PAN DURO PEREZ, Jenniffer Jeannette**

RECuento DE PALABRAS

**19497 Words**

RECuento DE CARACTERES

**108837 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**118 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**10.0MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 31, 2024 5:03 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 31, 2024 5:06 PM GMT-5**

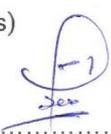
### ● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

  
 Dra. Irene Deza y Falcon  
 DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION  
 FACULTAD DE ENFERMERIA



## Reporte de similitud

## ● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

## FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>uncedu on 2024-03-04</b> Submitted works	2%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
4	<b>scielo.org.mx</b> Internet	<1%
5	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>creativecommons.org</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Internet	<1%

Descripción general de fuentes

## Reporte de similitud

9	<b>unsaac on 2023-10-15</b> Submitted works	<1%
10	<b>Universidad de Huanuco on 2023-07-01</b> Submitted works	<1%
11	<b>repositorio.upch.edu.pe</b> Internet	<1%
12	<b>Enterprise-Escuela de Educacion Superior Pedagogica Marcos Duran ...</b> Submitted works	<1%
13	<b>docplayer.es</b> Internet	<1%
14	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19</b> Submitted works	<1%
15	<b>servidor-gestisqs.com</b> Internet	<1%
16	<b>Universidad San Ignacio de Loyola on 2017-02-21</b> Submitted works	<1%
17	<b>revenfermeria.sld.cu</b> Internet	<1%
18	<b>idus.us.es</b> Internet	<1%
19	<b>1library.co</b> Internet	<1%
20	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%

Descripción general de fuentes

## Reporte de similitud

21	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-21</b> Submitted works	<1%
22	<b>Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2022-05-14</b> Submitted works	<1%
23	<b>eprints.uanl.mx</b> Internet	<1%
24	<b>Universidad Continental on 2023-04-22</b> Submitted works	<1%
25	<b>Universidad Tecnologica del Peru on 2017-02-27</b> Submitted works	<1%
26	<b>Universidad Tecnológica Indoamerica on 2024-04-29</b> Submitted works	<1%
27	<b>uncedu on 2024-04-03</b> Submitted works	<1%
28	<b>researchgate.net</b> Internet	<1%
29	<b>Universidad Alas Peruanas on 2023-07-26</b> Submitted works	<1%
30	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Internet	<1%
31	<b>Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-07-24</b> Submitted works	<1%
32	<b>sired.udenar.edu.co</b> Internet	<1%

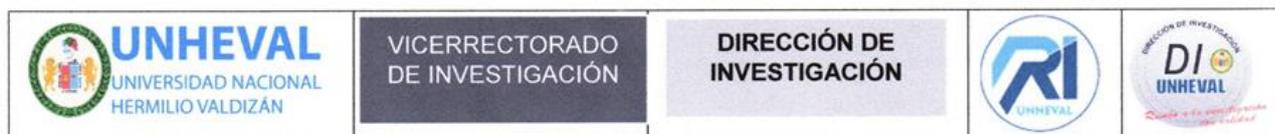
Descripción general de fuentes

## Reporte de similitud

33	<b>Universidad TecMilenio on 2024-01-20</b> Submitted works	<1%
34	<b>dspace.udla.edu.ec</b> Internet	<1%
35	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Internet	<1%
36	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Internet	<1%

Descripción general de fuentes

## ANEXO 10. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN



## ANEXO N° 26

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL**

## 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad	x	Maestro		Doctor
-----------	--	--------------------	--	----------------------	---	---------	--	--------

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	ENFERMERÍA
Escuela/Carrera Profesional	-----
Programa	EMERGENCIAS Y DESASTRES
Grado que otorga	-----
Título que otorga	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

## 2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	INOCENTE LAURENCIO, Nehemias Marcelo						
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		N° de Documento: 40921256
Correo Electrónico:	neme_04@hotmail.com						
Apellidos y Nombres:	ISUIZA CUELLAR, Sonia Marisol						
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		N° de documento: 44840609
Correo Electrónico:	isuizacuellarsoniamarisol@gmail.com						
Apellidos y Nombres:	PANDURO PEREZ, Jenniffer Jeannette						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento: 43087252
Correo Electrónico:	jeannette58305@gmail.com						

## 3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	FERNANDEZ GINES TANIA						
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		N° de Documento: 22516168
ORCID ID:	Htp://orcid.org/0000-0002-6318-4412						

## 4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	RAMIREZ MONTALDO DE LUQUE ROSALINDA
Secretario	ALVAREZ ORTEGA LUZVELIA GUADALUPE
Vocal	ARANCIAGA CAMPOS HOLGER ALEX
Vocal	
Vocal	
Accesitario	VILLAR CARBAJAL ENIT IDA

## 5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)						2024
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	x	Trabajo Académico	Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	Bienestar emocional		clima laboral		autonomía	
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	x	Cerrado*		Restringido*	Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:						



#### 6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<b>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
<b>CLIMA LABORAL Y BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL TINGO MARÍA – 2023</b>
Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

#### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

<b>Apellidos y Nombres</b>	INOCENTE LAURENCIO, Nehemias Marcelo	<b>Firma</b>	
<b>Apellidos y Nombres</b>	ISUIZA CUELLAR, Sonia Marisol	<b>Firma</b>	
<b>Apellidos y Nombres</b>	PANDURO PEREZ Jenniffer Jeannette	<b>Firma</b>	

FECHA: Huánuco, 02 Julio del 2024.

#### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibrí, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).