

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO 2022”**

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD

AUTOR:

MARCO ANTONIO CAYO ESQUIVEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

CALLAO - PERÚ

2023

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Facultad de Ciencias de la Salud - Segunda Especialidad

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022”

AUTOR: Cayo Esquivel Marco Antonio/Codigo ORCID
0000-0002-3914-8016/DNI 23991463

ASESOR:

Mg. Walter Ricardo Saavedra López/Código ORCID 0000-0002-8172-5868/DNI 08735737

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital Regional del Cusco

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo, Correlacional, Transversa

TIEMPO DE DURACION DE PROYECTO: 06 meses

UNIDADES DE ANÁLISIS: Personal de enfermería

TEMA OCDE: Ciencias de la salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- Dra. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ. PRESIDENTE
- Dra. LAURA MARGARITA ZELADA PACHECO... SECRETARIO
- Dra. ALICIA LOURDES MERINO LOZANO... VOCAL
- Dra. MARÍA ELENA TEODOSIO YDRUGO.....SUPLENTE

ASESOR:

Mg. Walter Ricardo Saavedra López/Código ORCID 0000-0002-8172-5868/DNI
08735737

N.º de Libro: 5

N.º de folio: 130

N.º de Acta:042-2023 03-02-2023

RESOLUCIÓN N°046-2023-D/FCS 18 de enero del 2023,

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen María por concederme el don de la vida y acompañarme en todo momento y poder ser instrumento para ayudar y servir a las personas en mi profesión.

También a mis padres por y su apoyo incondicional en todos mis proyectos para mi desarrollo profesional y personal.

Muy especialmente a mi esposa y mis hijas por su apoyo y ser fortaleza y el impulso que me anima a seguir adelante.

Marco Antonio

AGRADECIMIENTO

A los docentes del curso taller y al asesor que con sus aportes y conocimiento contribuyeron para el desarrollo y culminación del presente estudio con su participación desprendida y desinteresada.

El Autor

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

Pag

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3.1	OBJETIVO GENERAL	4
1.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.3.	JUSTIFICACIÓN	5
1.4.	DELIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
II.	MARCO TEÓRICO	7
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	7
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES	8
2.2.	BASES TEÓRICAS	12
2.2.1.	TEORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	12
2.2.2.	TEORÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (LIKERT)	13
2.2.3	DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	15
2.2.4	TEORÍA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	18
2.2.5	ASPECTOS ESPECÍFICOS DEL TRABAJO	19
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	21
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	24
3.1	HIPÓTESIS	24
3.1.2.	HIPÓTESIS GENERAL	24
3.1.3.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	24
3.2	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	24

3.3	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	28
IV.	METODOLOGÍA	32
4.1.	ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA	32
4.1.1	ÁMBITO: PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL 2022	32
4.2.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	32
4.3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	33
4.4.	POBLACIÓN DE ESTUDIO	33
4.5.	TAMAÑO DE MUESTRA	34
4.6.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	35
4.7.	TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS	38
V.	RESULTADOS	39
5.1.	RESULTADOS DESCRIPTIVOS	39
5.2.	RESULTADOS INFERENCIALES	41
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
6.1.	CONTRASTACIÓN Y DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS	46
6.2.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES	51
6.3.	RESPONSABILIDAD ÉTICA	55
	CONCLUSIONES	57
	RECOMENDACIONES	58
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	60
	ANEXO 66	

ÍNDICE DE TABLA

TABLA N° 01 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022	39
TABLA N° 02 SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022	40
TABLA N° 03 CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022	41
TABLA N° 04 CLIMA ORGANIZACIONAL Y SIGNIFICACIÓN DE TAREAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022	42
TABLA N° 05 CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022	43
TABLA N° 06 CLIMA ORGANIZACIONAL Y RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022	44
TABLA N° 07 CLIMA ORGANIZACIONAL Y BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022	45

RESUMEN

El objetivo del estudio actual, fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional del Cusco, durante el periodo 2022.

El presente estudio es de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal y de diseño no experimental. La muestra está conformada por 75 trabajadores en enfermería pertenecientes al área de emergencia del establecimiento de salud regional de Cusco. Para la recolección de la información se empleó como técnica la encuesta a través de dos instrumentos: El cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral.

Los profesionales en enfermería pertenecientes al área de emergencia, según los resultados relacionados con el clima organizacional; denotan que, el 62.6% manifiesta que se encuentra por mejorar y el 17.3% indica que es saludable. En cuanto a la satisfacción laboral, los resultados revelan que el 61.3% se encuentran muy satisfechos y un 1.4% revela encontrarse insatisfecho.

Con respecto a clima organizacional y su relación con las dimensiones de la satisfacción laboral muestran que según la dimensión significación de tarea, el 76.9% de la población que percibe un clima organizacional saludable en relación a la significación de tareas se encuentra insatisfecho,

Por otro lado, según la dimensión condicione laboral, según la perspectiva del 93.3% de los profesionales en enfermería el clima organizacional no es saludable, pero se encuentran satisfechos; por otro lado, el 84.6% y el 70.2% del personal reconoce que el ambiente de la organización es saludable pero aún se encuentra por mejorar respectivamente, además también se encuentran satisfechos. Así mismo en la dimensión reconocimiento personal y/o social

Por otro lado, la relación entre el ambiente de la organización y la dimensión reconocimiento social y/o personal; el 53.8% de la población que percibe un clima organizacional saludable se encuentra muy satisfecho.

Por último, considerando la dimensión beneficios económicos, por un lado, el clima organizacional es percibido según por el 84.6% de la población como saludable y en relación a los beneficios económicos se encuentra satisfecho

Como conclusión del estudio, se acepta la hipótesis de que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco.

Palabra clave: clima organizacional y satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of the current study was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the nursing staff of the regional hospital of cusco, during the period 2022.

This study is descriptive, correlational, cross-sectional, and non-experimental in design. The sample is made up of 75 nursing workers belonging to the emergency area of the regional health establishment of cusco. For the collection of information, the survey was used as a technique through two instruments: the organizational climate questionnaire and the job satisfaction questionnaire.

Nursing professionals belonging to the emergency area, according to the results related to the organizational climate; denote that 62.6% state that they are about to improve and 17.3% indicate that they are healthy. Regarding job satisfaction, the results reveal that 61.3% are very satisfied and 1.4% reveal that they are dissatisfied.

Regarding the organizational climate and its relationship with the dimensions of job satisfaction, they show that according to the dimension of task significance, 76.9% of the population that perceives a healthy organizational climate in relation to the significance of tasks is dissatisfied,

On the other hand, according to the labor condition dimension, according to the perspective of 93.3% of nursing professionals, the organizational climate is not healthy, but they are satisfied; on the other hand, 84.6% and 70.2% of the staff recognize that the organization's environment is healthy but it still needs to be improved respectively, and they are also satisfied. Likewise, in the personal and/or social recognition dimension

On the other hand, the relationship between the organization's environment and the social and/or personal recognition dimension; 53.8% of the population that perceives a healthy organizational climate is very satisfied.

Finally, considering the economic benefits dimension, on the one hand, the organizational climate is perceived by 84.6% of the population as healthy and in relation to the economic benefits they are satisfied

As a conclusion of the study, the hypothesis that there is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the emergency service of the regional hospital of cusco is accepted.

Keyword: organizational climate and job satisfaction

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones deben tener rasgos específicos que permitan diferenciarse entre sí por su crecimiento y complejidad, por tanto, resulta interesante poner atención al personal que las integran y trabajan en ellas.

De esta manera, es posible asegurar que la organización se encuentra moldeada de acuerdo con las emociones psicológicas de los empleados que la conforman. Sin embargo, es necesario considerar el clima de la organización, no sólo teniendo en cuenta la personalidad de los trabajadores, sino también para comprender las condiciones de trabajo y los métodos de organización que interfieren. Hoy en día, el clima organizacional es un factor de gran valor dentro de cada organización que dirige su administración a mejorar su clima laboral enfocado en la excelencia de los empleados.

En este contexto, la percepción que desarrolla un colaborador de su ambiente laboral tiene un impacto en su motivación, la cual se refleja en su nivel de satisfacción laboral, contribuyendo a potenciar interacciones sanas favoreciendo al desarrollo de un escenario que se traduce en bienestar general, por otra parte ejerce una influencia significativa en el rendimiento, habilidades y destrezas, Así mismo, a través de la satisfacción laboral, las instituciones logran comprobar los resultados alcanzados, expresados en su efectividad. Esto significa, que el actuar y desenvolvimiento de los trabajadores dentro del entorno de trabajo está influenciado por sus percepciones personales e intrínsecas, pero sin dejar de lado los detalles objetivos del clima organizacional. (Dessler, 1998). Es por ello, que los colaboradores promueven interacciones con su entorno, que le permita mantenerse seguros y en armonía con éste. De allí, la importancia que los empleados requieran información de su lugar de trabajo, para comprender el desempeño que la organización espere de ellos y lograr una convivencia razonable con su entorno (Brunet, 1992) Es importante tomar en cuenta cómo la organización interactúa con los intereses de ambas partes para llegar a la conclusión, que tanto los individuos

como las organizaciones dependen unos de otros para el éxito (Newstrom, 2003).

El actual estudio pretende establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco. Por lo que se encuentra estructurado en seis capítulos. En el capítulo I; Se presenta el proceso y formulación del problema, la formulación de la hipótesis de investigación, el propósito y la justificación de la investigación. Además de las limitaciones de este estudio. En el capítulo II, se presenta el marco teórico conceptual. En el capítulo III se presenta las hipótesis y variables. El Capítulo IV especifica los métodos de trabajo que especifican los diseños de estudio, la población, los métodos de muestreo, los sistemas operativos variables, los métodos de recolección de datos, los métodos de procesamiento y análisis de la información. La sección V presenta un análisis de los resultados y su interpretación para ayudar a validar la prueba de hipótesis. El capítulo VI presenta una discusión y análisis de los resultados. De igual forma, se presentan conclusiones y recomendaciones para comprender mejor los resultados obtenidos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, el clima organizacional ha sido tema de gran significancia para las instituciones públicas por su importante impacto en el desempeño de los empleados, demostrado su influencia en la mejora continua de las condiciones laborales, y porque su estudio logra dar a conocer los procesos que determinan el comportamiento de las organizaciones y a su vez permite medir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores (2).

Significa entonces, que un clima de trabajo positivo alienta a los empleados a mejorar su desempeño yendo más allá de las expectativas laborales, además de influir en los resultados. Cabe destacar, que un adecuado clima en el grupo de trabajo del sector salud conduce a la mejor provisión de servicios, contribuyendo a elevar la calidad de vida de la población (1)

En Las instituciones de Latinoamérica existen variables sociales, económicas y sobre todo políticas que impiden un clima laboral participativo en algunas se observaron ciertos avances, sin embargo mundialmente se ha evidenciado la débil percepción de los colaboradores en cuanto su ambiente laboral, lo cual demuestra que es un ideal con muy poca factibilidad, así lo indica los trabajos científicos elaborados, cuyas estadísticas son habitualmente climas laborales totalitarios, en su particularidad extrema: déspota o sobreprotectora, demostrándose que 50%, manifiesta que las relaciones interpersonales son fundamentales en el trabajo, 47% precisa, que no logran gratificaciones socioeconómicas acorde con la realidad; 66% dice, no recibir ningún tipo de retribuciones monetarias por las metas alcanzadas, además los jefes no implementan estrategias para motivar a los trabajadores y el 73% expresa que existe un alto nivel de inestabilidad laboral, a causa de la continua rotación de personal. Se puede observar en América Latina aun aplicando modelos

correctivos no es mucho lo que se ha podido alcanzar quedando una gran brecha problemática en espera de mejores soluciones. (2)

Las investigaciones sobre la percepción del clima y satisfacción laboral entre el personal operativo federal del programa de caravanas de salud en Tabasco, México, permitieron demostrar que el 76% de los trabajadores reconoció la existencia de un clima laboral favorable. En lo concerniente a la satisfacción laboral 42% de la población manifestó estar parcial a regularmente satisfechos llegándose a la conclusión que aun existiendo un clima organizacional adecuado, la mayoría de los trabajadores del área operativa manifiesta satisfacción laboral regular, por lo cual se deduce, que a futuro pueden surgir dificultades y acarrear graves consecuencias, en caso de no intervenir favorable y oportunamente, esto es una realidad para todos los países de América Latina, incluyendo Perú. (3)

En el Perú, en el departamento de Lima en la Clínica San Juan de Dios no está alejada de la realidad planteada, puesto que se evidencia un deficiente clima organizacional incidiendo de forma negativa en la satisfacción laboral del personal de enfermería, los resultados obtenidos son preocupantes, debido a que el 82.2% de los entrevistados percibe que el clima organización no es agradable, sin embargo el 44% espera que mejore y finalmente el 33.8%, noto que no es sano, por otra parte el 53.6% del personal de enfermería dijo estar satisfecho, pero el 34.7% manifestó sentirse insatisfecho y por último el 11.8% muy satisfecho: estos resultados demuestran que existe en puertas, un gran problema de salud que no solo afectaría a la empresa sino también al profesional y su entorno, en perjuicio de su labor profesional, en su hogar y comunidad. (4)

En el Hospital Regional del Cusco se realizó una investigación tomando en cuenta como población a los profesionales de enfermería en las unidades críticas del hospital; en donde se concluyó que el 48.6% se encuentra insatisfecho y el clima organizacional en la institución es saludable, se puede observar que existe un poco menos de la mitad de

los profesionales que está insatisfecho y esto es una realidad de suma importancia y preocupación no solo en el ámbito local, sino que es una circunstancia relevante y persistente a nivel mundial, acaparando a toda América Latina, y por ende en el país. (5).

En relación al tema que ocupa la investigación, emitida por el Ministerio de salud del Perú, norma que aprueba el Documento Técnico: Metodología para el análisis del clima “organizacional y Plan para el estudio del clima organizacional 2008-2011” (6), y la Resolución Ministerial N°626-2015/MINSA, normativa que suscribe “Documento Técnico: Manual para la buenas prácticas para la mejora del clima organizacional” (7); pero aun con la aplicación de estos instrumentos no es mucho lo que se ha avanzado en la mejora de la problemática, reflejándose también como parte de la crisis que atraviesa el sector salud nuestro país.

Es urgente atender la situación que enfrenta el personal de enfermería en el servicio de emergencia a causa de la naturaleza y cantidad excesiva de pacientes que atienden con diferentes patologías, de seguir ocurriendo esta situación, sumará más estrés emocional, por el evidente enfrentamiento a diversos escenarios trágicos relacionados con la alta tasa de mortalidad y el tipo de emergencias. Bajo este contexto, es fundamental abordar con interés la problemática que viven actualmente el personal, en razón que se observa la inadecuada distribución de espacios necesarios para el desempeño de sus funciones; así mismo la insuficiente dotación de insumos, equipo para transporte de pacientes; así como de equipos biomédicos lo que implica una deficiente atención de los pacientes, lo que conlleva a enfrentamientos tanto entre las personas que componen el equipo de salud y con los familiares de los pacientes. El escenario planteado motiva el estudio sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022. Por tanto, esta investigación permitirá proponer acciones de mejora, y de esta manera contribuirá a optimizar la gestión de los servicios de salud en

general específicamente en lo que se refiere a la administración del talento humano.

1.1. Formulación del problema

a. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022?

b. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la significación de tareas del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022?
2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022?
3. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento social y/o personal del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022?
4. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022?

1.2. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar el clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

2. Determinar el grado satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.
3. Determinar la relación entre el clima organizacional y la significación de tareas del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.
4. Determinar la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.
5. Determinar la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.
6. Determinar la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

1.3. Justificación

El actual estudio se realizará con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco. También permitirá evaluar las dimensiones de la satisfacción laboral que inciden en el clima organizacional de los profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos servirán para dar a conocer al equipo de gestión de la institución identificar los puntos críticos a fin de implementar medidas y crear herramientas que conlleven a mantener un clima organizacional óptimo, que permita la eficacia de los procesos organizativos internos y además, que favorezca a la satisfacción laboral del personal, lo cual influirá en su comportamiento, que de alguna manera ayudara a incrementar la calidad de atención que se les ofrece a los pacientes que asisten al servicio de emergencia buscando soluciones a sus problemas de salud.

1.4. Delimitantes de la investigación

a. Delimitante Teórica

En el trabajo de investigación se tendrá en cuenta los fundamentos teóricos, los cuales estarán sustentados en base a teorías organizacionales, específicamente definidas con clima organizacional y satisfacción laboral siendo estas las variables del presente estudio.

b. Delimitante Temporal

El presente estudio se realizó durante los meses de agosto a octubre del 2022, presentando dificultades en la aplicación de la encuesta (de forma directa). Sin embargo, tuvo en cuenta los horarios de los profesionales de enfermería así mismo las medidas adoptadas por la institución.

c. Delimitante espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en el Hospital Regional del Cusco, siendo este un hospital de referencia III-1, ubicado la Av. la Cultura S/N de la provincia del Cusco, departamento del Cusco.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

SIMBAÑA, L. (2018). Tesis titulada “Condiciones laborales que afectan el desempeño del rol del personal de enfermería del Distrito 08D01 de la Ciudad De Esmeraldas, México 2018” cuyo objetivo fue evaluar las condiciones laborales que alteran las funciones de los profesionales de enfermería. Se obtuvo que el 57% del personal muestra satisfacción con el trabajo que realiza, frente a solo el 10% que no lo está; en cuanto a la carga laboral, el 60% refirió que este si afecta la calidad del servicio que se presta, mientras que el otro 40%no lo consideró así, en cuanto a los horarios de trabajo asignados por las autoridades el 46% considera que son buenos, frente al 17% que no lo considera de esta manera. El estudio concluye que los profesionales de enfermería exhiben satisfacción con las tareas asignadas, aunque aún no se ha logrado cubrir las demandas del profesional de enfermería en todas las entidades de salud del distrito. Además, persisten las situaciones que afectan al profesional de salud repercutiendo esta situación en los usuarios que necesitan del servicio. (20)

CLAROS, CONTRERAS Y MUÑOZ. (2018). Tesis titulada: “Clima organizacional y percepción externa de la calidad de los servicios de Salud de la fundación Hospital San José, Colombia 2019”. Cuyo objetivo fue analizar la conexión entre la cultura de la organización y qué tan bien percibe el público la calidad de la atención médica brindada. Se trató de un estudio descriptivo, transversal con metodología cuantitativa y la muestra estuvo compuesta por 380 usuarios y 280 trabajadores. Se obtuvo que el 53% de los trabajadores perciben una buena cultura organizacional La principal conclusión indica que la percepción de la calidad de salud no es un factor

determinante debido a que se encontró insatisfactorio al igual que sus aspectos que componen el ambiente organizacional. (21)

MEDINA, N. (2017). Tesis titulada: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Ecuador”. Su objetivo fue determinar la influencia del ambiente en la organización en el rendimiento de los docentes de unidades educativas privadas de Santo Domingo de Guzmán. Además, 50 docentes conformaron la población del estudio descriptivo, con diseño correlación. los resultados demostraron, en la básica el desempeño docente subió de 88,2% a 90,4%; mientras que el desempeño de los docentes del colegio subió de 92,3% a 92,9% y concluyó que el clima laboral incide en la realización de tareas laborales. Adicionalmente, dado que la perspectiva de los empleados es la que se utiliza para medir el clima organizacional, este puede cambiar dependiendo de cómo la persona ve o percibe la organización.(22)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

FLORECIN, M. (2019). Tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I, Lima 2019”. El objetivo fue determinar cómo se relacionaba el ambiente laboral del Centro de Salud Santa Luzmila I y el desempeño de los colaboradores en el año 2019. Se utilizaron métodos de investigación no experimental, descriptiva, correlacional y transversal. En promedio, el 88.7% de los trabajadores que respondieron la encuesta de clima organizacional sintieron que necesitaba mejorarse. En cuanto al desempeño laboral, el 41.5% de los encuestados tuvo un nivel medio, el 58,5% tuvo un nivel alto y nadie presento un nivel bajo. En conclusión, el nivel de desempeño del personal de salud que labora

en el Centro de Salud investigado, se elevará a medida que se mejore el clima en la organización. (24)

GUTIERREZ, G. (2018). Tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018” cuyo objetivo fue analizar la asociación entre el entorno laboral de los enfermeros profesionales y la satisfacción por el trabajo en la clínica San Juan de Dios. Esta investigación es no experimental y utiliza un enfoque cuantitativo, y fue efectuada durante el 2018. La herramienta utilizada fue el Cuestionario con respuestas tipo Likert elaborados por José Rojas Muñoz, la primera herramienta para evaluar el clima de la organización cuenta con 27 ítems y la segunda herramienta evaluó la satisfacción laboral que contiene 17 ítems. Se encontró una correlación entre las variables de estudio ($Rho=0.223$). El 53.6% de los empleados reportó estar satisfecho con su trabajo, mientras que el 34.7% dijo estar insatisfecho. En cuanto al clima organizacional, se encontró que el 44.4% pensaba que debía mejorar y el 33.8% pensaba que no era saludable. En conclusión, existe un vínculo significativo entre el clima y la satisfacción del personal de enfermería en su lugar de trabajo. (23)

CAMPOS, G. (2018). Tesis titulada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018”. El objetivo del estudio fue reconocer si existe relación entre clima de la organización y satisfacción del personal de enfermería del instituto durante el 2018. La unidad de estudio es de 112 auxiliares de enfermería del Instituto. En conclusión, el 65% sentía que el clima en la organización necesitaba mejorar; el 59% reconoce como no saludable los aspectos de cultura organizacional; además, el 69.5% reconoce que el diseño organizacional necesita mejorar, mientras que el potencial humano es

considerado como no saludable por el 82%. Mientras que, el 45% presenta satisfacción laboral. (27)

APAZA, R. (2017). Tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro – 2017”. El objetivo principal fue conocer la conexión entre la productividad del personal administrativo y el clima de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2017. Este trabajo es no experimental, diseño de estudio descriptivo correlacional. Con un nivel de confianza del 95%, los hallazgos demuestran correlación significativa y directa entre variables, respaldando la noción de que el clima del lugar de trabajo afecta la productividad. Como resultado, se admite la hipótesis alternativa. (25)

SUAREZ, A. (2017). Tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho, 2017. Planteo como objetivo conocer cómo el rendimiento del personal del Centro de Salud se relacionó con el clima organizacional. El diseño del estudio, transversal, no experimental, fue de carácter cuantitativo y correlativo, la población fue compuesta de 70 personas y la muestra de 59 personas, que colaboran en el centro de salud. Referente al clima organizacional con el 54,2% consideraron el nivel alto, el 39,0% nivel medio y el 6,8% el nivel bajo en el personal de la institución. Para este estudio de utilizo la encuesta y el cuestionario. El estudio encontró una significancia positiva y un a un nivel moderado $Rho=0,65$ confirmando que hay una relación positiva considerable entre ambas variables. (26)

2.2. Bases teóricas

La teoría de cuidados culturales de Madeleine Leininger plantea que el conocimiento de la estructura cultural y social de una comunidad, grupo o individuo puede definir el logro de objetivos en las prácticas asistenciales de enfermería.

Los empleados satisfechos con su trabajo y un clima organizacional adecuado son necesarios para un buen funcionamiento y desarrollo de los mismos.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Teorías del clima organizacional

Definición: Así como el clima puede afectar las actividades diarias, el ambiente de trabajo influye en el comportamiento de los empleados. Cada organización tiene un clima de trabajo. Dentro de una organización, el clima de un grupo de trabajo individual puede diferir del clima organizacional prevaleciente. Los grupos de trabajo de alto rendimiento pueden funcionar bien incluso en organizaciones preocupadas por la disminución de la financiación, el liderazgo superior débil o problemas similares.

El clima del grupo de trabajo influye en los resultados. Un clima de grupo de trabajo positivo alienta a los empleados a mejorar su desempeño yendo más allá de las expectativas laborales. Los grupos de trabajo con mejor desempeño contribuyen a un mejor desempeño de la organización, lo que a su vez conduce a mejores resultados. En el sector de la salud, un buen clima de grupo de trabajo conduce a una mejor provisión de servicios y, por lo tanto, a mejores resultados de salud. (8)

Hoy en día es muy importante detectar los factores que influyen en el rendimiento de las personas y es allí donde la motivación toma parte, dado que tiene componentes de ámbito social y físico que impactan

en la conducta del ser humano, afectando la manera en cómo el individuo ve su labor, desempeño, satisfacción, productividad, etc. (9)

Un clima de grupo de trabajo positivo motiva a los empleados a mejorar su desempeño yendo más allá de las expectativas laborales. Los grupos de trabajo con mejor desempeño contribuyen a un mejor desempeño organizacional, lo que a su vez conduce a mejores resultados. Esto abarca a todas las empresas de distintos rubros y situadas en diferentes partes.

Una de las herramientas principales del actual empresario es la Tercerización (Outsourcing). En el Perú, esta herramienta una realidad que involucra aproximadamente al 92% de las operaciones de la industria en general y opone, con éxito, las exigencias del mercado Global. Según un estudio de Global Research Marketing (GRM), se afirma que casi el 90% de encuestados terceriza procesos en sus empresas, por ende, la tercerización cada vez tiene más altas cifras de penetración.

De acuerdo a lo antes mencionado, el presente estudio tendrá alcance a empresas de Lima dedicadas a servicios de tercerización, que identifiqué dentro del ambiente laboral un sentimiento de desmotivación laboral que debe ser resuelto lo antes posible que está afectando en un 50% el trabajo que realizan; sin embargo dado que las instituciones no cuenta con los suficientes recursos económicos para otorgar un mejor salario a sus trabajadores, se ha planteado diseñar un programa de motivación dirigido a los trabajadores de las empresas.

2.3.2. Teoría del clima organizacional (Likert)

Brunet (2011), considera que los orígenes de este concepto no están siempre claros en las investigaciones. Frecuentemente se le confunde con la noción de cultura y, algunas veces, de liderazgo y los determinantes del clima no son siempre tan explícitos como sus efectos; menciona que el clima organizacional es un componente

multidimensional de elementos. Es así que hace mención a Rensis Likert, quien es reconocido internacionalmente por desarrollar investigaciones relacionados con psicología y procesos administrativos en las organizaciones, sobre todo para el desarrollo de los cuestionarios.

En teoría, el clima organizacional permite el análisis de las variables que componen el entorno de la organización, así como las características que lo componen, en términos de causa y efecto.

Según Likert, tres categorías de variables — causales, intermedias y finales— son responsables de determinar las características de una organización; adicionalmente se enfoca en cómo esas características afectan la forma en que los individuos perciben el clima dentro de esa organización. (10)

Los primeros analizan la evolución de una organización, y los hallazgos que alcanza. Las variables independientes (causa-efecto): causan cambios en diferentes variables, pero no cambian, ni se ven afectadas o influenciadas por otras variables. Los intermedios son reflejo de la situación actual de la organización, que incluyen factores como: motivación, actitudes y metas de desempeño, etc. y las variables finales reflejan los resultados obtenidos por la organización así que conforman la efectividad empresarial. Se pueden identificar dos climas organizacionales diferentes, uno que es altamente autoritario y otro participativo, con base en la mezcla e interrelación de estas variables.

a) Clima autoritario:

II.1.1.1.1 **Sistema I:** Autoritarismo explotador: En general, la parte superior es la encargada de tomar decisiones en toda organización y se reparten en un orden estrictamente descendente, lo que indica una falta de confianza por parte de la gerencia en su fuerza laboral. El ambiente en el que se desenvuelven está hecho de pánico, castigo, intimidación, a

veces recompensa, y la satisfacción de necesidades queda a nivel psicológico y protección.

II.1.1.1.2 **Sistema II:** Autoritarismo paternalista: Gran parte de las medidas se adoptan en la parte superior, y solo unas cuantas se toman en los niveles inferiores, porque la gerencia tiene una confianza poco significativa con sus trabajadores.

b) Clima participativo:

II.1.1.1.3 **Sistema III,** Consultivo: La gerencia se desarrolla en un ambiente participativo que confía en el personal, aunque a menudo las decisiones o políticas son tomadas en la parte superior, también los empleados tienen la libertad de tomar decisiones significativas en niveles bajos; mientras que la comunicación se desarrolla de arriba hacia abajo.

II.1.1.1.4 **Sistema IV,** Participación en grupo: Dado que el proceso de tomar decisiones en la empresa se integra en todos los niveles y son distribuidos a lo largo de ella, la dirección tiene plena confianza en su personal. Como resultado, la comunicación puede ser lateral, ascendente o descendente. Las personas conforman equipos que ayudan a las organizaciones a obtener sus metas y objetivos en forma de planes estratégicos.

2.3.3 Dimensiones del clima organizacional

1. **Cultura organizacional:** Alude al conjunto compartido de ideales, perspectivas y convicciones fundamentales que posee un grupo de personas. Entre los factores clave se encuentran:

- **Conflicto o cooperación:** Se refiere al nivel de cooperación de los trabajadores durante el desempeño en su labor, y en el apoyo financiero y humano que perciben de las organizaciones.
- **Motivación:** relacionado con las circunstancias que alienta al personal para desempeñar labores por largas horas en el

lugar de trabajo.

- **Identidad:** Es un componente esencial y valioso en la comunidad laboral, puesto que supone el sentimiento de pertenecer a una organización. (6)

Es la colección de ideas y definiciones que los colaboradores han llegado a adoptar (patrones de pensamiento), dentro de un precepto hegemónico, que sirve como horizonte simbólico para interpretar y orientar acciones y comportamientos. (11)

Se conoce también como el comportamiento de la organización, que consiste en un conglomerado compartido de opiniones y valores. Este es un factor crucial para entender porque se puede lograr una fuerte ventaja competitiva a través de una dominante cultura organizacional. (12)

2. **Diseño organizacional:** Es una estructura de acciones y fuerzas constantemente organizadas de más de dos individuos. Entre sus indicadores, se tienen los siguientes:

- **Remuneración:** factor reconocido cómo la forma en que los empleados son retribuidos financieramente.
- **Toma de decisiones:** Examina los datos disponibles y cómo se utilizan en la toma de decisiones, y el rol que desempeñan los empleados en el procedimiento.
- **Comunicación organizacional:** La capacidad de los empleados para expresar sus preocupaciones a la gerencia tiene fundamento en las redes de comunicación presentes en las instalaciones y la organización.
- **Estructura:** Expresa las opiniones de los miembros sobre un conjunto de normas, reglamentos, documentos y otros obstáculos que se presentan durante la realización de labores.

Cuando se descubren problemas de desempeño en una organización y cuando se busca una nueva organización, el

procedimiento de diseñar la organización se puede aplicar en dos instancias diferentes.

En la primera ocurrencia, es imprescindible rediseñar una organización consistente; de hecho, es usual, realizar un análisis de contraste entre el estado vigente de la empresa con una fundamentación teórica ideal. Con enfoque en reconocer las redundancias y puntos faltantes del diseño organizacional vigente con las propiedades propuestas por los teóricos y posteriormente sugieren cambios como mejor le parezca. (13)

3. **Potencial Humano:** Representa la estructura social interna de la organización, que incluye individuos y grupos pequeños y grandes. Estos son los principales determinantes o indicadores:

- **Recompensa:** medida en que una organización premia más de lo que castiga. La dimensión puede crear la atmósfera adecuada dentro de una organización, pero más bien alienta a los empleados a efectuar correctamente su trabajo, a menos que sean sancionados, y a corregir cuando las cosas van mal.
- **Confort:** son los esfuerzos o acciones de una gerencia para generar un lugar de trabajo físicamente saludable y placentero.
- **Innovación:** característica que demuestra la apertura de una empresa para probar ideas novedosas y modificar la manera en que se hacen las cosas.
- **Liderazgo:** La influencia de las personas, sobre todo de superiores en las acciones de los demás para alcanzar metas depende de variadas condicionantes existentes en el entorno social, tales como valores, normas y procedimientos, que dependen de la situación. (14)

Tiene relación con el crecimiento como persona y la libertad de actualizarse y dejarse cambiar. El proceso interminable de

autocreación y autorecreación es de lo que se trata la evolución.
(15)

Grupo de normas y reglamentos necesarios para regir todas las acciones administrativas que involucren al recurso humano personas, incluida la contratación, selección, remuneración, capacitación y evaluación del rendimiento. (13)

2.3.4 Teoría de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se puede definir como las actitudes de los trabajadores hacia sus trabajos. Se basa en creencias y valores que los trabajadores desarrollan a partir de su trabajo, es una actitud de los individuos hacia su trabajo. Es el resultado de sus percepciones concernientes a su trabajo, y está basado en factores del entorno laboral. (16)

Según Locke, la satisfacción laboral es una condición emocional favorable o agradable provocado por la evaluación subjetiva realizada por la persona hacia sus experiencias laborales o por su reacción afectiva a su trabajo individual. plantea que la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción.

Locke hizo una revisión de una serie de modelos causales y teorías que tenían relación con la satisfacción laboral. Posterior a este análisis, concluyó que la satisfacción laboral es el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo estos valores congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser éstas necesidades físicas o necesidades psicológicas.

Es conocido también como el grado de felicidad que experimenta un trabajador como resultado de su trabajo. Identificando nueve aspectos de la satisfacción.

- La satisfacción con el trabajo: Intereses, diversidad, posibilidad de aprender, dificultades, carga de trabajo y oportunidades de logro.
- La satisfacción con el salario: remuneración económica adecuada, pago justo o procedimiento de reparto.
- La satisfacción con las promociones: relacionada con la disponibilidad y oportunidad de formación.
- La satisfacción con el reconocimiento: elogio por el desarrollo de labores, crédito por la realización de labores y crítica.
- La satisfacción con los beneficios. Pensión, seguro de salud o vacaciones.
- La satisfacción con las condiciones de trabajo: los horarios, tiempo de descanso, disposición física de los ambientes, el ruido o la temperatura son algunos ejemplos.
- La satisfacción con la supervisión: refiriéndose a las habilidades técnicas, interpersonales o gerenciales, o las técnicas de supervisión.
- La satisfacción con los compañeros: forma parte el soporte y la amistad que reciben de los compañeros, así como sus habilidades.
- La satisfacción con la compañía y la dirección: En esto se incluyen elementos concomitantes con los beneficios de la empresa y la estructura salarial.

Muchos empleados descubren que el trabajo que realizan agrega cierta dimensión a sus vidas. Se ha demostrado que las personas con trabajo presentan emociones positivas que las que no tienen

trabajo. Sin embargo, en la práctica, se debe reconocer que mientras algunas personas consideran que laborar mejora sus vidas, otras creen que ser trabajador degrada la calidad de vida; en la mayoría de los casos, las situaciones personales determinarán si el individuo está mejor o peor laborando. (17)

2.3.5 Aspectos específicos del trabajo

- a. **Establecimiento de metas:** El establecimiento de metas tiene una influencia ocasional y secundaria en la satisfacción, sin embargo, esto es al inicio, la influencia de este sobre la satisfacción laboral desaparece después de unos meses.
- b. **Resultados del cargo desempeñado:** La satisfacción laboral también es el resultado del bienestar expresado con base en la ejecución del cargo asignado. Una diferencia individual importante es la equidad del resultado percibida con base en una recompensa justa al cargo que desempeña. Cuando los resultados son percibidos como injustos en relación a aquellos de otros con un esfuerzo similar en un cargo similar, el trabajador experimentará insatisfacción y buscará la manera para restaurar dicha equidad o disminuirá su esfuerzo. (16)
- c. **Condiciones favorables en el trabajo:** Los trabajadores se preocupan por su entorno de trabajo para su propio bienestar, así como para ayudarlos a desempeñarse bien. Los empleados se inclinan por un entorno físico inofensivo y no irritante. Las temperaturas extremas, la iluminación, ruido u otras condiciones ambientales no son aceptables. (18)

Características personales

- a) **Autonomía y desarrollo personal:** La autonomía es la sensación de libertad de trabajar sin una supervisión estrecha (Gibson, 2003). Mediante la autonomía se propicia el desarrollo personal. Este desarrollo significa un autoconocimiento de las habilidades propias

de los empleados. De esta manera se maximiza o satisface su potencial de competencia.

- b) **Logro:** Resulta del hecho de alcanzar un objetivo estimulante para el empleado, y se trata de una recompensa autoadministrada, sin embargo, se deba considerar las diferencias individuales
- c) **Liderazgo:** Según Cruz (1996), líder es un sujeto que en su situación biológica es normal, sin embargo, posee una elevada carga de autoestima orientada a un comportamiento que presenta como característica la necesidad de logro. Según estudios el **comportamiento gratificante de los líderes** y la satisfacción laboral **están relacionados**.
- d) **Factores disposicionales o emocionales:** Para explicar la estabilidad y la consistencia de la satisfacción laboral es necesario tomar en cuenta los aspectos emocionales generales.

Una percepción errónea puede ocurrir si una o varias personas creen que algo es verdad, como un resultado de una acción realizada por parte de otra u otras personas. Las percepciones erróneas pueden estar basadas también en mentiras o rumores que son dañinas para la organización, igual en el caso de los estereotipos.

- e) **Involucramiento y compromiso en el trabajo:** Es la medida en que los trabajadores están inmersos en sus funciones, en el que le invierten tiempo y energía, y la concepción del trabajo como parte de su existir, es probable que los empleados que se involucran con sus respectivos trabajos, confiados en su ética de trabajo, necesitan crecer y disfrutan estar involucrados en la toma de decisiones, los empleados con un alto nivel de compromiso con el trabajo se identifican sobremanera con el trabajo y en realidad les importa la clase de trabajo que hacen. (19)
- f) **La autoestima:** significa confiar en la capacidad que se tiene para pensar, aprender, tomar decisiones adecuadas y responder de

forma efectiva a las situaciones nuevas. Una autoestima adecuada proporciona fortaleza, energía y motivación.

También significa algo fundamental, debido a que impulsa al individuo a alcanzar logros y enorgullecerse de ellos, alcanzando satisfacción en aspectos de su vida, incluyendo el laboral (Branden, 1999).

2.4. Definición de términos

- **Clima organizacional:** Una serie de elementos que en conjunto le dan a una empresa una perspectiva integral, abarcando su entorno físico, estructural y comportamiento en la organización, así como las particularidades de los integrantes, que otorgan un panorama completo del mismo
- **Satisfacción laboral:** Tiene que ver con el nivel de bienestar que rodea a los trabajadores tomando en cuenta su ambiente y factores laborales. Es un tema crucial porque tiene un impacto directo en el funcionamiento de las organizaciones, calidad del trabajo y además afecta el nivel de productividad y rentabilidad.
- **Personal de enfermería:** Es el personal encargado del cuidado y atención de la salud de las personas. A menudo, su labor varía en función del tipo de necesidades que tenga el paciente.
- **Trabajo actual:** Espacio seleccionado para cumplir con el trabajo asignado.
- **Trabajo en general:** labor que implica que el colaborador trabaje con todos los miembros del personal y aplique sus conocimientos.
- **Interacción con el jefe inmediato:** Refiriéndose a las relaciones entre el líder y los trabajadores, de igual forma abarca la dirección, seguimiento y apoyo de las labores.
- **Oportunidades de progreso:** Posibilidad que permite oportunidades de formación y de desarrollo que puede utilizar para avanzar o mejorar en

el trabajo.

- **Remuneraciones e incentivos:** El tiempo que deben cumplir con las tareas asignadas, se les compensa o se les otorga alguna otra forma de reconocimiento.
- **Interrelación con sus compañeros de trabajo:** Considera las relaciones del personal durante el desarrollo de sus labores en un determinado lugar de trabajo.
- **Ambiente de trabajo:** Sentido de comunidad del trabajador dentro de la organización, canales de comunicación internos y externos, y toma de decisiones individuales y colectivas.
- **Relaciones interpersonales:** se refiere al estándar de comunicación entre los individuos y las diferentes áreas de la organización.
- **Trabajo en equipo:** Describe la fuerza de voluntad de un equipo de personas que se dedican a trabajar por un objetivo en común y son responsables de alcanzarlo a través de actividades y funciones.
- **Compensación y recompensa:** Se refiere a qué tan bien se alinean el salario y los beneficios con las demandas del cargo y además la base para las decisiones relacionadas con el personal, en relación al desempeño.
- **Motivación:** Lo que motiva a alguien a tomar una acción (activación), moverse de acuerdo a las metas (dirección) y continuar trabajando hasta conseguirla (mantenimiento) son los conceptos clave.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

III.1 Hipótesis

3.1.2. Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

3.1.3. Hipótesis Específicos

1. Existe relación entre el clima organizacional y la significación de tareas en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.
2. Existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.
3. Existe relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.
4. Existe relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos del personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital Regional del Cusco 2022.

III.2 Identificación de variables

Variable X: Clima Organizacional:

Definición conceptual:

Está dado por las apreciaciones afines que tienen los integrantes de una organización concerniente al entorno físico en que se desarrolla este, al trabajo, a los vínculos interpersonales que tienen lugar en torno a él y los diferentes reglamentos determinados e indeterminados que impactan a dicho trabajo.

Dimensiones del clima organizacional:

- **Potencial humano:**

Integrado por la estructura social de la organización, que está integrada por personas y/o agrupaciones que pueden ser grandes o pequeños. Los individuos poseen características intelectuales, emocionales y físicas que pertenecen a la organización con la finalidad de alcanzar sus metas.

- **Diseño organizacional:**

Es un conjunto estructurado y jerárquico de quehacer o fuerzas prudentemente coordinadas de dos o más individuos.

- **Cultura organizacional:**

Es la concurrencia de individuos involucrados con las metas, es primordial tener en consideración el entorno laboral en el cual se afinan todas las relaciones, los reglamentos y los modelos de conducta, dependiendo de qué tan bien se lleven entre sí los miembros de la organización, ésta puede ser productiva y eficiente o improductiva e ineficiente.

Variable Y: Satisfacción Laboral:

Definición conceptual:

Es la agrupación de actitudes beneficiosas de una persona en relación a su trabajo dentro de la organización, definiéndose como una aprehensión positiva o negativa, con respecto a los componentes presentes en su ambiente laboral, logrando comprenderse como el comportamiento de una persona concerniente a las prioridades y beneficios que le otorga la organización por su participación e intervención y colaboración en el cumplimiento de metas.

Definición operacional:

Es el nivel de correspondencia del empleador con respecto a su ambiente laboral.

Dimensiones de la satisfacción laboral:

- **Significación de tareas:**

Es el esfuerzo individual por el cual se obtiene logros, igualdad y/o aporte monetario. En otras palabras, hay una serie de circunstancias de cumplimiento y la responsabilidad otorgada es de acuerdo a sentimientos definidos que conducirán a mejoras tanto internas como institucionales.

- **Condiciones de trabajo:**

Resulta de la evaluación del desempeño con base en la disponibilidad de herramientas, componentes o reglas y normas que rigen la ocupación del trabajo. Es detallar un análisis retórico en lo que respecta al desempeño de las directivas institucionales establecidas en una organización.

- **Reconocimiento personal y/o social:**

Viene a estar constituida por la predisposición ponderativa del empleado basándose en su propio agradecimiento o la de otros involucrados en el trabajo, en relación con los objetivos alcanzados o por la influencia de estos, en resultados indirectos.

- **Beneficiosos económicos:**

Como resultado del compromiso del trabajador con la tarea dada, se acuerda en su axioma que la capacidad para trabajarse basa en consideraciones monetarias o incentivos económicos. Aquí se halla uno de los aspectos que en diversas investigaciones han concluido en afirmar que el aspecto financiero es uno de los más apreciados por la aglomeración laboral y es la motivación primordial en gran manera generando una superior complacencia.

III.3 Operacionalización de variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Se da como resultado de las apreciaciones compartidas entre los miembros de una organización, concerniente al entorno físico en que se desarrolla este, al trabajo, a los vínculos interpersonales que tienen lugar en torno a él y los diferentes reglamentos determinados e indeterminados que	Es la característica referente al hábitat intrínseca de una institución obtenida en el instrumento ---valor	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Liderazgo • Recompensa • Confort 	11 (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11)	Saludable= Más de 33. Por mejorar= De 22 a 33. No saludable= Menos de 22.	Escala ordinal (Likert) 1=Nunca. 2=A veces. 3=Frecuentemente. 4=Siempre.
			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Comunicación organizacional • Toma de decisiones • Remuneración 	8 (12,13,14,15,16,17,18,19)	Saludable= Más de 24. Por mejorar= De 16 a 24. No saludable= Menos de 16.	

	impactan a dicho trabajo.		Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Identidad • Conflicto y cooperación 	8 (20,21, 22,23,24,25, 26, 27)	Saludable= Más de 24. Por mejorar= De 16 a 24. No saludable= Menos de 16.	
--	---------------------------	--	------------------------	--	--	--	--

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONA L	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Es la agrupación de actitudes beneficiosas de una persona en relación a su trabajo dentro de la organización, definiéndose como una aprehensión positiva o negativa, con respecto a los componentes presentes en su ambiente laboral, logrando comprenderse como el comportamiento de	Es el nivel de correspondencia del empleador con respecto a su ambiente laboral.	Significación de tarea.	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de las tareas realizadas: esfuerzo. • Realización personal. • Equidad. 	7 (1,2,3,4,5,6,7)	Muy satisfecho= Más de 31. Satisfecho= De 19 a 31. Insatisfecho= Menos de 19.	Escala ordinal (Likert) 1=Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Indeciso. 4=Acuerdo. 5=Total Acuerdo.
			Condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente. • Horario. • Relaciones interpersonales 	7 (8,9,10,11,12,13,14)	Muy satisfecho= Más de 31. Satisfecho=De 19 a 31. Insatisfecho= Menos de 19.	

	una persona concerniente a las prioridades y beneficiosos que le otorga la organización por su participación e intervención y colaboración en el cumplimiento de metas.		Reconocimiento personal y/o social.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento económico o moral. 	1 (15)	Muy satisfecho= Más de 4. Satisfecho= De 3 a 4. Insatisfecho= Menos de 3.	
			Beneficios económicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Incentivo. 	2 (16,17)	Muy satisfecho= Más de 7. Satisfecho=De 4 a 7. Insatisfecho= Menos de 4.	

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño Metodológico

IV.1.1 Ámbito: Personal de salud del Hospital Regional 2022

El presente proyecto se realizará en el hospital regional del Cusco, ubicado en la Avenida de la Cultura s/n. El Hospital Regional Cusco, es un establecimiento referencia regional, con categoría nivel III-1 de acuerdo a la Resolución Directoral RD- N° 508-2005-DRSC-DEGDRRHH. Es un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud Cusco. Atiende a una población intercultural muy variada (Hispanos, Quechuas, Aymaras, Machiguengas y otros grupos étnicos), procedentes no sólo de Cusco y sus provincias, sino también de regiones del sur del país como Apurímac, Madre de Dios, Puno y otra

4.2. Tipo y nivel de investigación

Este estudio fue de tipo aplicativo con metodología cuantitativa, nivel correlacional, diseño transversal y enfoque no experimental.

- **Tipo aplicativo:** Porque se pretendió desarrollar epistemología con el propósito de ayudar a la solución del problema, dando posibles soluciones para la toma de decisiones, brindando pesquisas útiles y estimables para el nosocomio. (28)
- **Enfoque cuantitativo:** Se empleó el proceso de recojo de datos para analizarlos y dar respuesta a las interrogantes planteadas y asimismo probar o descartar hipótesis previamente establecidas, haciendo uso del conteo, la medición numérica y las pruebas estadísticas intentando establecer patrones en la población medida. (29)
- **Nivel correlacional:** Porque estudiaremos la jerarquía de correspondencia entre nuestras variables, demostrando que la correlación evalúa asociaciones en donde un cambio en un factor

influye también directamente en un cambio en la otra. (30)

- **Corte transversal:** Porque analizaremos ambas variables simultáneamente, en un mismo periodo de tiempo y espacio, sin tener en consideración la secuencia de los eventos. (31)
- **Diseño no experimental:** Porque examinaremos los eventos tal y como se dan en su ambiente habitual, para luego analizarlos. Sin ninguna clase de tratamiento premeditado de las variables. (32)

4.3. Método de investigación

El presente estudio presenta la metodología de hipotético-deductivo, porque toma como base la observación de una problemática que a partir de ella genera una lluvia de ideas, que son tomadas para el planteamiento de posibles hipótesis que serán sometidas a contrastación para confirmarlas, modificarlas o rechazarlas. Usando el rumbo de la lógica para dar respuesta a las necesidades abordadas en el estudio y el empleo de los datos estadísticos obtenidos para dar validez a las hipótesis. (33)

4.4. Población y muestra

- **Población:** Denominado por algunos autores como universo, es un grupo de sujetos que presentan ciertas particularidades o propiedades vitales para el proyecto de investigación. Se clasifica en población finita, cuando se conoce el número de sujetos a estudiar, e infinita cuando no sabemos su número. Es primordial tener presente esta clasificación cuando se trabaja con una porción de la población, por consiguiente, la fórmula para cuantificar el número de sujetos de la muestra con la que se pretende considerar estará en función de esta clasificación. (34)
- **Población de estudio:** Es un subgrupo de la población general, la cual será accesible al estudio, delimitada por los criterios de selección: los criterios de inclusión y los criterios de exclusión. El tamizaje de este subgrupo ha de favorecer la realización de los objetivos del proyecto y

facilitar la homogeneidad de los resultados adquiridos de la población.
(29) La población evaluada serán 90 trabajadores de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco.

Tamaño de muestra

Es una porción de la población que será sometida al análisis. Se denomina muestra representativa, a los sujetos que cumplen a cabalidad con las características de la población, los criterios de selección tanto de inclusión como de exclusión; y son homogéneos para la obtención de los resultados.
(29)

Aplicando la fórmula de población definida probabilística, obtuvimos una muestra de 75 trabajadores de enfermería del servicio de emergencia, con un nivel de confiabilidad del 95% y con un nivel de precisión fijado de 5%.

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

Donde:

n: Tamaño de muestra calculado

N: Tamaño de la población en estudio.

Z: Valor en tablas de distribución normal (Nivel de confianza de 95%) Z=1.96

p: Proporción de estudiantes con desempeño adecuado (p=0.5)

q: Proporción de estudiantes con desempeño inadecuado (q=0.5)

e: Nivel de precisión fijado por el investigador. (e=5%=0.05)

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que solo pertenecen al servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco.
- De ambos sexos.
- Estado civil indiferente.
- Edad indiferente.
- Nombrado o contratado (diferentes modalidades).

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que se encuentren de vacaciones con licencia.
- Personal de enfermería que no estén de acuerdo en participar.
- Personal de enfermería que no se encuentre laborando en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco.

4.5. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se realizó en el servicio de emergencia del hospital regional del cusco durante un periodo de tiempo de 06 meses

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de información del clima organizacional y la satisfacción laboral se utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Para el procedimiento de recolección de datos, se realizó una prueba piloto a una muestra de 10 trabajadores del personal de salud (6% de la muestra) con características similares a los elementos del estudio, con el fin de determinar la fiabilidad del instrumento y valorar la comprensión de cada ítem del cuestionario.

Para ello, se pidió la autorización de la directora del Hospital de Apoyo San Francisco, con el fin de acceder a la nómina de trabajadores de salud que labora en la institución en las áreas a investigar, una vez obtenido la autorización, se realizó la encuesta, contactándome a través del wasap en sus horas de labor con disponibilidad de responder el cuestionario de manera virtual a través del Google forms.

Ficha técnica de clima organizacional:

El instrumento fue elaborado por Mg. Rojas Muñoz, José Percy en el año 2017 donde su finalidad es valorar la percepción del clima organizacional del personal de salud, para el estudio; específicamente del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco, el tiempo de aplicación en promedio es de 20 minutos consta de 27 ítems de los cuales del ítem 1 al 11 están relacionados a la dimensión potencial humano; del ítem 12 al 19 a la dimensión diseño organizacional y del 20 al 27 a la dimensión cultura organizacional la escala de valoración es la escala de Likert considerando un clima organizacional saludable para un puntaje de 82 a 108 puntos; por mejorar de 55 a 81 y no saludable de 27a 54 puntos

Validez y Confiabilidad:

El presente instrumento fue validado por un comité de expertos en el tema y las Organizaciones de Salud, bajo la tutela de la Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud, con la representación del Comité Técnico de Clima Organizacional determinado con la Resolución Ministerial # 468-2011/MINSA.

Se realizó una prueba piloto, donde participaron 25 licenciadas de enfermería del área de emergencias de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional del Cusco, para comprobar la confiabilidad del instrumento aplico el Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.834 (27 ítems), determinando que el instrumento es confiable, asimismo se realizó por cada una de las dimensiones obteniendo un valor de 0.822 (11 ítems) para potencial humano, 0.789 (8 ítems) para diseño organizacional y 0.859 (8 ítems) para cultura organizacional.

Ficha técnica de satisfacción laboral:

El instrumento fue elaborado por Mg. Rojas Muñoz, José Percy en el año 2017 cuyo propósito es evaluar la percepción de la satisfacción laboral del

personal de salud, para el estudio; específicamente del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital regional del Cusco el tiempo de aplicación en promedio es de 20 minutos consta de 17 ítems de los cuales del ítem 1 al 7 están relacionados a la dimensión significación de tareas; del ítem 8 al 14 a la dimensión condición de trabajo; el ítem 15 a la dimensión reconocimiento personal y/o social y del 16 al 17 a la dimensión beneficios económicos; la escala de valoración es la escala de Likert considerando muy satisfecho para un puntaje de 63 a 85 puntos; satisfecho de 40 a 62 e insatisfecho de 17 a 39 puntos

Validación y Confiabilidad:

El presente instrumento fue creado y validado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, denominado la Escala de Satisfacción (SL-SPC), usando la técnica de la escala Likert, en un principio estuvo compuesto por 27 preguntas, luego fue adaptado por Mg. Rojas Muñoz, José Percy, para sus actividades investigativas, con 17 preguntas para determinar la confiabilidad se ejecutó una prueba piloto, el cual estuvo conformado por 25 licenciadas de enfermería del área de atención de emergencia de pacientes COVID-19 del Hospital Regional del Cusco

Se determinó que, a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.864 (17 ítems), altamente confiable determinando como confiable el instrumento, de igual manera se efectuó por cada una de las dimensiones obteniendo un valor de 0.798 (7 ítems) para significación de tareas, 0.758 (7 ítems) para condiciones de trabajo, 0.894 (1 ítems) para reconocimiento personal y/o social y 0.815 (2 ítems) para beneficios económicos. (Ver Anexo N° 07).

4.7. Análisis y procesamiento de datos

En el presente proyecto de investigación se empleó el paquete estadístico SPSS 25 en su versión actualizada, la información recolectada, se tabuló y está representada por tablas para su exposición. Para el análisis descriptivo se utilizó la distribución de frecuencias. Dado que el objetivo

del estudio es determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, se hizo uso de la prueba no paramétrica del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman para el análisis inferencial y se aplicó el mismo nivel de significación del 5 por ciento.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para el desarrollo del estudio en relación a la recolección de la información se realizó solicitando permisos respectivos para la aplicación de los instrumentos antes descritos así mismo para la misma se informó anticipadamente a cerca de los objetivos del estudio contando con el consentimiento informado de los participantes; así mismo se realizó guardando la confidencialidad de la información obtenida.

V. RESULTADOS

5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

TABLA N° 01
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
SALUDABLE	13	17.3
POR MEJORAR	47	62.7
NO SALUDABLE	15	20.0
TOTAL	75	100

FUENTE: Cuestionario de Clima organizacional

La tabla muestra el clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia donde el 61.8% percibe un clima organizacional por mejorar y solo un 17.1% manifiesta un clima organizacional saludable

TABLA N° 02
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022

SATISFACCIÓN LABORAL	N°	%
MUY SATISFECHO	46	61.3
SATISFECHO	28	37.3
INSATISFECHO	1	1.4
TOTAL	75	100

FUENTE: Cuestionario de Satisfacción laboral

La tabla muestra la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia donde el 61.3% indica encontrarse muy satisfecho y solamente un 1.4% de dicha población indica encontrarse insatisfecho.

5.2. RESULTADOS INFERENCIALES

TABLA N° 03
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
REGIONAL DEL CUSCO 2022

CLIMA ORGANIZACIONAL \ SATISFACCION LABORAL	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		INSATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SALUDABLE	10	79.9	2	15.4	1	7.7	13	100
POR MEJORAR	24	51.1	23	48.9	0	0.0	47	100
NO SALUDABLE	12	80	3	20.0	0	0	15	100
TOTAL	46	61.3	28	37.3	1	1.4	66	100

FUENTE: Cuestionario de Clima organizacional y Satisfacción laboral

La tabla muestra la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en la que podemos observar que el 51.1% de la población que percibe un clima organizacional por mejorar en relación a la satisfacción laboral se encuentra muy satisfecho del mismo modo el 79.9% de la población que percibe un clima organizacional saludable también se encuentra muy satisfecho

TABLA N° 04
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SIGNIFICACIÓN DE TAREAS DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022

CLIMA ORGANIZACIONAL \ SIGNIFICACION DE TAREAS	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		INSATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SALUDABLE	1	7.7	2	15.4	10	76.9	13	100
POR MEJORAR	0	0.0	17	36.2	30	63.8	47	100
NO SALUDABLE	0	0	11	73.3	4	26.7	15	100
TOTAL	1	1.3	30	40	44	58.7	75	100

FUENTE: Cuestionario de Clima organizacional y Satisfacción laboral

La tabla muestra la relación del clima organizacional con la significación de tareas del personal de enfermería del servicio de emergencia en la que podemos observar que el 76.9% de la población que percibe un clima organizacional saludable en relación a la significación de tareas se encuentra insatisfecho del mismo modo el 63.8% de la población que percibe un clima organizacional por mejorar también se encuentra insatisfecho

TABLA N° 05
CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022

CLIMA ORGANIZACIONAL \ CONDICIONES DE TRABAJO	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		INSATISFECHO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
SALUDABLE	1	7.7	11	84.6	1	7.7	13	100
POR MEJORAR	13	27.7	33	70.2	1	2.1	47	100
NO SALUDABLE	1	6.7	14	93.3	0	0	15	100
TOTAL	15	20	58	77.3	2	2.7	75	100

FUENTE: Cuestionario de Clima organizacional y Satisfacción laboral

La tabla muestra la relación del clima organizacional con las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia en la que podemos observar que el 93.3% de la población que percibe un clima organizacional no saludable en relación a la significación de tareas se encuentra satisfecho del mismo modo el 84.6% y el 70.2% de la población que percibe un clima organizacional saludable y por mejorar respectivamente también se encuentra satisfechos

TABLA N° 06
CLIMA ORGANIZACIONAL Y RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2022

CLIMA ORGANIZACIONAL	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL		MUY SATISFECHO		SATISFECHO		INSATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SALUDABLE	7	53.8	3	23.1	3	23.1	13	100		
POR MEJORAR	19	40.4	26	53.3	2	4.3	47	100		
NO SALUDABLE	0	0	15	100.0	0	0	15	100		
TOTAL	26	34.7	44	58.7	5	6.7	75	100		

FUENTE: Cuestionario de Clima organizacional y Satisfacción laboral

La tabla muestra la relación del clima organizacional con el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del servicio de emergencia en la que podemos observar que el 100% de la población que percibe un clima organizacional no saludable en relación al reconocimiento personal y/o social se encuentra satisfecho así mismo el 53.8% de la población que percibe un clima organizacional saludable se encuentra muy satisfecho

TABLA N° 07
CLIMA ORGANIZACIONAL Y BENEFICIOS ECONÓMICOS DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
REGIONAL DEL CUSCO 2022

CLIMA ORGANIZACIONAL	BENEFICIOS ECONOMICOS	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		INSATISFECHO		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
SALUDABLE		2	15.4	11	84.6	0	0	13	100
POR MEJORAR		16	34.0	20	55.3	5	10.6	47	100
NO SALUDABLE		2	13.3	4	26.7	9	60	15	100
TOTAL		20	26.6	41	54.7	14	18.7	75	100

FUENTE: Cuestionario de Clima organizacional y Satisfacción laboral

La tabla muestra la relación del clima organizacional con los beneficios económicos del personal de enfermería del servicio de emergencia en la que podemos observar que el 84.6% de la población que percibe un clima organizacional saludable en relación a los beneficios económicos se encuentra satisfecho del mismo modo el 55.3% de la población que percibe un clima organizacional por mejorar también se encuentra satisfecho

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. CONTRASTACIÓN Y DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS

HIPÓTESIS GENERAL

HG_i Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

HG₀ No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

Para el presente estudio se toma como nivel de confianza el 95% ($\alpha = 0.05$)

La regla de decisión es la siguiente:

Se acepta H_a si y solo si Sig. <0,05

Se acepta H₀ si y solo si Sig. >0,05

La determinación de la correlación de las variables se obtiene del análisis Chi Cuadrado de Pearson

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,524 ^a	4	,021
Razón de verosimilitud	10,774	4	,029
Asociación lineal por lineal	,429	1	,512
N de casos válidos	75		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

Al análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado el valor sig es 0,021 es menor que 0,05 se afirma que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco se acepta la hipótesis planteada

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis específica 1

HGi Existe relación entre el clima organizacional y la significación de tareas en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

HG0 No existe relación entre el clima organizacional y la significación de tareas en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,648 ^a	4	,005
Razón de verosimilitud	13,768	4	,008
Asociación lineal por lineal	4,917	1	,027
N de casos válidos	75		

a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .17.

Al análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado el valor sig es 0,005 es menor que 0,05 se afirma que existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión significación de tareas del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco se acepta la hipótesis planteada

Hipótesis específica 2

HGi Existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

HG0 No Existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,273 ^a	4	,180
Razón de verosimilitud	6,859	4	,144
Asociación lineal por lineal	,077	1	,782
N de casos válidos	75		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .35.

Al análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado el valor sig es 0,180 es mayor que 0,05 se afirma que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco se rechaza la hipótesis planteada

Hipótesis específica 3

HGi Existe relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

HG0 No Existe relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

Valor	df	Significación asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson	20,955 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	25,005	4	,000
Asociación lineal por lineal	2,192	1	,139
N de casos válidos	75		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .87.

análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado el valor sig es 0,000 es menor que 0,05 se afirma que existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco se acepta la hipótesis planteada

Hipotesis especifica 4

HGi Existe relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos del personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital Regional del Cusco 2022.

HG0 No Existe relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos del personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital Regional del Cusco 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,645 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	22,721	4	,000
Asociación lineal por lineal	6,628	1	,010
N de casos válidos	75		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.43.

Al análisis estadístico de la prueba Chi cuadrado el valor sig es 0,000 es menor que 0,05 se afirma que existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco se acepta la hipótesis planteada

6.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES

DISCUSIÓN

En la tabla N° 1 se evidencia que un grupo del personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia del hospital regional del cusco, precisan que aun esta por mejorar el clima organizacional y por otro lado una cantidad minoritaria piensa que el clima organizacional del servicio es saludable.

Resultados similares fueron hallados por Florecin, M. en su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Santa Luzmila I, Lima 2019”. Donde un 88.7% dijo que el clima entre los trabajadores se encuentra aún por mejorar. Concluyendo

que al mejorar el clima aumentan los niveles de desempeño del personal.

Del mismo modo el trabajo realizado por Gutiérrez; G intitulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018” cuyo propósito fue identificar el vínculo entre clima y satisfacción del personal profesional de enfermería en la clínica. En el cual los resultados muestran que un 44.4% de la población considera un clima organizacional por mejorar y un 33.8% lo percibió como no saludable.

De los resultados obtenidos se puede mencionar que para mejorar la percepción del clima organizacional de una institución es necesario desarrollar políticas de incentivos para los trabajadores; así mismo realizar mejoras en la infraestructura y del mismo modo en la obtención de la logística necesaria para el desenvolvimiento adecuado de los trabajadores.

En la tabla N° 2, se puede verificar que la variable satisfacción en el trabajo, bajo la perspectiva de un grupo representativo de trabajadores en emergencia del Hospital Regional se encuentra muy satisfechos y un mínimo porcentaje se encuentran insatisfechos.

De acuerdo con los hallazgos, se puede mencionar que existe una similitud con en el estudio que realizo Gutiérrez, g. en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018” donde el nivel de satisfacción laboral fue de un 53.6% en los trabajadores de dicha institución y un 34.7% manifestó sentirse insatisfecho.

De igual manera Simbaña, I. en su tesis titulada “Condiciones laborales que afectan el desempeño del rol del personal de enfermería del Distrito

08D01 de la Ciudad De Esmeraldas, México 2018” se obtuvo que el 57% del personal muestra satisfacción con el trabajo que realiza, frente a solo el 10% que no lo está. Concluye que los profesionales en enfermería que trabajan en el distrito, se sienten satisfechos con la labor efectuada, a pesar que no se ha logrado cubrir las demandas del personal de enfermería en todas las entidades de salud del distrito lo que repercute en la atención de los usuarios que necesitan del servicio.

En la tabla N° 3 con respecto al clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería de servicio de emergencia del hospital Regional del Cusco se puede mencionar que la mayoría de dicho personal percibe un clima organizacional entre saludable y por mejorar y se encuentran muy satisfechos en su ámbito laboral.

De acuerdo con los hallazgos, se puede mencionar que existe una similitud con en el estudio que realizo Gutiérrez, g. en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018” donde el 53.6% de los empleados reportó estar satisfecho con su trabajo, mientras que el 34.7% dijo estar insatisfecho. En cuanto al clima organizacional, se encontró que el 44.4% pensaba que debía mejorar y el 33. 8% pensaba que no era saludable. Concluyendo que existe un vínculo significativo entre el clima y la satisfacción del personal de enfermería en su lugar de trabajo.

En la tabla N° 4 con respecto al clima organizacional y su relación con la dimensión significación de tareas correspondiente a la satisfacción laboral; la mayor parte de la población considera que el ambiente de la organización debe mejorar y se encuentra insatisfecha

Considerando los resultados obtenidos en el estudio estos guardan similitud con el estudio realizado por en los resultados hallados por

Gutiérrez, g. en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018” donde el 44.4% de la población advierte un entorno organizacional que podría mejorar, y el 34.7% se mostró insatisfecho concluyéndose de que existe una correlación representativa entre la satisfacción del profesional de enfermería con el ambiente organizacional.

En la tabla N° 5 con respecto al clima organizacional y su relación con la dimensión condiciones de trabajo correspondiente a la satisfacción laboral la mayor parte de la población percibe un clima organizacional por mejorar y se encuentra satisfecha

Según Locke, la satisfacción laboral se refiere a un estado emocional favorable acerca de la evaluación subjetiva que hace una persona de las actividades en su entorno laboral o por su relación afectiva con su trabajo. Es decir, tiene que ver con el grado de felicidad que experimenta un trabajador como resultado de su trabajo.

En la tabla N° 6, se distingue que la dimensión reconocimiento personal y/o social que está relacionada con el clima organizacional correspondiente a la satisfacción laboral la mayor parte de la población nota un clima organizacional por mejorar y se encuentra satisfecha así mismo en la población que percibe un clima organizacional no saludable también se encuentra satisfecha.

Gibson A. en su libro Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Menciona que una diferencia individual importante es la equidad del resultado percibida con base en una recompensa justa al cargo que desempeña. Cuando los resultados son percibidos como injustos en relación a aquellos de otros con un esfuerzo similar en un

cargo similar, el trabajador experimentará insatisfacción y buscará la manera para restaurar dicha equidad o disminuirá su esfuerzo. (16)

En la tabla N° 7, se observa una correspondencia significativa entre el clima organizacional y la dimensión beneficios económicos, en este sentido gran parte de la población, aprecia un clima organizacional saludable y por mejorar y se encuentra satisfecho con los beneficios económicos que percibe.

Gibson A. en su libro Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Menciona que una diferencia individual importante es la equidad del resultado percibida con base en una recompensa justa al cargo que desempeña. Cuando los resultados son percibidos como injustos en relación a aquellos de otros con un esfuerzo similar en un cargo similar, el trabajador experimentará insatisfacción y buscará la manera para restaurar dicha equidad o disminuirá su esfuerzo. (16)

6.3. RESPONSABILIDAD ÉTICA

El presente trabajo de investigación se realizó en base a los principios éticos, para su aplicación primeramente se aplicó el consentimiento informado a cada uno de los participantes además del respeto a la información obtenida así mismo la confidencialidad de los participantes y el respeto en relación a la autoría de los instrumentos empleados para la recolección de la información

VII CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión significación de tareas del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco
2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión significación de tareas del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco
3. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco
4. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco
5. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco

VIII RECOMENDACIONES

1. En relación al clima organizacional se recomienda a las autoridades de la institución identificar los indicadores que influyen para la inadecuada percepción con el objetivo de mejorarla y para ello realizar reuniones con la participación del personal del servicio y una vez identificados dichos indicadores tomar las medidas necesarias que permitan mejorar el clima organizacional del servicio
2. Se sugiere mantener actualizados e informados a los miembros del personal de enfermería, a través de programas de formación que conlleve al desarrollo de competencias y conocimientos para un óptimo desempeño de sus actividades. Así mismo implementar actividades de recreación y de esparcimiento con el personal con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores del servicio.
3. Del mismo modo sería importante incluir al personal en los planes de mejora institucionales de manera que sientan que son parte de ello con la finalidad de promover la cultura organizacional de la institución.
4. Implementar incentivos de promoción del personal; así como económicos de tal modo que se disminuiría las diferencias de salarios entre los trabajadores que se encuentran con diferentes sistemas de contratación a fin de lograr un mayor nivel de satisfacción laboral.
5. Conjuntamente con los miembros del comité de calidad del hospital realizar reuniones periódicas con la finalidad de desarrollar acciones destinadas a analizar cómo afecta el funcionamiento del clima organizacional en el servicio y la institución.

IX REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. OMS. Entornos laborales saludables. [internet].; 2010 [consultado el 10 de noviembre de 2022] disponible en: <https://www.who.int/>.
2. Rodriguez A. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del hospital regional docente de Trujillo 2019. [consultado el 14 de Diciembre de 2022] 12(4): 42-47 disponible en: <https://dspace.unitru.edu.ed.Trujillo>
3. Caballo A. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco. [consultado el 21 de Diciembre de 2022] disponible en <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/1011/876>
4. Gutierrez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios Lima: [consultado el 10 de Agosto de 2022] disponible en <https://repositorio.uwiener.edu.pe>.
5. Guzman F. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos del hospital regional del cusco 2016. [consultado el 12 de Septiembre de 2022] disponible <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/2828>.
6. MINSA. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional y plan para el estudio del clima organizacional. Ministerio de Salud. 2009 Noviembre [consultado el 09 de Octubre de 2022] disponible <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
7. MINSA. Resolución ministerial 626-2015/MINSA. Ministerio de Salud. 2009 Marzo. [consultado el 12 de Octubre de 2022] disponible en [http://209.45.95.139/transparencia/pdf/2016/resoluciones/RD-076-2016.p
df](http://209.45.95.139/transparencia/pdf/2016/resoluciones/RD-076-2016.pdf)

8. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 2007 Febrero; [consultado el 06 de Octubre de 2022] disponible <https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato>
9. Dessler G, Varela R. Admisnitracion de recursos humanos. Quinta edicion ed. Mexico: Pearson; 2004. [consultado el 06 de Agosto de 2022] disponible <https://www.auditorlider.com>.
10. Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones”. Segunda ed. Mexico: Editorial Trillas; 2004. [consultado el 06 de Agosto de 2022] disponible <http://www.sancristoballibros.com>
11. Gutierrez M. La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. [internet]. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada; 2013 [consultado 09 stiembre 2022. disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bits>.
12. Barrios D. Diseño organizacional bajo un enfoque sistémico para unidades empresariales agroindustriales. 2009 [consultado 12 de agosto 2022] disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/1901/1/71366476.20101.pdf>.
13. Agreda H. Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Pedro de Andahuaylas Agencia Principal, Apurímac - 2015. [consultado 14 de noviembre 202]1. disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream>.
14. Fuentes E. La cultura organizacional: Factor clave de éxito en las empresas del siglo XXI. [internet].; 2012 [consultado el 18 de noviembre 2022] . disponible en : <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream>.
15. Cuervo A. as competencias “del ser” del gerente del talento humano y su evidencia en los procesos de evaluación de desempeño, selección y

- capacitación en un grupo de empresas manizaleñas. Colombia: Universidad de Manizales; 2011 [consultado 15 de septiembre 2021] disponible en <https://ridum.umanizales.edu.co>.
16. Gibson A. Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos Mexico: Editorial McGraw-Hill; 2003. [consultado 23 de noviembre 2022] disponible en <https://books.google.co.ve>.
 17. Locke E. "The nature and causes of job satisfaction". [internet].; 1976 [consultado el 01 de febrero del 2019]. disponible en: <http://books.google.cl/books>.
 18. Robbins A. Comportamiento organizacional Mexico: Prentice-Hall; 1999. [consultado 14 de septiembre 2022] disponible en: <https://frrq.cvg.utn.edu.ar>.
 19. Davis C. Comportamiento Humano en el Trabajo; Mexico: McGraw-Hill. México.; 2003. [consultado 14 de diciembre 2022] disponible en: <https://uachatec.com.mx>.
 20. Simbaña L. Condiciones laborales que afectan el desempeño del rol del personal de enfermería del Distrito 08D01 de la Ciudad De Esmeraldas, México 2018. [consultado 14 de agosto 2022] disponible en <https://repositorio.pucese.edu.ec>.
 21. Clima organizacional y percepción externa de la calidad de los servicios de Salud de la fundación Hospital San José de Buga-Colombia. Colombia; 2016 [consultado 06 de agosto 2022] disponible en <https://repository.unicatolica.edu.co>.
 22. Medina N. Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Ecuador". Ecuador; 2017. [consultado 23 de agosto 2022] disponible en <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream>.

23. Gutierrez G. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica san juan de dios, lima 2018. Tesis maestría. Universidad Norbert Wiener, Lima; 2018. [consultado 22 de agosto 2022] disponible en <https://repositorio.uwiener.edu.pe>.
24. Florecin M. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila, Lima 2019. Tesis Maestria. Universidad Nacional del Callao; 2019, Lima; 2019. [consultado 22 de agosto 2022] disponible en <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4390>
25. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro – 2017. Tesis Maestria. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. [consultado 16 de agosto 2022] disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32745>
26. Suarez A. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima; 2019. Report No.: Tesis licenciatura.[consultado 12 de agosto 2022] disponible en <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3731>
27. Campos G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018. [consultado 10 de agosto 2021] disponible <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11800>
28. Kathe G, Ronald G. Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. Barcelona: Elsevier España. 2019: p. 210-11. Investigación en enfermería. 2019 Febrero; 1(1). [consultado 10 de agosto 2021] disponible en <https://www.revistasden.org/files/art320>

29. Humberto P, Marcelino P. Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Quinta edición. Bogotá ed.Colombia: Ediciones de la U. Colombia.; 2018. disponible en <https://www.buscalibre.pe>.
30. Peter E, Jorge B. Investigación y educación superior. Colombia. Universidad Metropolitana, Universidad Libre, Universidad Pública de El Alto. Segunda Edición ed. Colombia: Editorial Lulu.com.; 2020.
31. Desiderio P. Como hacer un perfil proyecto de investigación científica. Estado Unidos: Bloomington. Liberty Drive; 2019. disponible <https://es.scribd.com>
32. Toro Ivan, Parra Ruben. Método y conocimiento: Metodología de la investigación. Medellín: Primera edicion. Fondo editorial universidad Eafit.; 2006. disponible www.eafit.edu.co/fondoeditorial
33. Calsina J. Los métodos de investigación científica y tecnológica. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.; 2012. disponible <https://gc.scalahed.com>
34. Irrivaren M, Fraguas M, Prondi A. Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesis. España: Ediciones de la Universidad de Barcelona; 2006. disponible <https://cat.biblioteca.ua.es>
35. While H, Barriball L. literature review. Int. Journ. of Nurs. Stud. Job satisfaction among nurses. 2005 Marzo; [consultado10 de agosto 2021] disponible <https://www.scirp.org>.
36. Chung MC, Michael E. Factors that influence nurses' job satisfaction. Marzo 2003. [consultado10 de agosto 2022] disponible <https://www.researchgate.net/>
37. Utriainen A, Kyngas H. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. Jour. Nur. Manag. 2009 Febrero. [consultado10 de agosto 2022]

disponible

[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/referencepapers.aspx?referenceid=918736](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/referencepapers.aspx?referenceid=918736)

38. Ortiz KT. El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por Covid-19. 2020. [consultado 22 de agosto 2022] <http://repositorio.undac.edu.pe>.
39. Montoya R; García A. Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. Rev. Cien. Adm. y Fin. de la Seg. Soc., 2001, vol. 9, no 1, p. 71-90.

Anexo 01

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Regional Cusco 2021.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre el clima organizacional y la significación de tareas del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022. • Establecer la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal de enfermería del 	<p>Hipótesis general:</p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera directa la significación de tareas del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022</p>	<p>Variable uno:</p> <p>Clima Organizacional:</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potencial humano: <ul style="list-style-type: none"> -Innovación. -Liderazgo. -Recompensa. -Confort. • Diseño organizacional: <ul style="list-style-type: none"> -Estructura. -Comunicación organizacional. 	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es aplicada. • Enfoque cuantitativo. • Nivel correlacional. • Corte transversal. <p>Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño no experimental. <p>Método de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Método hipotético-deductivo.

	<p>servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022. • Establecer la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022. 	<p>El clima organizacional se relaciona de manera directa con las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022</p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera directa con el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022</p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera significativa con los beneficios económicos del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2022</p>	<p>-Toma de decisiones.</p> <p>-Remuneración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional: <ul style="list-style-type: none"> -Motivación. -Identidad. -Conflicto y cooperación. <p>Variable dos:</p> <p>Satisfacción Laboral:</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Significación de tarea: <ul style="list-style-type: none"> - Importancia de las tareas realizadas: esfuerzo. -Realización personal. -Equidad. 	<p>Población y muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: Conformada por 90 trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del hospital Regional de Cusco. • Muestra: Se aplicara la fórmula de población finita probabilística para la obtención de la muestra <p>Técnicas e instrumento para la recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de recolección de datos: <ul style="list-style-type: none"> -Encuesta.
--	--	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> -Ambiente. -Horario. -Relaciones interpersonales. • Reconocimiento personal: <ul style="list-style-type: none"> -Reconocimiento económico o moral. • Beneficios económicos: <ul style="list-style-type: none"> -Remuneración. -Incentivo. 	<p>• Instrumento de recolección de datos:</p> <p>-Para la variable uno se usará el cuestionario de clima organizacional (27 ítems) Escala ordinal Likert. Saludable (82 a 108 pts), por mejorar (55 a 81 pts) y no saludable (27 a 54 pts).</p> <p>-Para la variable dos se usará el cuestionario de satisfacción laboral (17 ítems) Escala ordinal Likert. Muy satisfecho (63 a 85 pts), satisfecho (40 a 62 pts) e insatisfecho (17 a 39 pts).</p>
--	--	--	---	---

				Análisis y procesamiento de datos: <ul style="list-style-type: none">• Paquete estadístico SPSS.• Tablas.• Rho de Sperman.
--	--	--	--	---

Anexo 02: Cuestionario de clima organizacional

Marque con una x la respuesta correcta:

- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.

I.- DATOS GENERALES:

Edad:.....

Sexo: Femenino: (.....)

Masculino: (.....)

Estado Civil: Soltera/o: (.)

Casada/o: (.)

Conviviente: (.....)

Divorciada/o: (.....)

Viuda/o: (.)

Condición Laboral: Nombrado: (.)

CAS: (.....)

Otros: (.....)

Tiempo trabajando en la institución:.....

Tiempo trabajando en el servicio de emergencia:.....

Escalas:

Nunca (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Siempre
(4)

	ITEMS	1	2	3	4
--	-------	---	---	---	---

	POTENCIAL HUMANO				
1	La innovación es característica de nuestra institución.				
2	Mis colegas de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
3	Las opiniones de los colegas son tomadas en cuenta.				
4	Mi institución es flexible y se adapta a los cambios.				
5	Mi jefe inmediato está disponible cuando se le requiere.				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución.				
7	Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución.				
8	Mi trabajo es evaluado de forma equitativa por parte de mi jefe inmediato.				
9	Mi jefe inmediato me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.				
10	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				

11	Está conforme con la limpieza e higiene en su lugar de trabajo.				
DISEÑO ORGANIZACIONAL					
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información de ambas partes antes de tomar una decisión.				
13	En mi ambiente laboral participo en la toma de decisiones.				
14	Considero que me pagan lo justo por mi trabajo.				
15	Estoy de acuerdo con los beneficios que recibo.				
16	Las tareas que desempeño son conforme a mi perfil profesional.				
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
19	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
CULTURA ORGANIZACIONAL					
20	Mis compañeros y yo trabajamos en equipo.				

21	Están establecidos los canales de comunicación entre Las diferentes áreas de la institución.				
22	Recibo buen trato en mi institución de trabajo.				
23	En mi institución me ofrecen la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.				
24	Mi jefe inmediato crea un entorno laboral agradable.				
25	Mi desempeño laboral contribuye a cumplir metas institucionales.				
26	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo realizado.				
27	Cuando algo sale mal, corrijo el error de manera que el problema no vuelva a suceder.				

Anexo 03: Cuestionario de satisfacción laboral

- Marque con una x la respuesta correcta:
- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta

Escalas:

Total acuerdo (5) Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total
desacuerdo (1)

	ÍTEMS	5	4	3	2	1
SIGNIFICACIÓN DE TAREAS						
1	Siento que el trabajo que desempeño es justo para mí.					
2	Me siento útil con la labor que desempeño.					
3	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
4	Mi trabajo me hace sentir que me desempeño acorde a mi profesión.					
5	Me gusta el trabajo que realizo.					
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7	Me gustan las actividades que realizo profesionalmente.					

CONDICIONES DE TRABAJO					
8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita el desempeño de mis labores.				
9	El ambiente de trabajo es confortable.				
10	Me gusta mi horario de trabajo.				
11	Mi jefe inmediato me proporciona material de trabajo.				
12	Las condiciones ambientales del departamento (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria				
13	Mi horario de trabajo me permite realizar otras actividades.				
14	Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
15	Las tareas que desempeño son percibidas como algo sin importancia por mi jefe inmediato.				
BENEFICIOS ECONÓMICOS					
16	El salario que percibo es conforme a las actividades que desempeño.				
17	Mi remuneración me permite cubrir mis necesidades básicas.				

ANEXO 4: BASE DE DATOS

Nº preguntas / Nº respuestas	1	2	3	4	5	6	7	Significacion de tareas	8	9	10	11	12	13	14	Condiciones de trabajo	15	Reconocimiento	16	17	Beneficios
1	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	2	2	4
2	4	5	5	5	5	5	5	34	1	2	5	4	2	3	2	19	1	1	1	2	3
3	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	3	3	5	3	3	25	3	3	5	5	10
4	4	4	4	4	4	4	5	29	3	3	5	4	4	4	3	26	4	4	3	3	6
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	8
6	4	3	3	3	3	3	3	22	2	3	3	4	4	4	3	23	4	4	2	2	4
7	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	5	5	3	31	3	3	3	2	5
8	5	5	4	4	5	5	5	33	4	4	5	5	4	4	4	30	3	3	3	3	6
9	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	4	4	3	5	2	24	4	4	3	3	6
10	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	4	2	5	2	25	3	3	3	3	6
11	4	4	4	5	5	5	5	32	3	3	5	5	1	4	2	23	4	4	1	4	5
12	4	4	4	5	5	4	5	31	3	4	5	5	4	5	3	29	3	3	4	4	8
13	5	5	4	5	5	5	5	34	4	3	5	5	3	5	4	29	4	4	5	4	9
14	4	4	4	5	5	5	5	32	2	3	5	3	2	5	2	22	3	3	1	2	3
15	4	4	4	3	4	4	4	27	4	5	4	3	5	3	5	29	4	4	4	4	8
16	4	5	5	5	5	5	5	34	2	2	5	5	4	5	4	27	1	1	1	1	2
17	5	4	5	5	5	5	5	34	3	3	4	4	4	4	4	26	2	2	1	2	3
18	4	5	5	4	5	5	5	33	1	2	3	4	1	4	1	16	3	3	1	1	2
19	4	4	4	3	4	4	3	26	2	2	2	3	2	2	2	15	3	3	3	3	6
20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	2	5	3	3	3	26	3	3	3	3	6
21	4	5	4	5	5	5	5	33	3	5	5	5	4	5	2	29	1	1	1	1	2
22	2	5	4	5	4	5	5	30	1	1	4	3	1	4	5	19	4	4	1	3	4
23	5	4	5	4	4	5	5	32	4	3	5	4	4	3	4	27	3	3	4	3	7
24	4	5	5	4	5	5	4	32	4	4	5	5	3	5	4	30	5	5	3	3	6
25	4	4	4	5	4	4	5	30	1	2	5	4	4	1	2	19	4	4	3	3	6
26	5	4	4	4	5	5	5	32	1	1	4	2	1	3	3	15	4	4	3	2	5
27	3	3	4	3	3	3	3	22	5	4	3	4	4	3	4	27	4	4	3	3	6
28	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	4	4	2	27	1	1	1	1	2
29	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	1	5
30	2	4	4	2	4	2	2	20	2	2	4	4	1	2	2	17	1	1	1	2	3
31	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	3	3	3	3	3	22	2	2	2	3	5
32	4	4	4	4	4	4	5	29	3	3	3	1	3	3	3	19	5	5	3	3	6
33	4	5	4	5	5	5	5	33	1	2	5	5	1	5	1	20	4	4	3	4	7
34	4	4	4	3	3	3	3	24	1	1	3	4	4	4	4	21	4	4	1	1	2
35	5	5	5	5	5	5	5	35	2	4	5	5	4	4	5	29	2	2	1	4	5
36	2	4	4	5	4	4	4	27	2	2	4	2	2	4	2	18	4	4	3	4	7
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	3	4	4	30	4	4	3	3	6
38	2	2	1	3	2	1	2	13	2	2	2	2	1	1	3	13	2	2	2	2	4
39	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	3	5	5	32	5	5	4	3	7
40	4	4	5	5	5	5	5	33	1	1	4	4	4	2	2	18	2	2	1	1	2
41	4	5	4	4	5	5	5	32	4	4	4	4	5	4	4	29	2	2	3	2	5
42	2	4	4	5	5	5	5	30	4	4	4	5	2	2	4	25	2	2	1	1	2
43	4	5	5	5	4	5	4	32	3	4	4	3	3	2	3	22	2	2	4	4	8
44	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	4	4	5	4	31	2	2	2	2	4
45	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	4	3	29	4	4	3	2	5
46	3	3	5	4	4	4	4	27	2	3	4	4	3	4	3	23	4	4	1	3	4
47	4	4	4	3	3	3	3	24	1	1	3	4	4	4	4	21	4	4	1	1	2
48	5	5	5	5	5	5	5	35	2	4	5	5	4	4	5	29	2	2	1	4	5
49	2	4	4	5	4	4	4	27	2	2	4	2	2	4	2	18	4	4	3	4	7
50	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	3	4	4	30	4	4	3	3	6
51	2	2	1	3	2	1	2	13	2	2	2	2	1	1	3	13	2	2	2	2	4
52	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	3	5	5	32	5	5	4	3	7
53	4	4	5	5	5	5	5	33	1	1	4	4	4	2	2	18	2	2	1	1	2
54	4	5	4	4	5	5	5	32	4	4	4	4	5	4	4	29	2	2	3	2	5
55	2	4	4	5	5	5	5	30	4	4	4	5	2	2	4	25	2	2	1	1	2
56	4	5	5	5	4	5	4	32	3	4	4	3	3	2	3	22	2	2	4	4	8
57	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	4	4	5	4	31	2	2	2	2	4
58	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	4	3	29	4	4	3	2	5
59	3	3	5	4	4	4	4	27	2	3	4	4	3	4	3	23	4	4	1	3	4
60	4	4	4	5	5	4	5	31	3	4	5	5	4	5	3	29	3	3	4	4	8
61	5	5	4	5	5	5	5	34	4	3	5	5	3	5	4	29	4	4	5	4	9
62	4	4	4	5	5	5	5	32	2	3	5	3	2	5	2	22	3	3	1	2	3
63	4	4	4	3	4	4	4	27	4	5	4	3	5	3	5	29	4	4	4	4	8
64	4	5	5	5	5	5	5	34	2	2	5	5	4	5	4	27	1	1	1	1	2
65	5	4	5	5	5	5	5	34	3	3	4	4	4	4	4	26	2	2	1	2	3
66	2	4	4	5	4	4	4	27	2	2	4	2	2	4	2	18	4	4	3	4	7
67	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	3	4	4	30	4	4	3	3	6
68	2	2	1	3	2	1	2	13	2	2	2	2	1	1	3	13	2	2	2	2	4
69	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	3	5	5	32	5	5	4	3	7
70	4	4	5	5	5	5	5	33	1	1	4	4	4	2	2	18	2	2	1	1	2
71	4	5	4	4	5	5	5	32	4	4	4	4	5	4	4	29	2	2	3	2	5
72	2	4	4	5	5	5	5	30	4	4	4	5	2	2	4	25	2	2	1	1	2
73	4	5	5	5	4	5	4	32	3	4	4	3	3	2	3	22	2	2	4	4	8
74	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	4	4	5	4	31	2	2	2	2	4
75	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	4	3	29	4	4	3	2	5

