

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CALLAO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LAS ÁREAS DE ATENCIÓN
DE PACIENTES COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

AUTORES:

**MARITZA ELIZABETH FARRO SOLORZANO
ERIKA MORENO GONZALES**

ASESORA:

DRA. JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

TÍTULO: “Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022”.

AUTOR (es):

Farro Solorzano Maritza Elizabeth (0000-0001-8181-9832/15761357)

Moreno Gonzales Erika (0000-0002-8879-1745/42612511)

ASESOR y COASESOR: Dra. Medina Mandujano Juana Gladys.

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital Regional Cusco.

UNIDAD DE ANÁLISIS: Profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19

TIPO/ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: El presente proyecto de investigación es de tipo aplicativo; con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de corte transversal y diseño no experimental.

TEMA OCDE: Ciencias del cuidado de la salud y servicios.

REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACION:

- | | |
|--|-------------------|
| - Dr. Hernan Oscar Cortez Gutierrez. | PRESIDENTE |
| - Lic. Esp. Yrene Zenaida Blas Sancho. | SECRETARIA |
| - Mg. Braulio Pedro Espinoza Flores | VOCAL |

ASESORA: Dra. Gladys Medina Mandujano

N° de libro: 05

N° de Folio: 78













N° de Acta: 004-2023.

Fecha y aprobación de la tesis: 02 de Enero del 2023

Document Information

Analyzed document	MORENO-FARRO.docx (D151191503)
Submitted	2022-11-28 07:47:00
Submitted by	
Submitter email	emorenog@unac.edu.pe
Similarity	9%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / ELIZABETH NARDIZ LOPEZ LOPEZ-MONICA CHAVEZ CATERIANO.docx Document ELIZABETH NARDIZ LOPEZ LOPEZ-MONICA CHAVEZ CATERIANO.docx (D141732163) Submitted by: elita_ll@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com		6
W	URL: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1777/PROYECTO%20DE%20TESIS%20%20CORREA... Fetched: 2021-11-11 23:06:06		11
SA	Universidad Nacional del Callao / Bravo y Luyo - informe final de tesis.docx Document Bravo y Luyo - informe final de tesis.docx (D123939825) Submitted by: Bluyo16@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com		2
W	URL: https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3759?show=full&locale-attribute=en Fetched: 2022-03-28 15:19:28		2
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227 Fetched: 2021-06-14 23:46:03		1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75358 Fetched: 2022-04-08 20:16:59		2
SA	Universidad Nacional del Callao / Tesis Enfermería UNAC- ERICA -SUSANA-ELIDA.docx Document Tesis Enfermería UNAC- ERICA -SUSANA-ELIDA.docx (D147737507) Submitted by: emejiac@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com		2
SA	TT2_T3_Romero Graus Luz Angelica_Vilca Parimango Gianelas Jhoselin.docx Document TT2_T3_Romero Graus Luz Angelica_Vilca Parimango Gianelas Jhoselin.docx (D149100472)		3
SA	T3_Tallerdetesis_LiñanQuesadaLuisManuel.docx Document T3_Tallerdetesis_LiñanQuesadaLuisManuel.docx (D139876630)		1
SA	T3_TESIS 2_HUAQUI FUSTER KELLY.docx Document T3_TESIS 2_HUAQUI FUSTER KELLY.docx (D140790009)		6
SA	T3_Bazan Vicente Diego_Tirado Huaman Karen.docx Document T3_Bazan Vicente Diego_Tirado Huaman Karen.docx (D148864803)		3
SA	Tesis_Ccahuin_Vilela_02-12-2021.docx Document Tesis_Ccahuin_Vilela_02-12-2021.docx (D120879309)		1

DEDICATORIA

A mi Abba... Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, las fuerzas para seguir y no desmayar, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers.

Maritza E. Farro S.

A DIOS

Por ser la luz que ilumina mi vida y me protege siempre.

A mis hijos por ser la fuerza, motor y motivo de continuar superandome.

Erika, Moreno G.

AGRADECIMIENTO

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mi vida. Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga por siempre.

Maritza E. Farro S.

Agradezco a mi familia por brindarme su apoyo incondicional siempre.

Erika, Moreno G.

ÍNDICE

ÍNDICE	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Formulación del problema.....	19
1.3. Objetivos.....	20
1.4. Justificación.....	20
1.5. Delimitantes de la investigación.....	23
II. MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes: Internacionales y nacionales.....	24
2.2. Bases teóricas.....	34
2.3. Base Conceptual.....	43
2.4. Definición de términos básicos.....	49
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	51
3.1. Hipótesis.....	51
3.2. Definición conceptual de variables.....	52
3.2.1. Operacionalización de variables.....	52
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	55
4.1. Diseño metodológico.....	55
4.2. Método de investigación.....	56
4.3. Población y muestra.....	56
4.4. Lugar de estudio.....	59
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	59
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	66
V. RESULTADOS.....	67
5.1. Resultados descriptivos.....	67

5.2. Resultados inferenciales.....	79
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis.....	92
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	97
6.3. Responsabilidad ética.....	102
VII. CONCLUSIONES	103
VIII RECOMENDACIONES	105
IX REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	106
ANEXOS	114
Anexo N° 1: Matriz de Consistencia:.....	114
Anexo N° 2: Consentimiento Informado	117
Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos.....	119
Anexo N° 4: Instrumentos de recolección de datos.....	121
Anexo N° 5: Método de Estabilidad para encontrar la confiabilidad del cuestionario clima organizacional.	123
Anexo N° 6: Método de Mitades partidas (de Formas impares e Impares) del cuestionario clima organizacional.	124
Anexo N° 7: Método de Consistencia Interna (Alfa Cronbach) del cuestionario clima organizacional	125
Anexo N° 8: Análisis de Confiabilidad / Cronbach / Primer Instrumento.....	126
Anexo N° 9: Método de Estabilidad para encontrar la confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral.	127
Anexo N° 10: Método de Mitades partidas (de Formas impares e Impares) del cuestionario satisfacción laboral.	130
Anexo N° 11: Método de Consistencia Interna (Alfa Cronbach) del cuestionario satisfacción laboral.	132
Anexo N° 12: Consolidado de la confiabiliada según los métodos empleados.....	134
Anexo N° 13: Base de Datos de Clima Organizacional.....	135
Anexo N° 14: Base de Datos de Satisfacción Laboral.....	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 5.1.1. Sexo del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	67
Tabla N° 5.1.2. Estado civil del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	68
Tabla N° 5.1.3. Condición laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	69
Tabla N° 5.1.4. Clima organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	70
Tabla N° 5.1.5. Clima organizacional en su dimensión potencial humano en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	71
Tabla N° 5.1.6. Clima organizacional en su dimensión diseño organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	72
Tabla N° 5.1.7. Clima organizacional en su dimensión cultura organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	73
Tabla N° 5.1.8. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	74
Tabla N° 5.1.9. Satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	75
Tabla N° 5.1.10. Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	76
Tabla N° 5.1.11. Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	77
Tabla N° 5.1.12. Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	78
Tabla N° 5.2.1. Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital	

Regional Cusco 2022	80
Tabla N° 5.2.2. Relación entre el potencial humano y la significación de tareas del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	83
Tabla N° 5.2.3. Relación entre las condiciones de trabajo y diseño organizacional del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	85
Tabla N° 5.2.4. Relación entre el reconocimiento personal y/o social y cultura organizacional del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	87
Tabla N° 5.2.5. Relación entre potencial humano y beneficios económicos del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 5.1.1. Sexo del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	67
Figura N° 5.1.2. Estado civil del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	68
Figura N° 5.1.3. Condición laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	69
Figura N° 5.1.4. Clima organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	70
Figura N° 5.1.5. Clima organizacional en su dimensión potencial humano en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	71
Figura N° 5.1.6. Clima organizacional en su dimensión diseño organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	72
Figura N° 5.1.7. Clima organizacional en su dimensión cultura organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	73
Figura N° 5.1.8. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	74
Figura N° 5.1.9. Satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	75
Figura N° 5.1.10. Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	76
Figura N° 5.1.11. Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	77
Figura N° 5.1.12. Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	78

Figura N° 5.2.1. Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	81
Figura N° 5.2.2. Relación entre el potencial humano y la significación de tareas del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	83
Figura N° 5.2.3. Relación entre las condiciones de trabajo y diseño organizacional del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	85
Figura N° 5.2.4. Relación entre el reconocimiento personal y/o social y cultura organizacional del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	88
Figura N° 5.2.5. Relación entre potencial humano y beneficios económicos del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	90

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo medir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. El estudio es de tipo básico, descriptivo porque buscará describir las variables de estudio, además es de diseño correlacional, transversal porque se buscará establecer relaciones entre las variables, así como sus dimensiones a partir de datos recogidos en un solo momento. La muestra seleccionada en este estudio es de tipo no probabilística por conveniencia, se seleccionaron una muestra de 90 licenciadas en enfermería del Hospital Regional Cusco 2022. Los resultados indican que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022 ($\rho = -0.334$, $p=0.001$). De igual manera se halló relación entre el potencial humano y la significación de tareas ($\rho = -0.308$, $p=0.003$), entre diseño organizacional y condiciones de trabajo ($\rho = -0.283$, $p=0.007$), no hallando relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social ($\rho = -0.056$, $p=0.601$), asimismo no se halló relación entre potencial humano y beneficios económicos ($\rho = -0.021$, $p=0.846$).

Palabras clave: Clima organizacional; Satisfacción laboral; COVID-19.

ABSTRACT

The present study aimed to measure the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of nursing professionals in the areas of care for COVID-19 patients of the Regional Hospital Cusco 2022. The study is of a basic type, descriptive because it will seek to describe the study variables, it is also of correlational design, transversal because it will seek to establish relationships between the variables, as well as their dimensions from data collected at a single time. The sample selected in this study is of a non-probabilistic type for convenience, a sample of 90 nursing graduates from the Regional Hospital Cusco 2022 were selected. The results indicate that there is a positive and significant relationship between the organizational climate and the job satisfaction of nursing professionals in the areas of care for COVID-19 patients of the Regional Hospital Cusco 2022 ($\rho = -0.334$, $p=0.001$). Similarly a relationship was found between human potential and the significance of tasks ($\rho = -0.308$, $p=0.003$), between organizational design and working conditions ($\rho = -0.283$, $p=0.007$), finding no relationship between organizational culture and personal and / or social recognition ($\rho = -0.056$,

$p=0.601$), also no relationship was found between human potential and economic benefits ($\rho = -0.021$, $p=0.846$).

Keywords: Organizational climate; Work satisfaction; COVID-19.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral son aspectos importantes de toda empresa, y aún más de un hospital en un contexto de pandemia por COVID-19 donde estas variables influirán en la atención brindada por los agentes de salud en una situación poco usual donde hay más probabilidad a que los agentes de salud pierdan la vida debido al contagio. Es de conocimiento que existen componentes físicos y sociales que repercuten en el comportamiento humano y es allí donde la satisfacción es lo que determina la forma en que el ser humano percibe su trabajo, su rendimiento, su eficacia, su productividad (1).

De acuerdo a lo antes mencionado, el presente estudio tendrá por objetivo analizar cómo es que el clima organizacional y la satisfacción laboral se ven relacionadas en un contexto de pandemia en la atención que las enfermeras brindan a pacientes COVID en el Hospital Regional Cusco, que ha sido uno de los principales centros

de combate a esta enfermedad durante el año 2020, constituyéndose además en un referente de gestión, implementación y de eficacia para la disminución de casos cuyos resultados se siguen viendo en la actualidad. (7)

La presente investigación se ha dividido en seis capítulos, los que son:

Capítulo I. Donde se realizó un breve recorrido al sustento del porqué se procedió a hacer este estudio, dando bases sólidas, así como datos de relevancia de los últimos años que justifican su desarrollo.

Capítulo II. Se hizo una revisión exhaustiva a la literatura que sustenta tanto el clima laboral como la satisfacción laboral en los últimos años, asimismo se conceptualizaron las variables y se procedió a explicar la teoría que explica sus procesos.

Capítulo III. Se formularon las hipótesis del estudio, como la operacionalización de las variables.

Capítulo IV. Tuvo por objetivo explicar la metodología del estudio, su diseño, las variables, la población y la muestra a tener en cuenta para encontrar los resultados.

Capítulo V. Se explicarán los resultados descriptivos como los inferenciales del estudio, así como los estadísticos usados en la investigación.

Capítulo VI: Se hizo la contrastación de las hipótesis haciendo uso de una amplia variedad de literatura citada en el marco teórico que explique las variables en el contexto del Hospital Regional Cusco.

Se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio, a partir de los resultados encontrados en la investigación, finalizando con las referencias bibliográficas que sirvieron de apoyo para la investigación y los anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. Descripción de la realidad problemática.

La COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo, hay más de 20 millones de infectados por Covid-19, entre ellos se han presentado más de 700 mil muertes a nivel mundial. Una pandemia que el cuerpo humano no reconocía y por lo tanto no ha desarrollado inmunidad, esta ha afectado la caracterización del ser humano como un “ser social” debido a que afecto su zona de confort, una enfermedad que ha sometido a la humanidad a vivir en el confinamiento causando cambios drásticos en la forma de vivir, dentro de la cual hay que reinventarse cada día para la supervivencia.

(1)

Las instituciones prestadoras de servicios de salud deben mantenerse firme en la batalla, pero ¿cómo es el día a día de las personas que luchan por garantizar la salud y el bienestar de la comunidad y de qué forma ha impactado el covid-19 en el clima organizacional de estas instituciones?. El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Hay autores que manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social.

(2)

En América Latina en las organizaciones se viene aplicando un clima laboral participativo observando una ligera mejora; sin embargo, tienen muchos aspectos de orden social, económico y principalmente político que influyen para que sea un ideal poco factible, así lo señalan los trabajos científicos, son habitualmente climas laborales totalitarios, en su particularidad extrema: déspota o sobreprotectora encontrándose que 50% considera importante la relación con sus compañeros, el 47% percibe que no obtienen beneficios socioeconómicos propios de la realidad; el 66% considera que no reciben un reconocimiento monetario por el logro de objetivos; el 66% siente que el supervisor inmediato no se preocupa por incentivar al personal y el 73% opina que la constante rotación de personal genera inestabilidad laboral, como podemos 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 soluciones mejoras.(3)

En México, el estudio realizado sobre percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas

de la salud en Tabasco, arrojo como resultado que el 76% de los trabajadores manifestaron la existencia de un clima organizacional adecuado, en lo concerniente a la Satisfacción Laboral el 42% se observó estar parcial a regularmente satisfechos llegando a la conclusión que el clima organizacional es favorable; sin embargo, la mayor parte del personal operativo reflejo parcial y regular satisfacción laboral, lo que a posteriori pueda generar conflictos en el desarrollo del programa, como podemos evaluar la satisfacción laboral solamente es parcial o regular, lo en el futuro podría acarrear graves consecuencias si es que no se interviene favorablemente y oportunamente, esto es una realidad para todos los países de América Latina, incluyendo nuestro Perú. (4)

En el Perú, en el departamento de Lima en la Clínica San Juan de Dios se estudió la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería, los resultados obtenidos son preocupantes, con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 82.2% se observó un clima organizacional poco saludable, un 44.4% lo considero por mejorar y por último un 33.8% lo percibió como no saludable; en relación a la satisfacción laboral el 53.6% de los trabajadores se encontró satisfecho, el 34.7% manifestó sentirse insatisfecho y por último el 11.8% muy satisfecho: concluyendo que estamos a puertas de 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 en su comunidad.(5)

En el Hospital Regional Cusco se ejecutó una investigación en 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, podemos observar que existe un poco menos de la mitad de los profesionales está insatisfecho y esto es una realidad de suma importancia y preocupación en el ámbito local, si esto sigue ocurriendo, en las

áreas de atención de pacientes con COVID-19 por sus características y el volumen de pacientes que manejan, agregara más tensión emocional en el personal de salud, por el constante afrontamiento de vida y muerte, el alto índice de mortalidad y tipo de urgencias, por lo tanto es relevante plantear la situación que vive el personal de enfermería en estas áreas; en las cuales se observa la falta e 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 inadecuada atención de los pacientes que conlleva a enfrentamientos tanto entre las personas que componen el equipo de salud así como con los familiares de los pacientes. (8)

Para revertir este problema se necesita comprender la interacción del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud, que nos ayudará como punto de partida y cuyo conocimiento nos permitirá realizar acciones de mejora y de esta manera se puede contribuir a optimizar la administración de los servicios de salud específicamente el área de personal

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación entre potencial humano y significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022?

- ¿Cuál es la relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022?
- ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022?
- ¿Cuál es la relación entre potencial humano y beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre potencial humano y significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.
- Determinar la relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.
- Determinar la relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

- Determinar la relación entre potencial humano y beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

1.4. Justificación.

El presente trabajo de investigación se llevará acabo con el propósito de constituir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, asimismo nos permitirá reconocer las dimensiones del clima organizacional que pudieran influir en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería; con el objetivo de poder identificar las amenazas, las debilidades, las fortalezas y las oportunidades que tiene la institución para poder contribuir a la toma de medidas y/o estrategias de implementación; brindar una base que sirva para la creación de herramientas para la oportuna gestión en beneficio del trinomio institución/profesional/paciente.

1.4.1. Justificación teórica

A nivel teórico este estudio se justifica porque hará uso de la teoría de Likert para la variable de clima organizacional que explica que el comportamiento de los miembros de una organización depende en gran medida de la forma en como se percibe la dirección de la misma. Un tipo de dirección de bajo nivel provocará un rendimiento bajo en el contexto del logro general de la empresa. Asimismo, para la variable de satisfacción laboral se hará uso de la teoría de Edwin Locke que explica que todos los miembros de una organización se encuentran intrínsecamente sujetos al logro de metas para alcanzar los objetivos más grandes y específicos de la organización. Debido a que no se han realizado estudios con estos enfoques teóricos en el Hospital Regional

Cusco, esta investigación aportará un contexto más actual de ambas variables desde una percepción más reciente en la literatura y su aplicación.

1.4.2. Justificación metodológica

La presente investigación se justifica a nivel metodológico porque presenta un diseño de trabajo correlación que no ha sido realizado dentro del Hospital Regional Cusco, esto permitirá entender las relaciones directas entre ambas variables desde la toma de datos con instrumentos que han sido validados en el contexto peruano por otros autores. Entender estas relaciones permitirá hacer otros estudios con diferentes diseños que permitan expandir el conocimiento actual sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto de instituciones de la salud.

1.4.3. Justificación práctica.

El estudio tiene importancia práctica porque al definir la correlación entre el ambiente de trabajo y complacencia en el trabajo de manera personal en el escenario sanitario del área de atención de enfermos por COVID-19, lo harán con profesionales de atención básica en salud ante una nueva enfermedad que ha hecho colapsar a los sistemas de salud que ya por sí venían trayendo carencias, ayudara a implementar medidas correctivas para mejorar las condiciones en el trabajo. Como el facultativo sanitario trabaja en una institución que tiene como objetivo brindar un servicio de calidad y calidez para mitigar las necesidades sanitarias de la comunidad, que ante la problemática de salud se suma esta nueva patología que en sus comienzos trajo mucha incertidumbre, temor y miedo al contagio y a la muerte, el personal de salud también tuvo que hacer frente a todas estas inquietudes y temores, enfrentando una diversidad de

problemáticas que afectan directamente a las personas, como la gestión de su entorno de trabajo y el trato con equipos múltiples.

1.4.4. Justificación social.

Este estudio tiene importancia social ya que apoya la comprensión de la correlación entre el ambiente dentro de una organización y la complacencia en el trabajo de los facultativos sanitarios, con un ingrediente agregado la COVID-19. Esta investigación pretende servir como referencia e inspiración para posteriores investigaciones en otros nosocomios públicos, privados o mixtos.

1.5. Delimitantes de la investigación.

1.5.1. Delimitación teórica.

Teniendo en cuenta los fundamentos teóricos, el presente trabajo de investigación estará sustentado en base a teorías organizacionales, específicamente definidas con clima organizacional y satisfacción laboral, si bien es cierto encontramos una extensa literatura tanto a nivel internacional y nacional, no se encontró muchos estudios con estadísticas actuales y dirigidos al campo de la salud. Si bien es cierto es una limitación preocupante debido a que no contamos con datos para la confrontación de los resultados. Sin embargo, se pudo recurrir a buscadores virtuales de acceso gratuito, permitiéndonos conseguir averiguaciones sustanciales para la confrontar de nuestros resultados obtenidos sobre mis dos variables.

1.5.2. Delimitación temporal.

Teniendo presente el espacio temporal, debido a la coyuntura en salud que está viviendo nuestro país por la emergencia sanitaria que aqueja a nivel mundial, la presente investigación se realizara en un periodo de tiempo delimitado de un año, presentando limitaciones en la aplicación de

la encuesta (de forma directa) debido a las medidas preventivas dictadas por el gobierno, teniendo presente el riguroso horario en que están sujeto el personal de enfermería y sus variantes. Sin embargo, se tendrá en cuenta los horarios de los profesionales de enfermería y se tendrá suma prioridad con las reglas de bioseguridad que tendremos que seguir de forma rigurosa tanto los investigadores como el investigador.

1.5.3. Delimitación espacial.

Teniendo en cuenta el entorno espacial el presente proyecto se ejecutará en el Hospital Regional Cusco, siendo catalogado como hospital de referencia III-1, ubicado en el departamento del Cusco. La limitación es que debido a la coyuntura de salud por la cual está atravesando dicho departamento y a la gran demanda de necesidad hospitalaria frente a esto el hospital se ha visto en la obligación de crear nuevos ambientes hospitalarios y como consecuencia ha habido un aumento de profesionales en salud, por lo cual solo se trabajara con enfermeras que trabajan en las áreas COVID-19.

II. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes: Internacionales y nacionales.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Chiang M, Hildago P, Gómez N. (Colombia, 2021) titulado: “Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales”, tuvo como objetivo determinar si existe una relación de la satisfacción laboral y la confianza interpersonal con el clima organizacional, el estudio es de método cuantitativo, correlacional, transversal, los resultados encontraron que la satisfacción laboral tiene una

relación positiva y estadísticamente significativa sobre el clima organizacional ($p=,000$ $Rho=,750$), aquí se privilegian la satisfacción con el grupo de trabajo y la oportunidad de desarrollo. La percepción de confianza interpersonal no fue estadísticamente relevante en el contexto estudiado debido a sus estadísticos ($p=,060$) (9).

Dávila R, Eucaris A, Ruiz J, Guanilo C. (Venezuela, 2021), titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial durante el año 2020, metodo con un enfoque cuantitativo, y diseño no experimental correlacional de tipo básica y descriptiva, los resultados indican que el 71.20% de los trabajadores perciben el clima organizacional como regular, mientras que la satisfacción laboral es percibida por el 80.70% de los trabajadores con un nivel regular. Se concluye que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,559$) y significativa ($p= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de una empresa industrial durante el año 2020 (10).

Li Y, Huang, H, Chen Y. (Estados Unidos, 2020) titulado: “Clima organizacional, satisfacción laboral y rotación en trabajadores voluntarios de bienestar infantil” tuvo por objetivo investigar los efectos indirectos del clima organizacional en la rotación a través de la satisfacción laboral de los trabajadores voluntarios de bienestar infantil, el método del estudio es de un enfoque cuantitativo por medio de un diseño de ecuaciones estructurales. Los resultados sugirieron que el efecto del clima organizacional en el intento de dejar la agencia estuvo totalmente mediatizado por la satisfacción laboral ($\beta = -0.16$, $SE = 0.09$, $95\% IC = [-0.342, -0.002]$), mientras que su efecto en el intento de quedarse en el bienestar infantil estuvo parcialmente mediado ($\beta = 0,15$, $SE = 0,06$, IC del

95% = [0,024, 0,280]) (11).

Nursalam N, Yety E, Erna DW. (Sampang, 2017) titulado: “El análisis de la satisfacción laboral de la enfermera en base al clima organizacional” tuvo por objetivo analizar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera. El método del estudio es con un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal. El resultado de la prueba estadística muestra que el clima organizacional tuvo $p = 0.003$ lo que revela que hubo una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la enfermera en IRNA Bedah de RSUD Kabupaten Sampang, con $r^2 = 0.799$ (dentro de un rango 0.60–0.799). Esto significa que ambas variables tuvieron una fuerte correlación positiva (12).

Platania S, Santisi G, Magnano P, Ramaci T. (Italia, 2022) titulado: “Satisfacción laboral y bienestar organizacional cuestionados: una comparación entre las dos empresas” tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables y comparar los resultados en dos empresas de Italia. El método del estudio es de enfoque cuantitativo, correlacional y transversal. Los resultados revelan dos amplios enfoques: el clima organizacional en relación con la comunicación fue central y positivo para los encuestados, aunque se trata principalmente de una directiva de comunicación. Las puntuaciones medias relacionadas con el involucramiento en el trabajo están por debajo de la media, lo que indica un bajo compromiso por parte de los trabajadores (13).

York KM. (Estados Unidos, 2019) titulado: “Relaciones entre Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Enfermedades Relacionadas con el Estrés” tuvo como objetivo medir la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en una muestra heterogénea, y la incidencia reportada de enfermedades relacionadas con el estrés como moderador de la relación

clima-satisfacción laboral. El método de estudio es de enfoque cuantitativo, correlacional y transversal. Los resultados mostraron que ciertas facetas de la satisfacción laboral y ciertas dimensiones del clima organizacional estaban correlacionadas, pero que los dos constructos no eran redundantes. No se encontró evidencia de una relación entre el estrés y las percepciones de los trabajadores sobre el clima organizacional. Hubo una relación significativa entre algunas facetas de la satisfacción laboral y el estrés (14).

Sohrabian A, Modaresi S, Yousefi F. (Iraq, 2018) titulado: “La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral entre enfermeras ocupadas en hospitales psiquiátricos de Qods, Tohid y Besat”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los empleados en los hospitales Ghods, Besat y Tohid en Sanandaj. El método es de enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo. Los resultados indican una correlación significativa negativa entre las variables espíritu de equipo y acoso con la satisfacción laboral ($P < 0/05$). Las variables de intereses, distancia e influencia en la satisfacción laboral resultaron significativas a un nivel de significancia de 0/05. No hubo relación significativa para otras variables de espíritu de equipo, acoso, intimidación, consideración y énfasis en la producción en niveles significativos de 0.01 y 0.05. Finalmente, mediante el análisis de correlación de Pearson se observó una relación significativa entre el clima organizacional (todas las variables simultáneamente) y la satisfacción laboral (14).

Khadivi A, Nikbakht G A, Khalili M, Sahebi L, Abouhamzeh K. (Irán, 2021) titulado: “¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los enfermeros? Explorar el impacto con la satisfacción del personal como mediador”, tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño organizacional considerando el rol mediador

de la satisfacción del personal. El método es de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Los resultados demuestran que, entre los aspectos del clima organizacional, el estímulo organizacional tiene la mayor relación positiva y significancia con la satisfacción laboral ($\beta=0.422$ y $p<0.0001$). Otros aspectos también tuvieron una relación positiva con la satisfacción laboral pero estas relaciones no parecieron ser significativas (16).

Lyon HL, Ivancevich JM. (Estados Unidos, 2019) titulado: “Una Investigación Exploratoria de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un Hospital” tuvo por objetivo medir el clima organizacional de un hospital y se analiza su impacto en la satisfacción laboral de enfermeros y administradores. El método es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional. Los resultados encontrados muestran que que diferentes dimensiones del clima influyen en las facetas individuales de satisfacción laboral para enfermeras y administradores, y el impacto del clima organizacional en la satisfacción varía con la dimensión del clima y el tipo de satisfacción (17).

Urden LD. (Estados Unidos, 2020) titulado: “El impacto del clima organizacional en la satisfacción de las enfermeras. Implicaciones de gestión” tuvo por objetivo examinar la relación de las dimensiones del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras registradas. El método es de enfoque cuantitativo y correlacional, transversal. Los resultados encontrados muestran que hubo una relación estadísticamente significativa entre cinco dimensiones del clima y la satisfacción laboral ($p < .01-.001$). Se hace hincapié en las implicaciones para los administradores y gerentes de enfermería que pueden tener un gran impacto en el clima de la unidad y el departamento de enfermería (18).

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Ccoto W. (Arequipa, 2022) titulado "Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral del personal de salud que trabaja en la Microred San Martín de Socabaya", tuvo como objetivo hallar la correspondencia entre el ambiente de trabajo y la complacencia en el puesto de trabajo de los profesionales de la salud, método observacional, prospectivo y transversal, encontraron que el 85.7% presentaron de edad entre 20-60 años; predominantemente sexo femenino con un 75.2%; con un estado civil soltero el 45.7%; hallaron que el 44.8% sentía desagrado. Hallaron una correlación estadísticamente significativa entre el ambiente de trabajo y la complacencia en el puesto de trabajo. Se pudo afirmar que en aquellos profesionales con un desfavorable ambiente de trabajo presentan desagrado, con una predominancia en mujeres, esto puede deberse a los diferentes roles que desempeña la mujer en la sociedad, con un predominio en profesionales de 20 a 60 años, este resultado se puede adjudicar a que los adultos mayores debido a la pandemia estuvieron de licencia, realizaron trabajo remoto o se jubilaron. (19)

Romero Y. (Chiclayo, 2022) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal tecnólogo médico en coyuntura del covid-19 en un Hospital de la Red Lambayeque, EsSalud", tuvo como objetivo hallar la correspondencia entre el entorno de trabajo y complacencia profesional de los profesionales bioquímicos, con un análisis descriptivo-correlacional transversal no experimental, encontraron que la gran mayoría se encuentra complacido (58.1%) y solo una minoría encuentra desagrado (6.8%), el 63.6% está contento con sus jefes y el 23% encuentra desagrado con respecto a sus jefes, el 50.1% encuentra complacencia con el ambiente físico laboral y el 24.3% no se encuentra a gusto, el 40.5% no está satisfecho con el nivel de participación en la toma de decisiones y el 27.1 lo encuentra favorable, el 58.1% se encuentra complacido con su labor y el

16.3% no está a gusto con su trabajo, el 48.7% no se encuentra complacido con la valoración de su trabajo y el 23% está a gusto con la valoración de su trabajo. (20)

Vidaurre A. (Lima, 2021) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros de UCI en pandemia por COVID19 en un Hospital", tuvo como objetivo hallar la correspondencia entre el ambiente de trabajo y la complacencia gremial de los licenciados de cuidados intensivos durante la epidemia por COVID 19, con un análisis cuantitativo, diseño transversal-correlacional y observacional, encontrando que el 41% refiere un ambiente de trabajo deficiente y solo el 23.8% refiere un ambiente de trabajo acorde, el 34.3% refiere una decreciente complacencia gremial y el 21% se siente a gusto, el 63% siente que no ha logrado sus objetivos trazados, hallando una correspondencia directa entre ambas variables, es decir si asciende el ambiente de trabajo también asciende la complacencia gremial y viceversa. (21)

Cutipa K, Tintaya V. (Cusco, 2021) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de los servicios de emergencia, medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena", tuvo como objetivo hallar la correspondencia entre el ambiente de trabajo y la complacencia gremial de los ambientes de urgencias de prácticas quirúrgicas y médicas, con un análisis descriptivo, correlacional y transversal, encontrando que en relación al ambiente de trabajo el 57.5% de los facultativos reportan un grado medio y el 25.5% un grado bajo, en relación a la complacencia gremial el 52.5% de los facultativos afirman estar complacidos y el 47.5% reporto un grado medio de complacencia gremial, con respecto a las variables de estudio se determinó una correspondencia mínima directa positiva. (22)

Aliaga M. (Trujillo, 2021) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén", tuvo como objetivo de hallar la correspondencia entre el ambiente de trabajo y la complacencia gremial en la temporada del COVID-19, con un análisis descriptivo, correlacional, no experimental y transversal, encontrando que en respecto al ambiente de trabajo presento un valor medio en el 56.3% de los profesionales, el 75.3% manifiesta una complacencia gremial admisible. En lo referente a los componentes del ambiente de trabajo reportaron en la mayoría un nivel medio, tenemos: para autorrealización un 67.1%, para la participación profesional un 53.8%, para la inspección un 55.1%, para el intercambio verbal un 44.3% y para los requisitos profesionales un 48.7%. Se determinó una correspondencia significativa directa entre el ambiente de trabajo y la complacencia gremial. (23)

Atoche M. (Trujillo, 2021) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca", tuvo como objetivo determinar la correspondencia entre el ambiente del trabajo y la complacencia gremial en profesionales de la salud, con un análisis cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Se encontró que el 30.6% es conocedor del sistema organizacional de su establecimiento y se encuentra a gusto con ello, el 32.7% siente que tiene libre albedrio y se siente complacido por ello, solo el 30.6% piensa que existe compañerismo sintiéndose medianamente a gusto con ello, el 30.6% no está conforme con los beneficios y se siente descontento, el 44.9% se encuentra comprometido con su establecimiento y se siente a gusto. Se determinó que existe correspondencia entre el ambiente de trabajo y la complacencia gremial. (24)

Navarro M. (Lima, 2020) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba", tuvo

como objetivo hallar los componentes del ambiente de trabajo, que contribuyen a la complacencia gremial del trabajador, con un análisis cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal. Encontrándose que el 61% divisa un ambiente de trabajo toxico, y el 60% percibe una complacencia gremial nula, el 35% de los trabajadores tiene una mala percepción de la capacidad personal y un 50% opina que se puede cambiar para mejorar, el 64% opina que se establecimiento posee un sistema de gestión favorable, y el 27% opina que se debería realizar cambios sustanciales en los sistemas ya implantados; el 87% manifiesta que se debería remodelar el establecimiento, el 89% no se encuentra satisfecho con sus beneficios y/o salarios, el 63% opina que la jurídica del establecimiento no están encaminadas a mejorar los objetivos planteados. (25)

Sánchez C. (Trujillo, 2020) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel", tuvo como objetivo hallar la correlación entre el ambiente del trabajo y la complacencia gremial del facultativo sanitario que trabajan durante el COVID-19, con un análisis aplicativo, no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Encontramos que el 80.0% opina que el ambiente del trabajo es medianamente aceptable, refiriendo que aún se puede prosperar, el 28.0% de los facultativos sanitarios encuentra complacencia gremial, y el 72.0% se muestra indiferente. Encontramos que solo el 28.0% se siente complacido con respecto a su competencia personal y el 66.0% sienten que se pueden crecer más. Encontramos que el 92.0% de los facultativos sanitarios piensan que se puede mejorar la estructura institucional, el 56.0% refiere sentirse a gusto con las políticas institucionales. Encontrando que se halló una correspondencia de grado medio entre ambiente del trabajo y la complacencia gremial. (26)

Ninaquispe M. (Chiclayo, 2020) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope, Junio", tuvo como objetivo hallar la correspondencia entre el ambiente del trabajo y la complacencia gremial, con un análisis básico, descriptivo-correlacional, no experimental transversal. Se encontró con respecto al ambiente del trabajo el 75.0% percibe un ambiente aceptable y solo el 25% percibe un ambiente favorable. Encontramos con respecto a la complacencia gremial que el 75.0% percibe un nivel de complacencia aceptable y solo el 6.0% lo percibe en un nivel elevado. Con respecto a ambas variables el 56.0% del personal encuentra un ambiente del trabajo y complacencia gremial aceptable y solo el 6.0% lo considera elevado. Encontramos que con respecto a las circunstancias laborales el 56% los considera aceptable y solo el 9.0% lo considera muy buenas. Con respecto a la relación con sus superiores el 56.0% lo encuentra aceptable y solo el 19% opina que no hay una buena relación. Se halló que existe correlación entre ambas variables de forma directa. (27)

Arévalo J. (Tarapoto, 2018) titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del Hospital II-E Banda de Shilcayo", tuvo como objetivo determinar la correspondencia entre el ambiente del trabajo y la complacencia gremial en los coparticipes del pabellón de hospitalización, con un análisis básico descriptivo, no experimental y correlacional. Encontrando que el 50.4% refieren un ambiente de trabajo moderado y el 37.0% lo encuentran no grato. El 41.2% de los coparticipes no sienten que se han desarrollado en el campo laboral, el 45.4% de los coparticipes consideran que su participación profesional es moderada, el 45.4% refiere que el control interno es moderado, con respecto a las estipulaciones del trabajo el 39.5% de los coparticipes manifiesta desconformidad y el 45.4% lo considera moderadamente aceptable. En lo referente a la complacencia gremial el 49.6% percibe una complacencia moderada y el 33.6% de los coparticipes lo encuentra

desfavorable. Se halló una correspondencia directa entre ambas variables estudiadas. (28)

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Teoría clima organizacional.

Teoría del clima organizacional (LIKERT):

Brunet (2004) citado por Rensis Likert, el proceder de los trabajadores está ligado directamente a la manera de manejar los problemas de conducta administrativa y de la gestión organizacional percibidos por sí mismos, dependiendo de la percepción del trabajador. Esta teoría se basa en definición de causa y efecto, permitiendo el análisis de las dimensiones que componen el ambiente laboral. Encontrando que existen tres grupos de variables que delinean los componentes del ambiente laboral, que influyen en la percepción personal de cada trabajador, y estas son: (31)

Variables causales: Diseñadas para señalar la dirección en la que una organización se desarrolla y logra los objetivos. Se mencionaron estructuras organizacionales y administrativas, toma de decisiones, capacidades y conductas. (31)

Variables intermedias: Estas variables están diseñadas para tazar la condición interna de la organización en cuanto a: empuje, desempeño, ejercicio de decidir, iniciativa y dialogo asertiva. Son primordiales porque dan forma al proceso organizativo de una organización. (31)

Variables finales: Son el resultado de las relaciones causales anteriores y de los efectos de las intermedias y tienen como finalidad determinar los productos alcanzados, como son la producción,

rendimiento, beneficio, ganancia y perjuicio. (31)

La correlación entre estas variables define dos formas importantes de ambiente, y son:

Clima autoritario:

Sistema I: Autoritarismo explotador: La gerencia no confía a en sus trabajadores, toda toma de decisión se realiza en los niveles más elevados de la estructura organizacional y estas decisiones se asignan conforme al orden jerárquico de la institución. Su ambiente laboral está asociado al temor, a represalias, a la intimidación, a la amonestación, beneficios muy ocasionales y la complacencia de necesidades se mantiene a nivel psicológico y de protección. (31)

Sistema II: Autoritarismo paternalista: La gerencia presenta un tipo de confianza tolerante con sus trabajadores, gran parte de la toma de decisión se dan a nivel superior y solo algunas tomas de decisión se dan en un nivel inferior. (31)

Clima participativo:

Sistema III, Consultivo: La gerencia permite un ambiente de liderazgo asociativo, otorgando confianza a sus trabajadores, la dirección y la toma de decisión a menudo se dan al más alto nivel, asimismo, a los trabajadores se les permite tomar iniciativa en la toma de decisión, concernientes a sus puestos de trabajo, presenta un sistema de comunicación del nivel superior al nivel inferior. (31)

Sistema IV, participación en grupo: La gerencia confía en sus trabajadores porque el desarrollo de toma de decisión está distribuido

plenamente en la institución y de manera integrada en todos los niveles jerárquicos, asimismo, el dialogo se desarrolla del nivel superior al inferior y viceversa, también se da horizontalmente. Cada trabajador conforma una agrupación que favorece a la institución a cumplir sus metas y alcanzar objetivos trazados haciendo uso de un plan estratégico. (31)

Dimensiones del clima organizacional.

Cultura organizacional: Un conglomerado de costumbres, principios, talentos, discernimientos y creencias claves compartidos por los miembros de una institución. Los principales factores son: (32)

- **Colisión o colaboración:** Se refiere al grado de cooperación que observan los trabajadores en el desempeño de su labor y el grado de apoyo tangible y personal que perciben de la institución.
- **Acicate:** Son las circunstancias que llevan a los trabajadores a laborar con ahincó en la institución.
- **Afinidad:** Sentido de identificarse con su institución, ingrediente primordial y de sumo valor en el equipo que labora. (32,33).

Es el conglomerado de costumbres e ideologías (actitudes culturales) naturalizados en el marco del orden de supremacía por los miembros de la organización los que se transforman en símbolos de cambio para el entendimiento y de guía en el desarrollo de prácticas y conductas. (34).

Diseño organizacional: Es la estructura jerárquica según su función o poder cuidadosamente coordinado por dos o más trabajadores. Sus dimensiones primordiales son:

- **Compensación:** Se basa en cómo se compensa a los empleados.

- **Iniciativa de determinación:** Examina los testimonios utilizables y útiles para el dictamen de juicios dentro de la institución y el rol que desempeñan cada uno de los trabajadores en estos procedimientos.
- **Comunicación institucional:** Basada en la red de comunicación que se desarrolla en una institución y si los empleados pueden transmitir fácilmente sus quejas a la gerencia.
- **Organización:** Es el conocimiento de la totalidad de políticas, estatutos, procesos, papeleo y cualquier obstáculo que los miembros de una institución tienen que hacer frente para el buen ejercicio de sus funciones. (32,33).

El proceso de diseño organizacional se puede aplicar en dos circunstancias o situaciones diferentes: cuando se identifica una dificultad en el rendimiento dentro de una institución y cuando se propone crear una nueva organización. En la primera circunstancia, se requiere un rediseño organizacional. Esto generalmente consiste en un balance equiparativo del estado presente de la institución y los cimientos ideológicos precisos de cada estructura. Se concentra en reconocer el abuso o deficiencias en las estructuras organizacionales actuales con propiedades propuestas por los teóricos. Luego sugiera modificaciones que considere relevantes. (34)

Potencial humano: Refleja la estructura colectiva dentro de la institución, que consta de personas y equipos minoritarios o mayoritario. Constituido primordialmente por:

- **Retribución:** La forma de actuar de algunas instituciones para motivar a sus empleados, con la finalidad de crear un ambiente adecuado dentro de una institución, generando un estímulo para llegar al cumplimiento de los objetivos o metas establecidas por la

institución. En el caso que el empleado no cumpla lo propuesto por la institución se le brindara un periodo determinada para mejorar.

- **Bienestar:** Es el conjunto de acciones que fomenta la institución con la finalidad brindar al trabajador un ambiente adecuado tanto en estructura, con un clima favorable y grato para el desempeño de sus funciones.
- **Perfeccionamiento:** Se define como la buena intención de la institución de realizar constantemente acciones en mejora tanto del trabajador como de la institución misma.
- **Liderazgo:** La influencia de las personas, principalmente de los líderes, sobre las acciones de otros individuos impulsándolos a alcanzar los objetivos trazados, dependerá de múltiples circunstancias existentes en el entorno social, como: principios, virtudes, políticas propias de la institución y procesos, que también están implícitos. (35,36).

Teoría Satisfacción laboral

Se define como “Satisfacción Laboral” la actitud del trabajador frente a su trabajo, la misma que deberá estar basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, actitud de los individuos hacia su trabajo (37) Define como el resultado de sus percepciones concernientes a su trabajo, la misma que se basa en factores del entorno laboral.

Locke (1976) definió la “satisfacción laboral” como un (estado emocional) el mismo que puede ser positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto como también es la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo. De manera sencilla podemos decir que la satisfacción laboral es un nivel de bienestar que experimenta todo trabajador con motivo de realizar un trabajo. Identificándose nueve facetas de la misma:

- Interés, variedad, oportunidades de aprendizaje, dificultad, cantidad de trabajo posibilidades de éxito como: Satisfacción en el Trabajo
- Sueldo adecuado/ equidad y respecto al mismo o método de distribución como: Satisfacción con el salario.
- En Referencia a las oportunidades de formación como: Satisfacción con las promociones
- Elogios por realizar un trabajo, así como créditos por el trabajo realizado y también las críticas como: Satisfacción con el reconocimiento
- Satisfacción con los beneficios. Pensiones: seguros médicos o las vacaciones.
- Horarios, descansos, y también la composición física del lugar de trabajo, (ventilación o la temperatura) como: Satisfacción con las condiciones de trabajo
- En referencia al estilo de supervisión/ habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas. Como: Satisfacción con la supervisión
- La satisfacción con los compañeros: esta incluye las competencias de estos así mismo el apoyo y amistad que se recibe de los mismos.
- La satisfacción con la compañía y la dirección: Aquí se incluye aspectos que se relacionan con la política de beneficios y también los salarios de la organización.

La actividad que desempeñan para muchos trabajadores amplía una dimensión específica a sus vidas. Se comprueba que los individuos con trabajo, sienten una mejor satisfacción de aquellos que no cuentan con él. No obstante, la realidad que, tenemos nos lleva a aceptar la idea de que algunos individuos, ven un enriquecimiento para sus vidas, el tener un trabajo mientras que la percepción de otros linda con el estatus del

trabajador como algo que empeora la calidad de la misma; definiendo las circunstancias individuales saber en gran medida si el sujeto se encuentra mejor o peor trabajando (38).

Algunos teóricos de la satisfacción laboral como Locke explican que la satisfacción laboral está relacionada con la expectativa deseada por la vida humana y los resultados del trabajo. A medida que el empleado se acerca a los objetivos deseados percibidos, los valores de satisfacción laboral se vuelven más altos. De acuerdo con la teoría del valor de Locke, la satisfacción laboral tiene el mismo resultado que el valor individual explicado por Herzberg. Una brecha de diferencia más alta resulta en una mayor satisfacción y, sobre la brecha, se acerca más el nivel de insatisfacción porque la satisfacción laboral puede derivarse de varios factores de los resultados laborales. La teoría del valor de Locke descrita en base a varias investigaciones, la satisfacción laboral depende completamente de los resultados del trabajo (39).

Otro teórico importante fue la de Herzberg quien asegura que los problemas de motivación e higiene que son las dimensiones de su teoría, según Herzberg, no pueden motivar a los empleados, pero pueden minimizar la insatisfacción, si se manejan adecuadamente. En otras palabras, solo pueden quedar insatisfechos si están ausentes o maltratados. Los temas de higiene incluyen las políticas de la empresa, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. Son cuestiones relacionadas con el entorno del empleado. Los motivadores, por otro lado, crean satisfacción al satisfacer las necesidades de significado y crecimiento personal de los individuos. Son temas como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y el avance. Una vez que se aborden las áreas de higiene, dijo Herzberg, los motivadores promoverán la satisfacción laboral y fomentarán la producción (40).

Por último, la teoría de Vroom sugiere que el comportamiento resulta de elecciones conscientes entre alternativas cuyo propósito es maximizar el placer y minimizar el dolor. Él sugirió que la relación entre el comportamiento de las personas en el trabajo y sus objetivos no era tan simple como imaginaron otros científicos. Vroom se dio cuenta de que el desempeño de un empleado se basa en factores individuales como la personalidad, las habilidades, el conocimiento, la experiencia y las habilidades. La teoría sugiere que, aunque las personas pueden tener diferentes conjuntos de objetivos, pueden motivarse si creen que: Existe una correlación positiva entre el esfuerzo y el rendimiento, el desempeño favorable resultará en una recompensa deseable, la recompensa satisfará una necesidad importante, el deseo de satisfacer la necesidad es lo suficientemente fuerte como para que el esfuerzo valga la pena (41).

Aspectos específicos del trabajo en significación de tareas

- **Establecimiento de metas:** Posee una influencia ocasional / secundaria en la satisfacción, siendo esto al inicio, desapareciendo después de unos meses la influencia de este sobre la satisfacción laboral.
- **Resultados del cargo desempeñado:** La satisfacción laboral tiene que ver con el resultado del bienestar el mismo que es expresado con base en la ejecución del cargo asignado. Siendo una diferencia individual de suma importancia la equidad del resultado la misma que es 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/ desazón y buscará la manera de restaurar dicha equidad caso contrario disminuirá su esfuerzo (42).

- **Condiciones favorables en el trabajo:** Todo empleado debe interesarse en su ambiente laboral, para el bienestar personal, así como también para facilitar el hacer un buen trabajo. Siendo de preferencia de los trabajadores ambientes físicos que no sean peligrosos / incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían ser extremos (43).

Características personales

- **Autonomía y desarrollo personal:** (44) Refiere que la autonomía es la sensación de libertad de trabajar sin una supervisión estrecha Propiciando Mediante la autonomía el desarrollo personal. El mismo que significa un autoconocimiento de las habilidades propias de los empleados. Buscando de esta manera maximizar y satisfacer el potencial de competencia.
- **Logro:** Resulta de alcanzar un objetivo que deberá ser estimulante para el empleado, y se trata de una recompensa autoadministrada, sin embargo, se deberá considerar las diferencias individuales
- **Liderazgo:** El líder es un sujeto que posee una elevada carga de autoestima la misma que se orienta a un comportamiento cuya característica principal es la necesidad de logro, encontrándose relación entre la conducta de recompensa del líder y la satisfacción laboral y que en su situación biológica es normal (45).
- **Factores disposiciones o emocionales:** Se hace necesario tomar en cuenta los aspectos emocionales generales para explicar la estabilidad y la consistencia de la satisfacción laboral

Una percepción errónea o equivocada ocurre 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 podrían estar basadas en mentiras/rumores que dañan la organización, igual es en el caso de los estereotipos.

- **Involucramiento y compromiso en el trabajo:** Nivel en el que los empleados se sumergen en sus labores, para lo cual invierten tiempo / energía, concibiendo la concepción del trabajo como parte de su existir, es alta la probabilidad que los empleados que se involucran con sus respectivos trabajos, tengan fe en la ética laboral, tienen necesidades de crecimiento y a la vez disfrutan participando en la toma de decisiones, este tipo de empleados con un alto nivel de compromiso con el trabajo se identifican de sobremanera con el trabajo que realizan y les importa mucho la clase de trabajo que hacen. (46,47).
- **La autoestima:** confianza en la capacidad que se tiene para pensar/, aprender, así como tomar decisiones adecuadas y responder de forma efectiva a las situaciones nuevas. Proporcionando fortaleza, energía y motivación una autoestima adecuada.

Significando también algo fundamental, ya que impulsa al individuo a alcanzar logros y enorgullecerse de ellos, alcanzando satisfacción en aspectos de su vida, incluyendo el laboral (48,49).

2.3. Base Conceptual.

Clima organizacional.

El escenario es uno de los componentes decisivos para el desarrollo organizacional para la administración, para la transformación y/o mejora. Es importante por su impacto inminente en el desarrollo de los procedimientos y sus consecuencias, lo que se ve reflejado en una práctica organizacional favorable y en la calidad propia de la gestión. Influye de manera directa sobre la responsabilidad, sobre el acicate, sobre la iniciativa y sobre el rendimiento individual y en los grupos de trabajo. Un clima beneficioso tiene un efecto positivo en las actitudes de las personas para confrontar circunstancias inciertas, intentando reducir el impacto negativo, un curso típico de cambio, en

eficacia de la organización. (29)

El ambiente en el equipo laboral afecta el rendimiento. Un ambiente de equipo favorable motiva a los laboristas a acrecentar el cumplimiento de los objetivos planteados superando las metas de la organización. Mejores equipos ayudan a mejorar el rendimiento laboral, y por ende lleva a la organización al cumplimiento de los objetivos trazados y muchas veces aun estos son superados. En el cuidado de la salud, un ambiente beneficioso de equipo conlleva a brindar una atención de calidez y calidad, mejorando la atención al paciente y por ende al cumplimiento de los objetivos trazados por los servicios de salud. (Chiavenato, 2007). (29)

En la actualidad, es primordial descubrir los componentes que ejercen influencia en el desempeño humano. Es bien sabido que hay factores físicos y sociales que influyen en la conducta individual y es ahí en donde entra a tallar la motivación que es el impulso que define como los trabajadores perciben el trabajo, el desempeño, la complacencia laboral, el rendimiento, la producción, etc. (Dessler & Varela, 2004). (30)

Dimensiones del clima organizacional:

- **Potencial humano:**

Consiste en la organización colectiva de una institución formada por individuos y/o grupos de diversos tamaños. Un individuo posee las cualidades teóricas-prácticas, afectivas y de presencia que son de utilidad para la institución con el fin de lograr los objetivos planteados. (33)

- **Diseño organizacional:**

Es una actividad estructurada y en orden escalonado por el cual se designan jefaturas, cargos, labores y el desempeño de tareas según sus objetivos y metas dentro de una institución. (33)

- **Cultura organizacional:**

Este es el consentimiento de las personas afines a las metas y debe considerar un ambiente de trabajo donde se afinen todos los vínculos, los nexos, reglas y patrones de comportamiento para ser una organización meritocrática productiva y eficiente o una organización ineficaz e ineficiente en cuanto a las relaciones mutuas, que ocurre entre los componentes del engranaje laboral determinado en el punto de origen. (33)

Indicadores del clima organizacional:

- **Liderazgo:**

Es la influencia de ciertos individuos, especialmente superiores, sobre las acciones de otros para alcanzar objetivos deseados. No existe un patron descrito ya que depende de las circunstancias existentes en el entorno social tales como: principio, virtudes, etica, normativas, metodos, etec. (33)

- **Innovación:**

Abarca la intención de una institución de implementar sistemas novedosos e innovar la forma en que funciona. (33)

- **Recompensa:**

Es un medio usado por las instituciones, más las recompensas que las sanciones, esta estrategia puede crear un clima favorable en las instituciones, siempre que el empleador no sea sancionado, todo lo contrario, sea alentado a desarrollar sus funciones laborales lo mejor posible, y si no es bueno, se anima a mejorar a medio plazo. (33)

- **Confort:**

Trabajo de la gerencia para construir un entorno físico saludable y confortable. (33)

- **Estructura:**

Simboliza las apreciaciones que se forman los empleados de la institución sobre la magnitud de normas, métodos, procesos, papeleos y otras restricciones que enfrentan para desarrollar su faena. La envergadura en que la institución enfatiza la burocracia en comparación con el énfasis puesto en un entorno laboral libre, informal y no estructurado. (33)

- **Toma de decisiones:**

Evaluar la información disponible utilizada en la toma de decisiones dentro de la institución y el rol que juegan los trabajadores en este proceso. (33)

- **Comunicación organizacional:**

Se fundamenta en los sistemas de comunicación empleados por la institución y la capacidad de los trabajadores para que la gerencia escuche sus reclamos. (33)

- **Remuneración:**

Se sustenta en la manera en que se gratifica a los empleadores. (33)

- **Identidad:**

Es la sensación de pertenecer a la institución y de ser un miembro valioso y destacado incluido en la agrupación laboral. Asimismo, el sentimiento de compartir metas personales con las de la institución. (33)

- **Conflicto y cooperación:**

Se relaciona con el grado de cooperación observado entre los trabajadores en el desempeño de sus funciones laborales y el apoyo material y humano que les ofrece su institución. (33)

- **Motivación:**

Hace mención a las circunstancias que hacen que los trabajadores trabajen con más o menos ahincó en la institución. Conglomerado de propósitos y perspectivas de los empleados en su entorno institucional.

Es un grupo de respuestas y comportamientos innatos e inherentes del ser humano que se pone de manifiesto ante ciertos incentivos. (33)

Satisfacción laboral

Es un juicio evaluativo general del trabajo de uno que va de positivo a negativo. Siguiendo el modelo tripartito de actitudes, la satisfacción laboral contiene aspectos cognitivos (creencias o juicios sobre el trabajo), afectivos (sentimientos que despierta el trabajo) y conductuales (cómo el individuo tiende a comportarse hacia el trabajo). Aunque los tres componentes no se aplican a todos los tipos de actitudes laborales, la satisfacción laboral generalmente se considera que está compuesta por los tres componentes (Scott, y Taylor, 1985). (34)

Dimensiones de la satisfacción laboral:

- **Significación de tareas:**

Tiene que ver con la disposición al trabajo que tiene el trabajador en relación a las funciones que le han sido designadas. El trabajador que rinda más en base a las funciones designadas quiere decir que tiene una mejor satisfacción que aquel que no lo hace, por lo tanto la significación de la tarea tiene que ver con aspectos como el esfuerzo, la realización que produce en la persona, y el aporte material que brinda al trabajador (35).

- **Condiciones de trabajo:**

Son todos los elementos que se encuentran alrededor del trabajador y que influyen directamente sobre su rendimiento en la empresa, dentro de estos elementos se encuentran disposiciones normativas que facilitan el rendimiento o que pueden limitarlo, así como funciones que pueden ser dadas y que brindan facilidad al desarrollo del trabajador (36).

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

Es la forma en que el trabajador se sentirá valorado dentro de la empresa,

siendo esta una especie de tendencia evaluativa a saber si los demás aprueban lo que está asiendo. Esto se relaciona con el reconocimiento propio de la persona y cómo impulsa dicho reconocimiento a la satisfacción y por ende a un mejor rendimiento (34).

- **Beneficiosos económicos:**

Son todos aquellos beneficios que ayudan a que el trabajador se sienta apreciado y por lo tanto motiva la adecuada colaboración entre los pares y el aumenta el rendimiento laboral (35).

Indicadores del clima organizacional:

- **Importancia de las tareas realizadas:**

El funcionamiento de cualquier negocio depende de que todos entiendan sus roles y responsabilidades. Al comprender sus deberes, pueden realizar sus tareas asignadas de manera eficiente, a esto se refiere la importancia de las tareas realizadas como tal (36).

- **Esfuerzo:**

El esfuerzo es el tiempo requerido para completar una tarea, actividad o proyecto, y es un recurso tan valioso como el dinero o los materiales. Un gerente de proyecto puede expresar el esfuerzo en días, horas o minutos o como un porcentaje (37).

- **Realización personal:**

La realización personal es una satisfacción profunda y persistente contigo mismo y con tu situación. Es sentirse extremadamente complacido de que sus deseos y necesidades se realicen (38).

- **Equidad:**

Se refiere a la equidad y la justicia y se distingue de la igualdad: mientras que la igualdad significa brindar lo mismo a todos, la equidad

significa reconocer que no todos comenzamos desde el mismo lugar y debemos reconocer y hacer ajustes a los desequilibrios (36).

- **Ambiente:**

Es el lugar donde el trabajador se desarrolla y está compuesto por todos los elementos con los que él tiene contacto directo (37).

- **Horario:**

Se entiende por horario al tiempo que una persona tiene que brindar sus servicios a una empresa en determinada hora del día, tarde o noche (38).

- **Relaciones interpersonales:**

Son las interacciones que tiene un trabajador con otro en las diferentes circunstancias de la empresa que se determinen como tal (35).

- **Reconocimiento económico moral:**

Es el reconocimiento al esfuerzo que se hacen de las personas que trabajan en determinada institución, el reconocimiento puede ser económico, material u oral (36).

- **Remuneracion:**

Es el pago que se le hace a un trabajador por su tiempo dedicado a la empresa (34).

- **Incentivo:**

Es la forma de motivar a los trabajadores, este incentivo puede ser un reconocimiento o puede ser algo directamente que la persona necesite (33).

2.4. Definición de términos básicos.

- **Clima organizacional:** Conjunto de variables como ambiente físico, estructura, comportamiento organizacional, ambiente social y

características de sus miembros, que brindan una visión global de la organización.

- **Satisfacción laboral:** Es aquel que establece el nivel de bienestar que un individuo experimenta en su centro laboral de acuerdo a Lucke (51) donde un trabajador mientras más seguro y placentero sienta su trabajo, mejor se desempeñará.
- **Trabajo en equipo:** Se refiere al esfuerzo realizado por un grupo de personas con capacidades complementarias, comprometidas y responsabilizadas para el logro de un objetivo, para lo cual adoptan e integran de forma armónica planes, actividades y funciones.
- **Compensación y recompensa:** Se refiere a la coherencia del salario y los beneficios recibidos con los requisitos del puesto y a la fundamentación de las decisiones relativas al personal, en los resultados o desempeño.
- **Servicio de cuidados intensivos COVID-19:** Es una unidad orgánica que brinda atención de salud especializada en Medicina Intensiva al paciente críticamente enfermo. Es una Unidad Técnica Operativa integrada por profesionales especializados en Medicina Intensiva y que tienen a su cargo el cuidado y manejo del paciente crítico.
- **Servicio de cuidados intermedios COVID-19:** Es una unidad orgánica que brinda atención de salud especializada en el manejo del paciente grave o potencialmente grave que requiere monitoreo de sus funciones vitales, que no pueda ser brindado en las Unidades de Hospitalización común, pero que no justifica su admisión o continuidad en la UCI.
- **Trabajo actual:** Lugar o área donde se ha designado para cumplir con su labor asignada.
- **Trabajo en general:** labor que requiere la aplicación de todos los conocimientos que tiene el trabajador y que lo involucra con todo el personal del establecimiento.

- **Interacción con el jefe inmediato:** Referida a interacciones de los equipos en términos de líder – colaborador, direccionamiento, monitoreo y soporte a las actividades.
- **Oportunidades de progreso:** Situaciones que puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel, expectativas de capacitación y desarrollo.
- **Interrelación con sus compañeros de trabajo:** Personal que labora en el mismo establecimiento, en cualquier área. Considera las relaciones interpersonales en el desarrollo de sus labores.
- **Ambiente de trabajo:** Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis.

3.1.1. Hipótesis general.

Existe relación del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación entre potencial humano y significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.
- Existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.
- Existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.
- Existe la relación entre potencial humano y beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

3.2. Definición conceptual de variables.

Variable 1: Clima Organizacional:

Según Chiavenato (2007) argumenta que el ambiente institucional se puede precisar como las características o circunstancias del escenario de trabajo tal como lo perciben o experimentan los integrantes de la institución y también tiene un impacto directo en el comportamiento de los empleados. (29)

Variable 2: Satisfacción Laboral:

Según Scott y Taylor (1985) 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 beneficiosos que le otorga la organización por su participación e intervención y colaboración en el cumplimiento de metas. (38)

3.2.1. Operacionalización de variables.

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	El ambiente institucional se tiene el trabajador puede precisar como las características o creencias que se circunstanancias del escenario de trabajo tal como lo perciben o experimentan los integrantes de la institución y también tiene un impacto	Refleja la visión que tiene la institución en la que labora y las creencias que se forman en función de variables como el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional.	Potencial humano	-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	-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.	

	directo en el comportamiento de los empleados. Chiavenato (2007)		Cultura organizacional	-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 OPERACIONAL	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	Es el nivel de correspondencia del empleador con respecto a su ambiente laboral, en esta investigación se trabajará de acuerdo al teorista Locke quien habla de la teoría de la	Significación de tarea.	-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.	-Ambiente. -Horario. -Relaciones	7 (8,9,10,11,12,	Muy satisfecho= Más de 31. Satisfecho=	

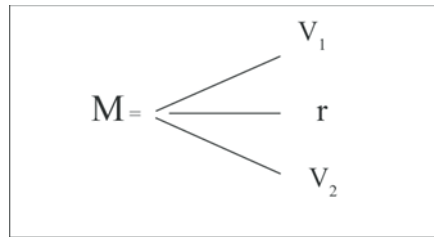
	negativa, de acuerdo al teorista, esta satisfacción puede ser positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto como también es la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo. Locke (1976)	motivación y la higiene.		interpersonales	13,14)	De 19 a 31. Insatisfecho = Menos de 19.
			Reconocimiento personal y/o social.	-Reconocimiento económico o moral.	1 (15)	Muy satisfecho= Más de 4. Satisfecho= De 3 a 4. Insatisfecho = Menos de 3.
			Beneficios económicos.	-Remuneración -Incentivo.	2 (16,17)	Muy satisfecho= Más de 7. Satisfecho= De 4 a 7. Insatisfecho = Menos de 4.

IV. METODOLÓGIA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo diseño no experimental; de tipo aplicativo, correlacional de corte transversal.

- **Tipo aplicativo:** Porque pretendemos desarrollar epistemología con la finalidad de contribuir a la mejora del problema, dando posibles soluciones para la toma de decisiones, brindando pesquisas útiles y estimables para el nosocomio. (50)
- **Enfoque cuantitativo:** Porque emplearemos la recolección y el análisis de los datos obtenidos para 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. (51)
- **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. (52)
- **Corte transversal:** Porque analizaremos ambas variables simultáneamente, en un mismo periodo de tiempo y espacio, sin tener en consideración la secuencia de los eventos. (53)
- **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. (54)



Donde:

M = Muestra (Profesional de enfermería del área COVID-19)

V1 = Clima organizacional

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre las ambas variables.

4.2. Método de investigación.

El presente proyecto de investigación presenta la metodología de hipotético-deductivo, porque tomo 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 fueron 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. (55)

4.3. 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 sabe de buena tinta 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. (56)

- **Población de estudio:** La población evaluada fueron 116 licenciadas de enfermería que laboran en las áreas de atención al paciente COVID-19 en el Hospital Regional Cusco.
- **Muestra:** Aplicando la fórmula de población definida probabilística, obtuvimos una muestra de 90 licenciadas en enfermería, con un nivel de confiabilidad del 95%, con un nivel de precisión fijado de 5%.

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

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)

Nivel de confianza (%)	95	$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$
Valor Crítico en tabla Normal (Z)	1.96	
		n = 90
Tamaño de la población (N)	116	
p: proporción de desempeño adecuado	p=0.5	
q: proporción de desempeño inadecuado	q=0.5	
e: nivel de precisión fijado por el investigador	e=5%=0.05	

Nota: Fuente: Moya (2010) / Adaptado por el Investigador.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

Solo licenciadas en enfermería del área de atención al paciente COVID-19.

De ambos sexos.

Estado civil indiferente.

Edad indiferente.

Nombrado o contratado (diferentes modalidades).

Criterios de exclusión:

Licenciadas de enfermería que se encuentren de vacaciones o licenciadas.

Licenciadas de enfermería que no estén de acuerdo en participar.

Licenciadas de enfermería que no estén laborando en las áreas COVID-19.

4.4. Lugar de estudio.

La presente investigación se realizó en el Hospital Regional 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 otras.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autoras: Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personas del MINSA.

Año: 2012.

Lugar: Organizaciones de salud.

Objetivo: Percepción del clima organizacional en el personal de salud.

Administración: Individual y colectiva.

Población: Licenciadas de enfermería.

Aplicación: Directa.

Tiempo de Aplicación: En promedio 20 minutos.

Cantidad de Ítems: 27 ítems.

Dimensiones: El instrumento presenta tres dimensiones:

- Potencial Humano.
- Diseño Organizacional.
- Cultura Organizacional.

Indicadores: El instrumento presenta 11 indicadores:

Potencial humano:

- Innovación.
- Liderazgo.
- Recompensa.
- Confort.

Diseño organizacional:

- Estructura.
- Comunicación organizacional.
- Toma de decisiones.
- Remuneración.

Cultura organizacional:

- Motivación.
- Identidad.
- Conflicto y cooperación.

Escala: Tipo Likert.

Escala Valorativa: Saludable, no saludable y por mejorar.

Niveles y Rangos:

Variables	Niveles	Rango
Clima organizacional.	Saludable.	Entre 82 a 108 puntos.
	Por mejorar.	Entre 55 a 81 puntos.
	No saludable.	Entre 27 a 54 puntos.

Fuente: Elaboración Propia En Base al cuestionario para el estudio del Clima organizacional por el Ministerio de Salud, 2011.

Dimensiones	No saludable	Por mejorar	Saludable
Potencial humano	Menos de 22	De 22 a 33	Más de 33
Diseño organizacional	Menos de 16	De 16 a 24	Más de 24
Cultura organizacional	Menos de 16	De 16 a 24	Más de 24

Fuente: Elaboración Propia En Base al cuestionario para el estudio del Clima organizacional por el Ministerio de Salud, 2012.

Validación y Confiabilidad:

Validez:

La Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personas del MINSA, con la colaboración del Comité Técnico de Clima Organizacional conformado por expertos en el tema y las Organizaciones de Salud que han participado como pilotos durante los años 2009 y 2010, han validado y redefinido el presente Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional, en su segunda versión, determinado con la Resolución Ministerial # 468-2011/MINSA. (31)

Confiabilidad:

Se ejecutó una prueba piloto, el cual estuvo conformado por 20 licenciadas de enfermería del área de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco. Se utilizó las siguientes pruebas estadísticas para determinar la confiabilidad del instrumento:

- **Medidas de consistencia interna:**

Es usualmente una medida basada en las correlaciones entre distintos ítems dentro de la misma prueba. Mide si los distintos ítems producen resultados similares en el supuesto general. Se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el Coeficiente de Alfa de Crombach, obteniendo un valor de 0.930 (27 ítems), determinando que el instrumento es confiable, asimismo se realizó por cada una de las dimensiones obteniendo un valor de 0.875 (11 ítems) para potencial humano, 0.754 (8 ítems) para diseño organizacional y 0.768 (8 ítems) para cultura organizacional. (Ver Anexo N° 7).

- **Medida de estabilidad: (confiabilidad por test-retest).**

En este procedimiento un mismo instrumento de medición (o ítems o indicadores) es aplicado dos o más veces a un mismo grupo de personas, después de un periodo de tiempo. Si la correlación entre los resultados de las diferentes aplicaciones es altamente positiva, el instrumento se considera confiable. El valor obtenido de confiabilidad fue 0.860. (Ver Anexo N° 5).

- **Método de mitades partidas:**

Requiere sólo una aplicación de la medición. Específicamente, el conjunto total de ítems (o componentes) es dividido en dos mitades y las puntuaciones o resultados de ambas son comparados. Si el instrumento es confiable, las puntuaciones de ambas mitades deben estar fuertemente correlacionadas. Un individuo con baja puntuación en una mitad, tenderá a

tener también una baja puntuación en la otra mitad. El valor obtenido de confiabilidad fue 0.698. (Ver Anexo N° 6).

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autoras: Mg. Rojas Muñoz, José Percy.

Año: 2017.

Lugar: Organizaciones de salud.

Objetivo: Medir la satisfacción laboral.

Administración: Individual y colectiva.

Población: Licenciadas de enfermería.

Aplicación: Directa.

Tiempo de Aplicación: En promedio 20 minutos.

Cantidad de Ítems: 17 ítems.

- Significación de tareas.
- Condiciones de trabajo.
- Reconocimiento personal y/o social.
- Beneficios económicos.

Indicadores: El instrumento presenta 8 indicadores:

Significación de tareas:

- Importancia de las tareas realizadas: esfuerzo.
- Realización personal.

- Equidad.

Condiciones de trabajo:

- Ambiente.
- Horario.
- Relaciones interpersonales.

Reconocimiento personal y/o social:

- Reconocimiento económico o moral.

Beneficios económicos:

- Remuneración.
- Incentivos.

Escala: Tipo Likert

Escala Valorativa: Insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

Niveles y Rangos:

Variables	Niveles	Rango
Satisfacción laboral.	Muy satisfecho.	Entre 63 a 85 puntos.
	Satisfecho.	Entre 40 a 62 puntos.
	Insatisfecho.	Entre 17 a 39 puntos.

Fuente: Elaboración Propia En Base al cuestionario adaptado por Mg. Rojas Muñoz, José Percy. 2017.

Dimensiones	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
Significación de tareas.	Menos de 19	De 19 a 31	Más de 31
Condiciones de trabajo.	Menos de 19	De 19 a 31	Más de 31
Reconocimiento personal y/o social	Menos de 3	De 3 a 4	Más de 4
Beneficios económicos.	Menos de 4	De 4 a 7	Más de 7

Fuente: Elaboración Propia En Base al cuestionario adaptado por Mg. Rojas Muñoz, José Percy. 2017.

Validez:

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.

Confiabilidad:

Se ejecutó una prueba piloto, el cual estuvo conformado por 20 licenciadas de enfermería del área de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional del Cusco, se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el Coeficiente de Alfa de Crombach, obteniendo un valor de 0.864 (17 ítems), determinando que el instrumento es confiable, asimismo se realizó 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).

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

La presente investigación se empleo el paquete estadístico SPSS Version 25 actualizada, la información recolectada fue tabulada, lo cual esta representada por tablas para su exposición. El análisis descriptivo se utilizo la distribución de frecuencias. Para el análisis inferencial, se utilizo la prueba no paramétrica Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, ya que el estudio tiene como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Asimismo, se ha trabajado con un nivel de significación del 5%.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos.

Tabla N° 5.1.1.

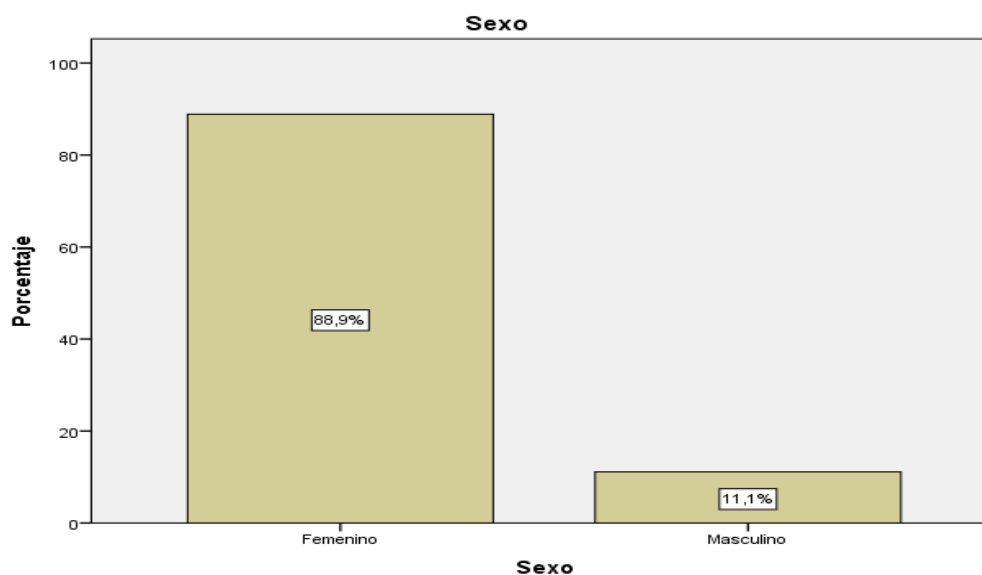
Sexo del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes
COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	80	88,9	88,9	88,9
Masculino	10	11,1	11,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC.

Figura N° 5.1.1.

Sexo del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes
COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretacion: Se observa que el 88.9% del personal de enfermería corresponde al sexo femenino y el 11.1% al sexo masculino.

Tabla N° 5.1.2.

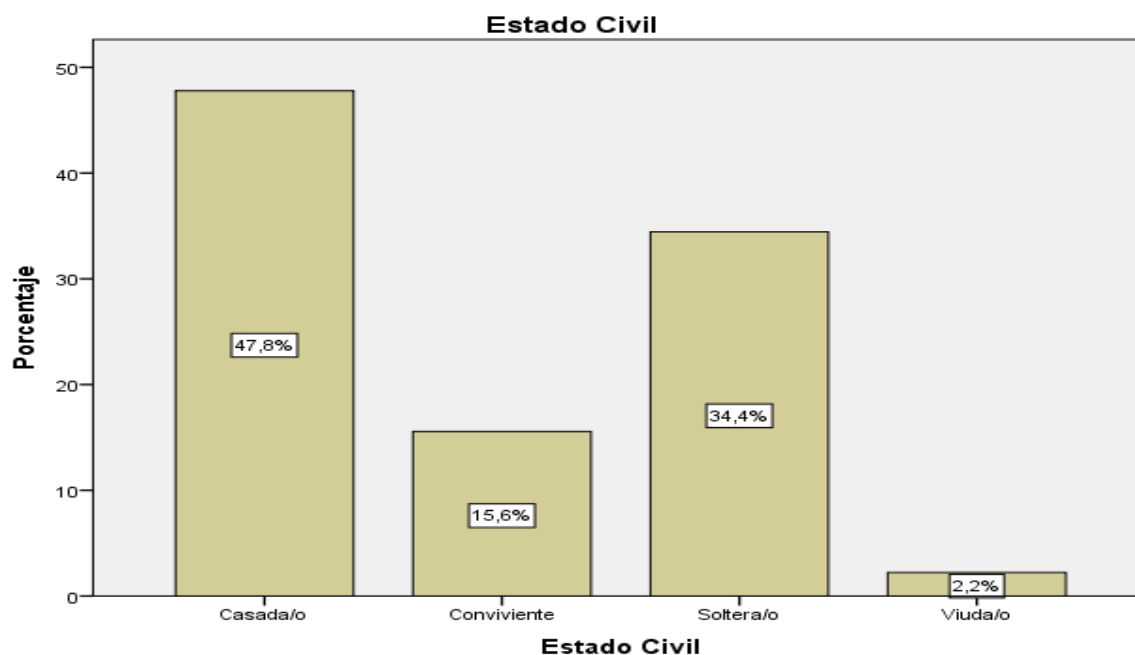
Estado civil del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes
COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casada/o	43	47,8	47,8	47,8
Conviviente	14	15,6	15,6	63,3
Soltera/o	31	34,4	34,4	97,8
Viuda/o	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC.

Figura N° 5.1.2.

Estado civil del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes
COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretacion: Se observa que el 47.8% del personal de enfermería son casado, el 15.6% son conviviente, el 34.4% son soltero y el 2.2% son viudo.

Tabla N° 5.1.3.

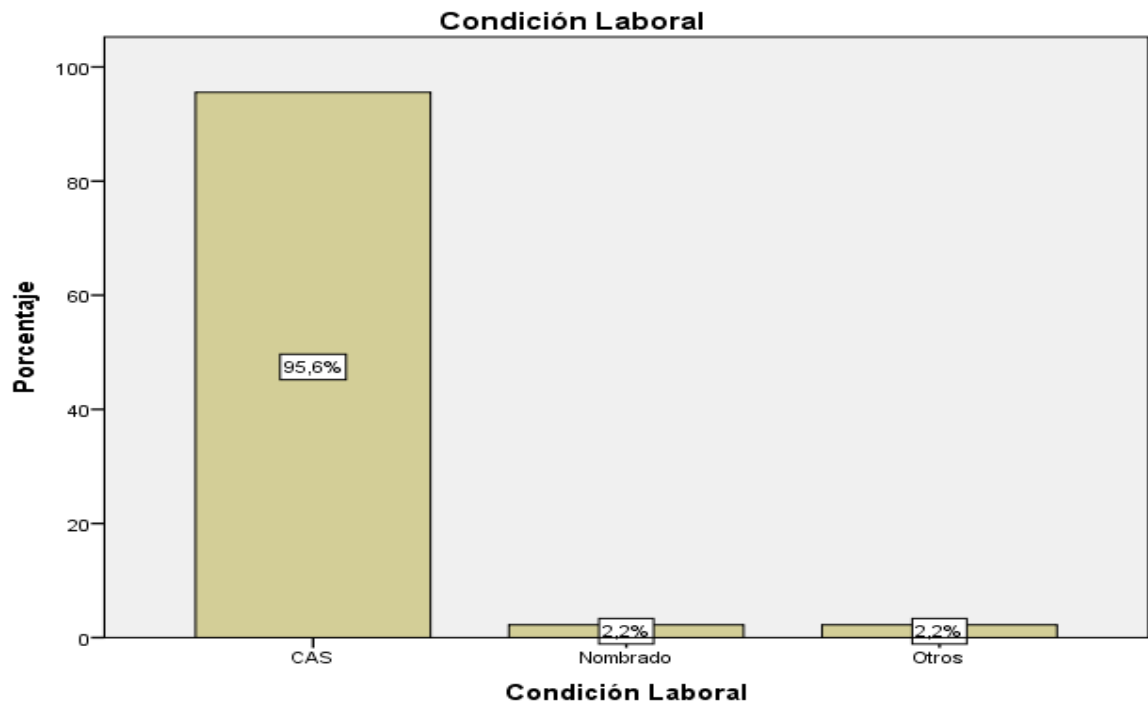
Condición laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CAS	86	95,6	95,6	95,6
Nombrado	2	2,2	2,2	97,8
Otros	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC..

Figura N° 5.1.3.

Condición laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretacion: Se observa que el 95.6% del personal de enfermería son CAS, el 2.2% son nombrado y el 2.2% pertenecen a otros.

Tabla N° 5.1.4.

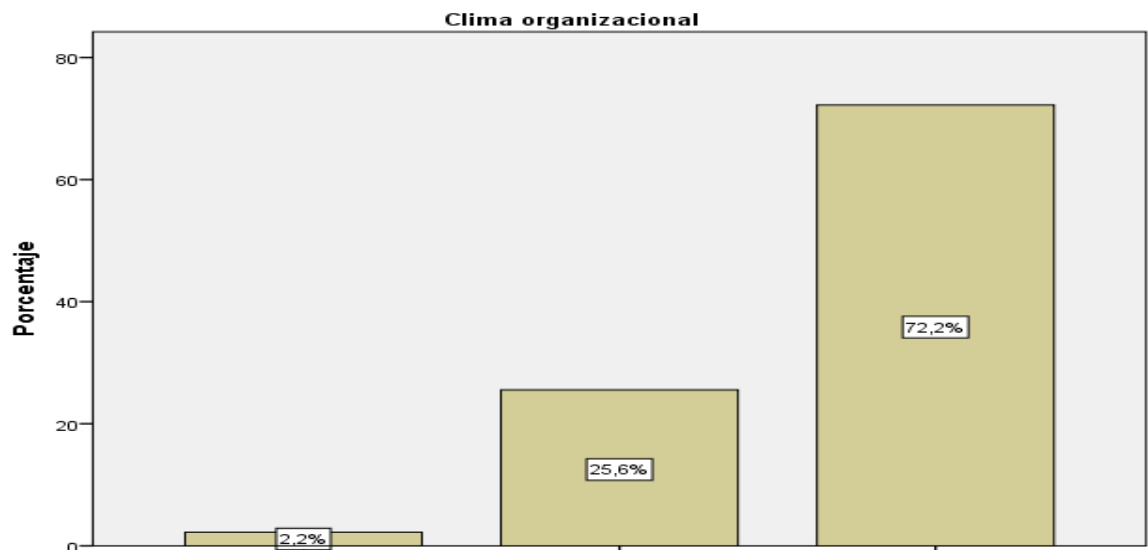
Clima organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No saludable	2	2,2	2,2	2,2
Por mejorar	23	25,6	25,6	27,8
Saludable	65	72,2	72,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC.

Figura N° 5.1.4.

Clima organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretacion: Se observa que el 72.2% del personal de enfermería refieren que el clima organizacional es saludable, el 25.6% que está por mejorar y el 2.2% que no es saludable.

Tabla N° 5.1.5.

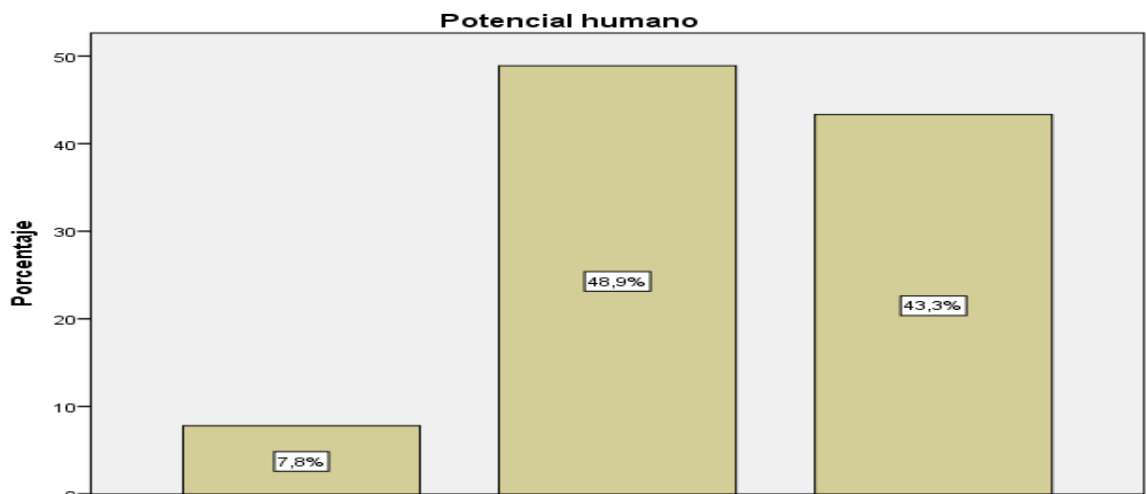
Clima organizacional en su dimensión potencial humano en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No saludable	7	7,8	7,8	7,8
Por mejorar	44	48,9	48,9	56,7
Saludable	39	43,3	43,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC..

Figura N° 5.1.5.

Clima organizacional en su dimensión potencial humano en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretacion: Se observa que el 43.3% del personal de enfermería refieren que el potencial humano es saludable, el 48.9% que está por mejorar y el 7.8% que no es saludable.

Tabla N° 5.1.6.

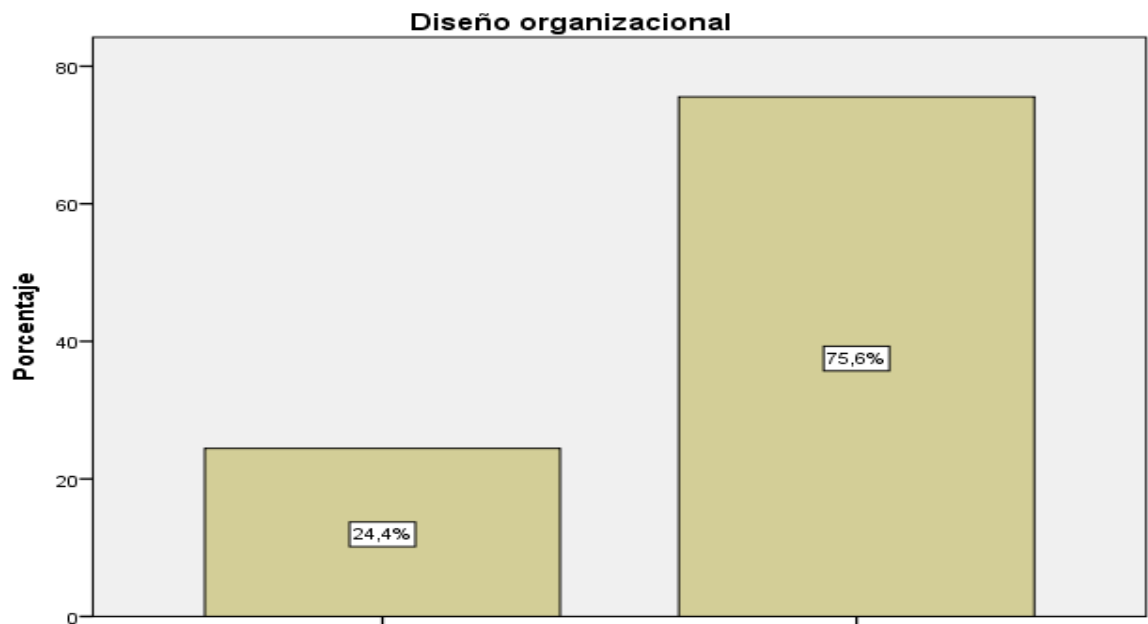
Clima organizacional en su dimensión diseño organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Por mejorar	22	24,4	24,4	24,4
Saludable	68	75,6	75,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC..

Figura N° 5.1.6.

Clima organizacional en su dimensión diseño organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretacion: Se observa que el 75.6% del personal de enfermería refieren que el diseño organizacional es saludable y el 24.4% que está por mejorar.

Tabla N° 5.1.7.

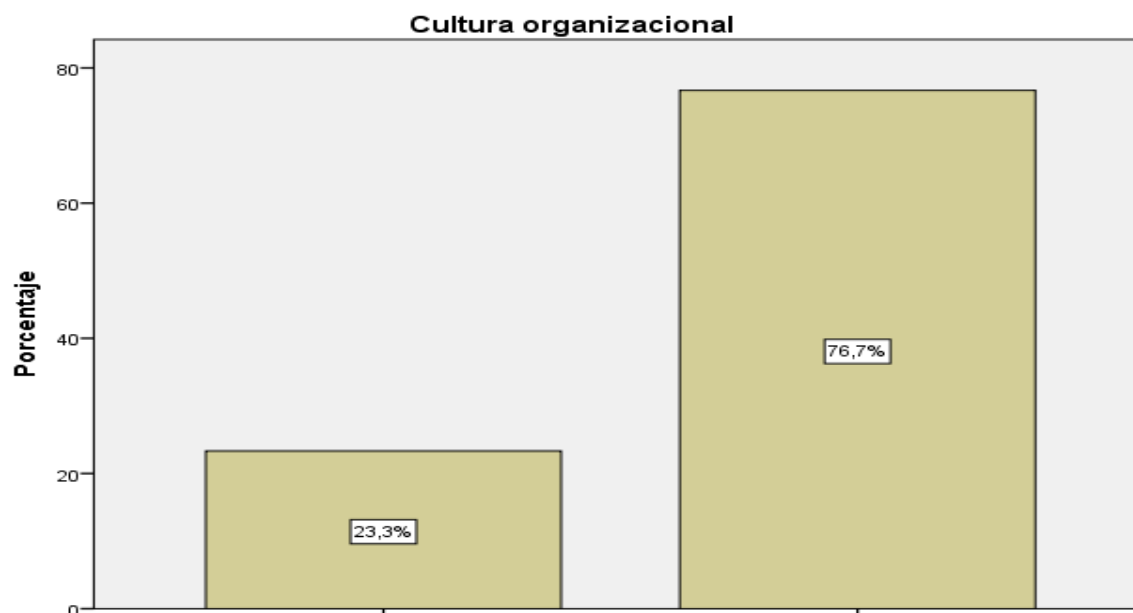
Clima organizacional en su dimensión cultura organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Por mejorar	21	23,3	23,3	23,3
Saludable	69	76,7	76,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC.

Figura N° 5.1.7.

Clima organizacional en su dimensión cultura organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretacion: Se observa que el 76.7% del personal de enfermería refieren que la cultura organizacional es saludable y el 23.3% que está por mejorar.

Tabla N° 5.1.8.

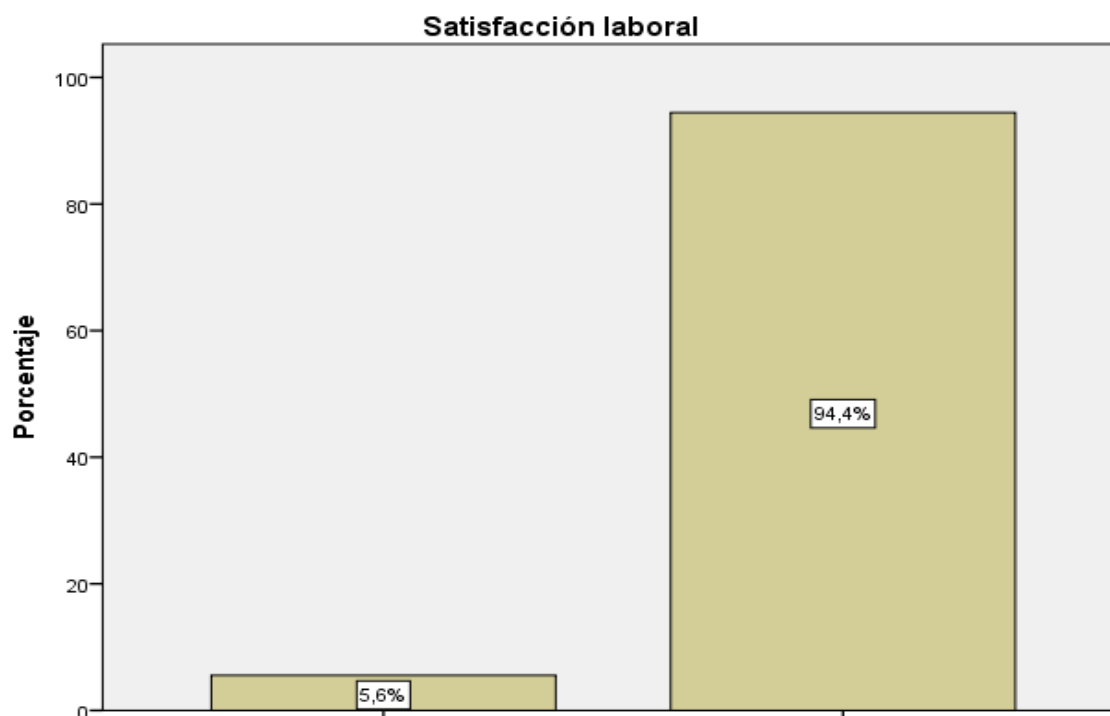
Satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	5	5,6	5,6	5,6
Muy satisfecho	85	94,4	94,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC.

Figura N° 5.1.8.

Satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretacion: Se observa que el 94.4% del personal de enfermería se encuentra muy satisfecho laboralmente y el 5.6% está satisfecho.

Tabla N° 5.1.9.

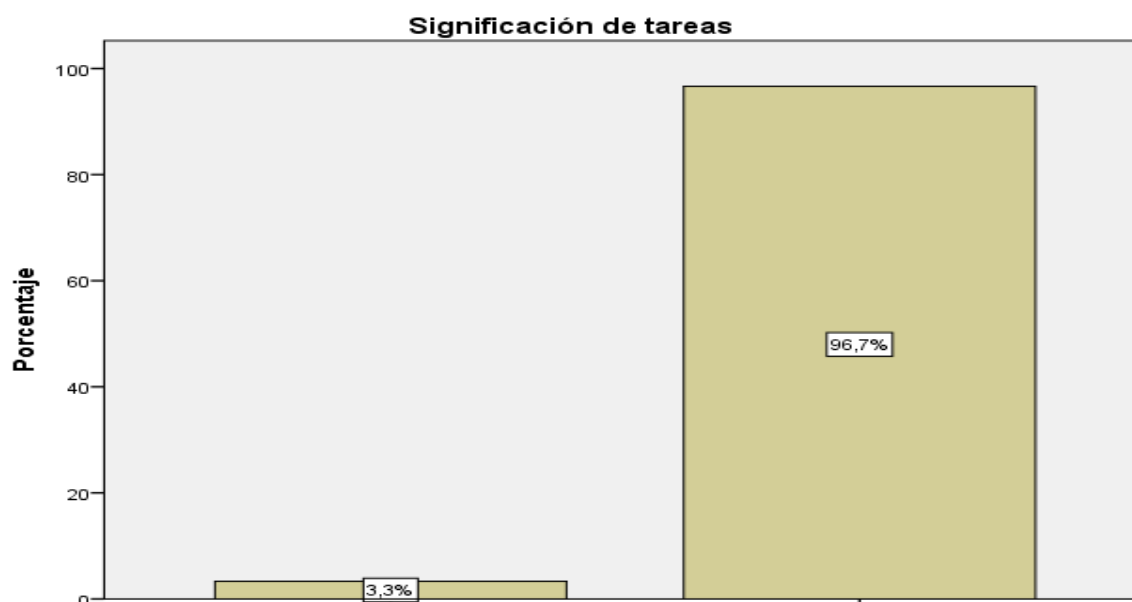
Satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	3	3,3	3,3	3,3
Muy satisfecho	87	96,7	96,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC.

Figura N° 5.1.9.

Satisfacción laboral en su dimensión significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretación: Se observa que el 96.7% del personal de enfermería se encuentra muy satisfecho con la significación de tareas y el 3.3% está satisfecho.

Tabla N° 5.1.10.

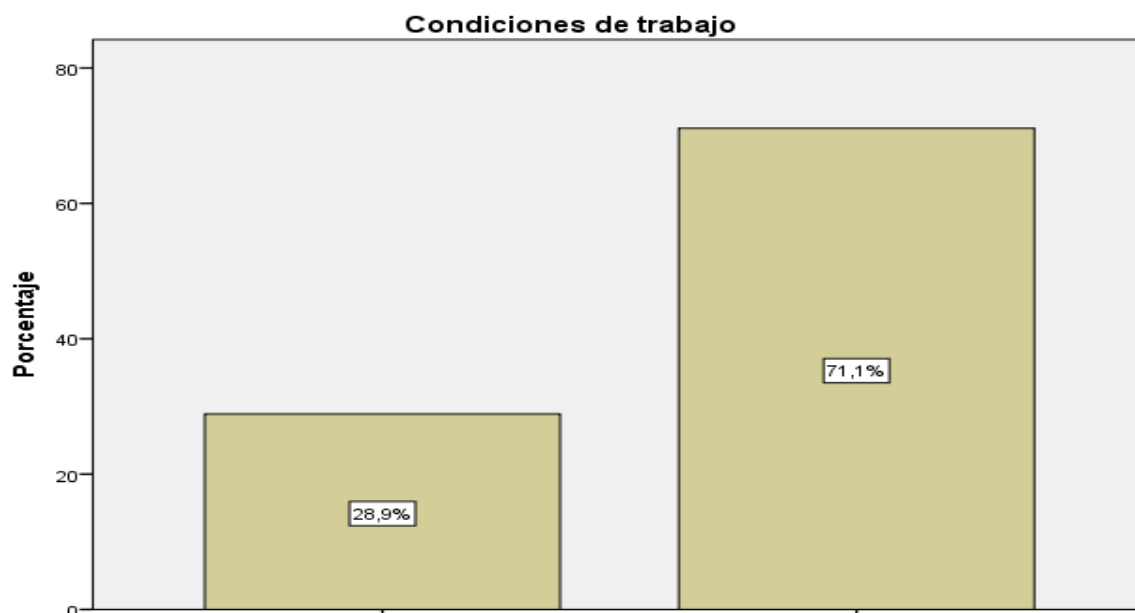
Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	26	28,9	28,9	28,9
Muy satisfecho	64	71,1	71,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC.

Figura N° 5.1.10.

Satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretacion: Se observa que el 71.1% del personal de enfermería se encuentra muy satisfecho con las condiciones de trabajo y el 28.9% está satisfecho.

Tabla N° 5.1.11.

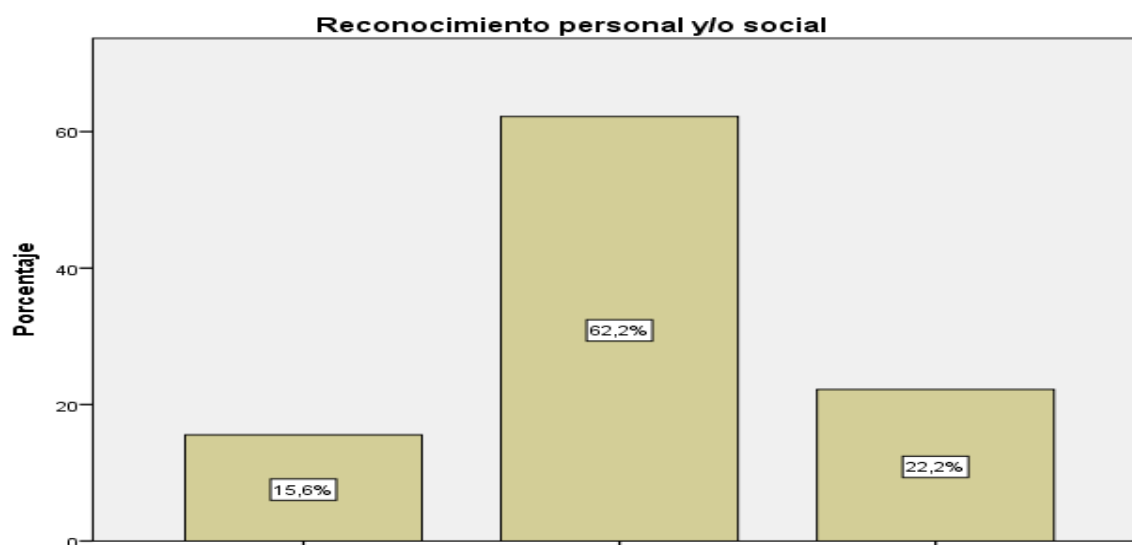
Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	14	15,6	15,6	15,6
Satisfecho	56	62,2	62,2	77,8
Muy satisfecho	20	22,2	22,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC..

Figura N° 5.1.11.

Satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretación: Se observa que el 22.2% del personal de enfermería se encuentra muy satisfecho con el reconocimiento personal y/o social, el 62.2% está satisfecho y el 15.6% está insatisfecho.

Tabla N° 5.1.12.

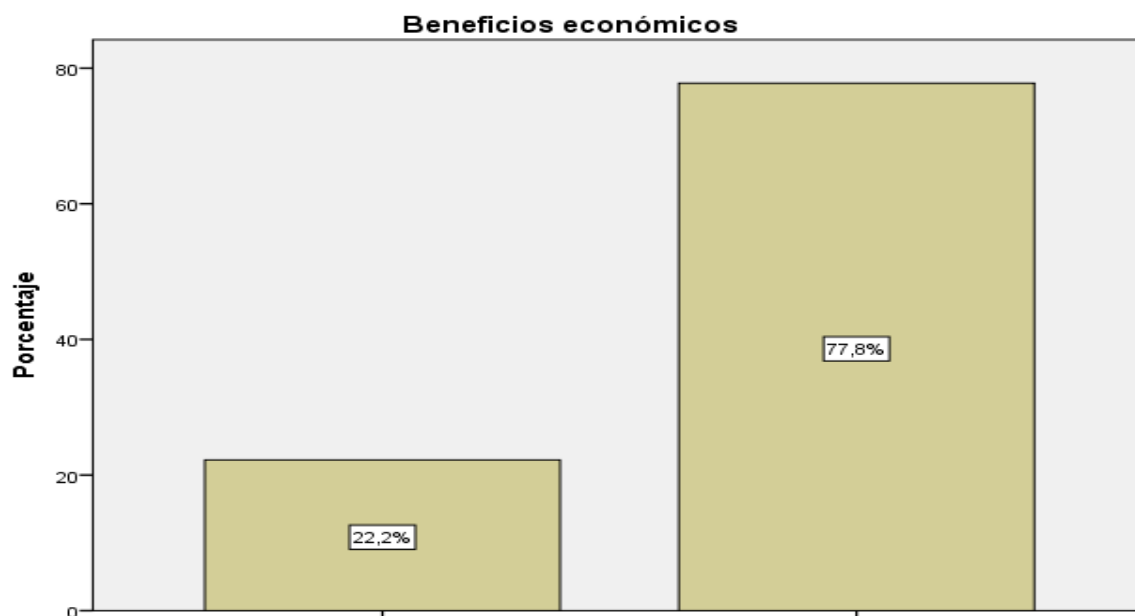
Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	20	22,2	22,2	22,2
Muy satisfecho	70	77,8	77,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: HRC..F

Figura N° 5.1.12.

Satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretación: Se observa que el 77.8% del personal de enfermería se encuentra muy satisfecho con los beneficios económicos y el 22.2% está satisfecho.

5.2. Resultados inferenciales.

En lo que respecta al análisis inferencial, para determinar que prueba de correlación utilizaría se hizo un análisis de normalidad con la prueba de Kolmogórov-Smirnov. La prueba de normalidad en todos los casos resultó que la distribución era no normal, por eso fue que se usó la prueba no paramétrica Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, ya que el estudio tiene como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Asimismo, se ha trabajado con un nivel de significación del 5%. Para procesar los datos, se ha utilizado el software estadístico SPSS 25.

Prueba de hipótesis general:

Formulación de la hipótesis General

H_a Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,120	90	,003	,912	90	,000
Satisfacción laboral	,116	90	,004	,957	90	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia.

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables clima organizacional y satisfacción laboral presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con el Rho de Spearman.

Tabla N° 5.2.1.

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

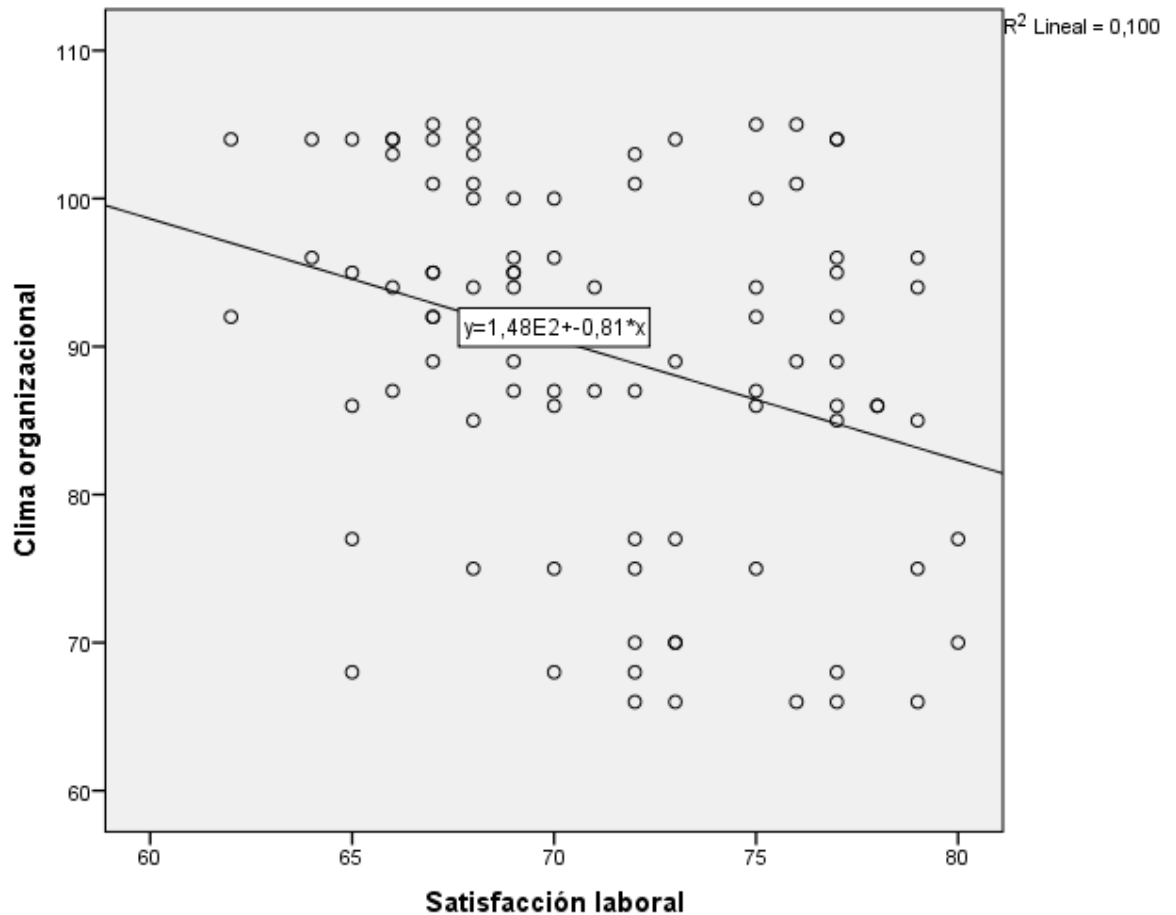
Correlaciones			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,334**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	90	90
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,334**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	90	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 5.2.1.

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretación

Dado que el valor de p es menor a 0.05 ($p=0.001$), se **acepta la hipótesis de investigación** y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.334$, $p=0.001$).

Prueba de hipótesis específicas:

Formulación de la hipótesis específica 1:

H_a Existe relación entre el potencial humano y la significación de tareas en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No existe relación entre el potencial humano y la significación de tareas en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Potencial humano	,169	90	,000	,906	90	,000
Significación de tareas	,206	90	,000	,840	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors
Fuente: Elaboración propia.

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables, potencial humano y significación de tareas presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con el Rho de Spearman.

Tabla N° 5.2.2.

Relación entre el potencial humano y la significación de tareas del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

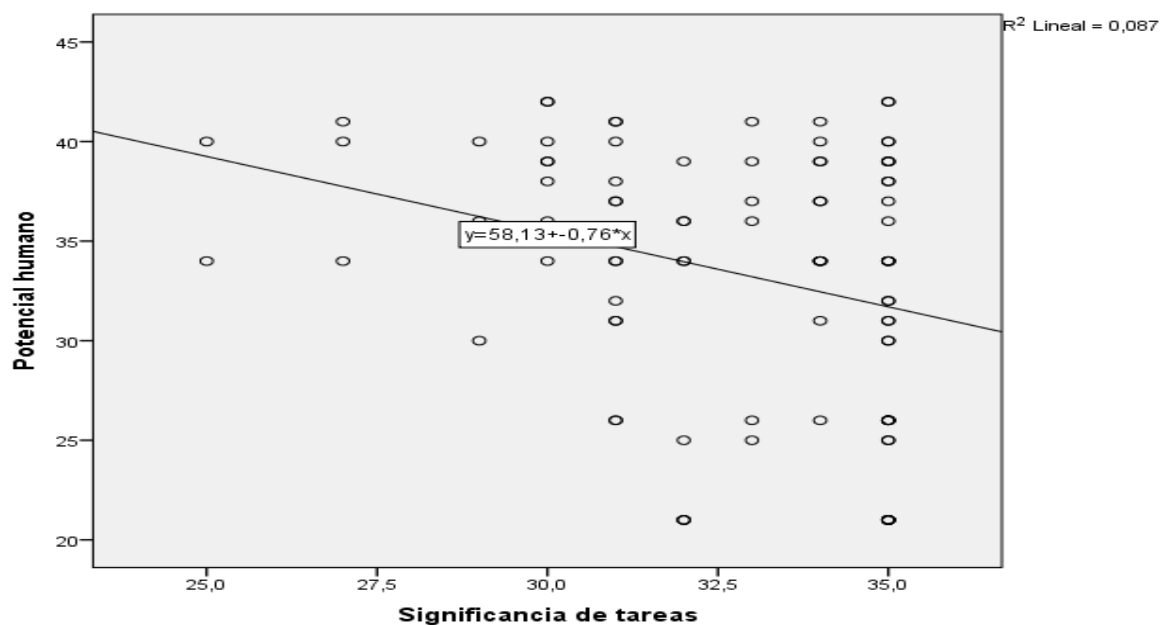
Correlaciones			Potencial humano	Significancia de tareas
Rho de Spearman	Potencial humano	Coefficiente de correlación	1,000	-,308**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	90	90
	Significancia de tareas	Coefficiente de correlación	-,308**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 5.2.2.

Relación entre el potencial humano y la significación de tareas del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretación

Dado que el valor de p es mayor a 0.05 ($p=0.003$), se **acepta la hipótesis de investigación** y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el potencial humano y la significación de tareas en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.308$, $p=0.003$).

Formulación de la hipótesis específica 2:

H_a Existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No Existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,131	90	,001	,957	90	,005
Diseño organizacional	,116	90	,005	,914	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables diseño

organizacional y condiciones de trabajo presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con el Rho de Spearman.

Tabla N° 5.2.3.

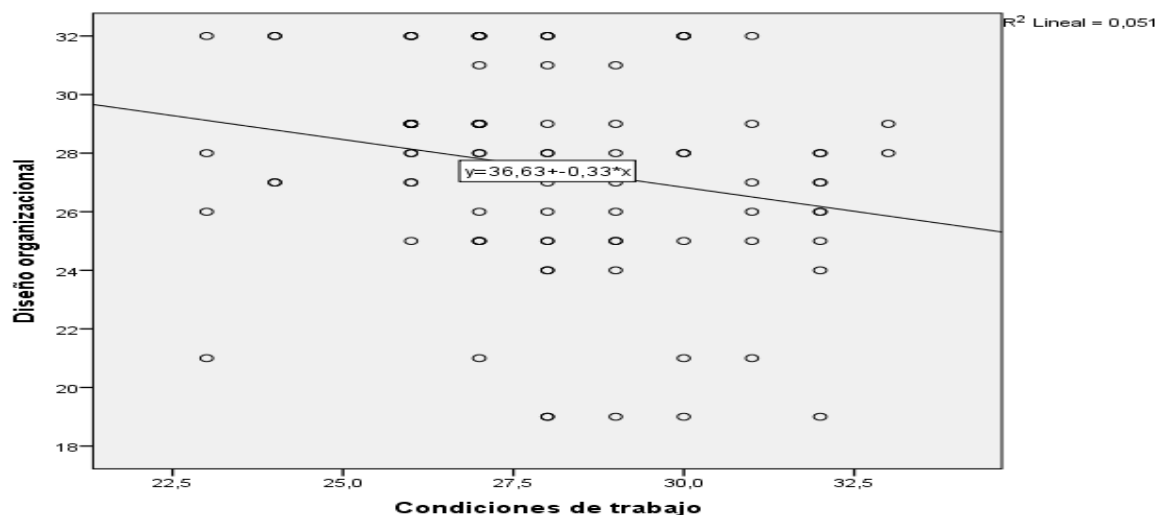
Relación entre las condiciones de trabajo y diseño organizacional del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

Correlaciones			Condiciones de trabajo	Diseño organizacional
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,283**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	90	90
	Diseño organizacional	Coeficiente de correlación	-,283**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Figura N° 5.2.3.

Relación entre las condiciones de trabajo y diseño organizacional del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretación

Dado que el valor de p es menor a 0.05 ($p=0.007$), se **acepta la hipótesis de investigación** y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.283$, $p=0.007$)

Formulación de la hipótesis específica 3:

H_a Existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Reconocimiento personal y/o social	,357	90	,000	,799	90	,000
Cultura organizacional	,168	90	,000	,908	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con la Rho de Spearman.

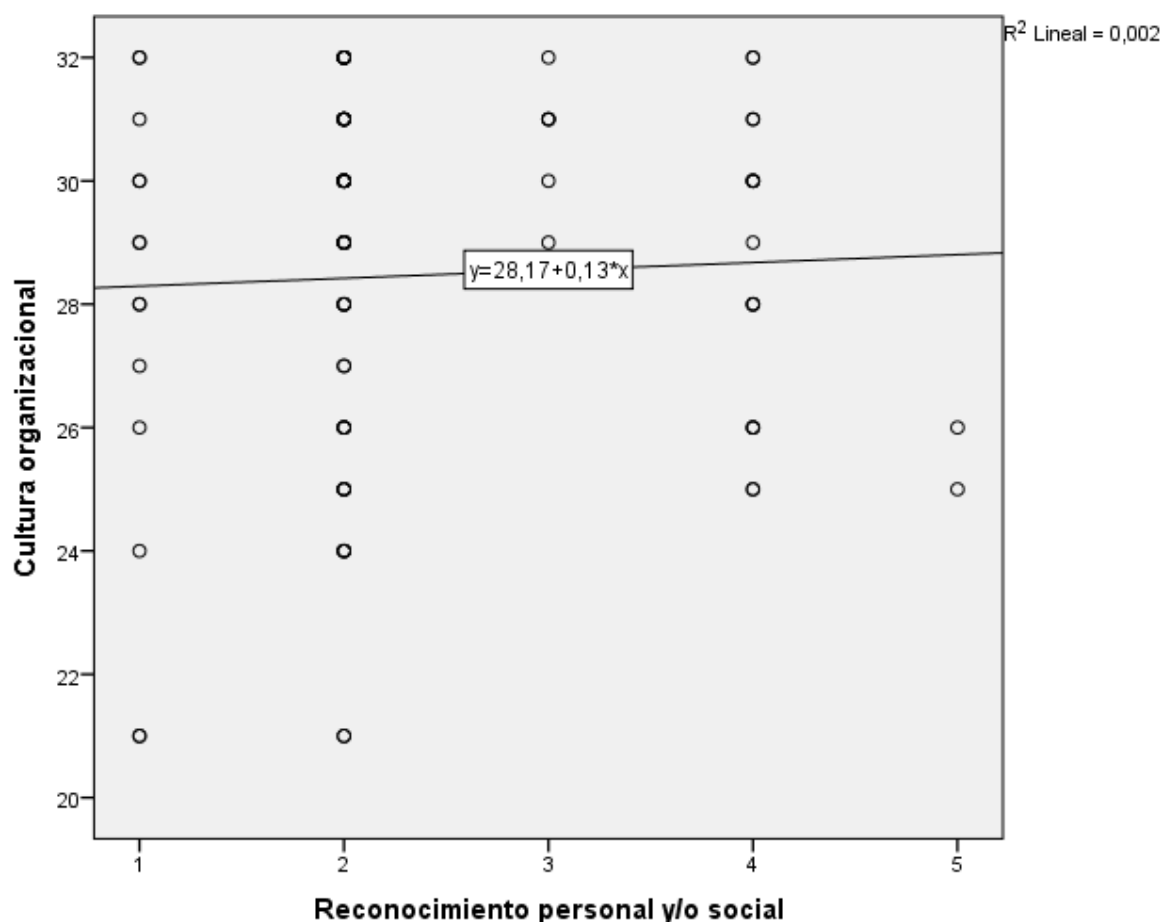
Tabla N° 5.2.4.

Relación entre el reconocimiento personal y/o social y cultura organizacional del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

Correlaciones			Reconocimiento personal y/o social	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	1,000	,056
		Sig. (bilateral)	.	,601
		N	90	90
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,056	1,000
		Sig. (bilateral)	,601	.
		N	90	90

Figura N° 5.2.4.

Relación entre el reconocimiento personal y/o social y cultura organizacional del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretación

Dado que el valor de p es menor a 0.05 ($p=0.601$), se **acepta la hipótesis nula** y se rechaza la hipótesis de investigación. No existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.056$, $p=0.601$).

Formulación de la hipótesis específica 4:

H_a Existe relación entre potencial humano y beneficios económicos en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No existe relación entre potencial humano y beneficios económicos en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Potencial humano	,169	90	,000	,906	90	,000
Beneficios económicos	,293	90	,000	,866	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors
Fuente: Elaboración propia.

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables potencial humano y beneficios económicos presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con el Rho de Spearman.

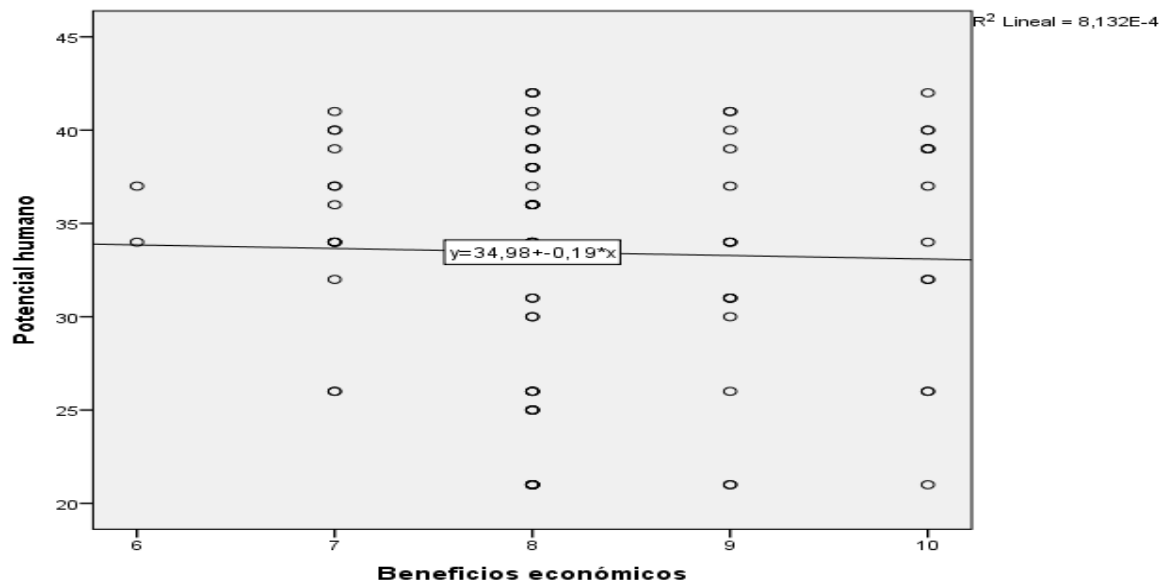
Tabla N° 5.2.5.

Relación entre potencial humano y beneficios económicos del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022

Correlaciones			Potencial humano	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Potencial humano	Coeficiente de correlación	1,000	-,021
		Sig. (bilateral)	.	,846
		N	90	90
	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	-,021	1,000
		Sig. (bilateral)	,846	.
		N	90	90

Figura N° 5.2.5.

Relación entre potencial humano y beneficios económicos del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022



Interpretación

Dado que el valor de p es menor a 0.05 ($p=0.846$), se ***acepta la hipótesis nula*** y se rechaza la hipótesis de investigación. No existe relación entre potencial humano y beneficios económicos en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.021$, $p=0.846$).

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Hipótesis General.

H_a Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables clima organizacional y satisfacción laboral presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con el Rho de Spearman.

Conclusion

En la tabla N° 5.2.1 se obtuvo un $r=-0.334$, con una significancia $p=0.001$ inferior al $\alpha=0.05$; por lo que se **acepta la hipótesis de investigación** y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el clima organizacional y

satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Hipótesis específica 1.

H_a Existe relación entre el potencial humano y la significación de tareas en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No existe relación entre el potencial humano y la significación de tareas en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables, potencial humano y significación de tareas presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con el Rho de Spearman.

Conclusion

En la tabla N° 5.2.2 se obtuvo un $r=-0.308$, con una significancia $p=0.003$ inferior al $\alpha=0.05$, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el potencial humano y la significación de tareas en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de

pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Hipótesis específica 2.

H_a Existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No Existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables diseño organizacional y condiciones de trabajo presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con el Rho de Spearman.

Conclusion

En la tabla N° 5.2.3 se obtuvo un $r=-0.283$, con una significancia $p=0.007$ inferior al $\alpha=0.05$, se **acepta la hipótesis de investigación** y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Hipótesis específica 3.

H_a Existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con la Rho de Spearman.

Conclusion

En la tabla N° 5.2.4 se obtuvo un $r=-0.056$, con una significancia $p=0.601$ es mayor al $\alpha=0.05$, se **acepta la hipótesis nula** y se rechaza la hipótesis de investigación. No existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Hipótesis específica 4:

H_a Existe relación entre potencial humano y beneficios económicos en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

H₀ No existe relación entre potencial humano y beneficios económicos en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

Prueba estadística

Rho de Spearman

Elección de nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova debido a que la cantidad de datos es mayor a 50. Las variables potencial humano y beneficios económicos presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con el Rho de Spearman.

Conclusion

En la tabla N° 5.2.5 se obtuvo un $r=-0.021$, con una significancia $p=0.846$ mayor al $\alpha=0.05$, se **acepta la hipótesis nula** y se rechaza la hipótesis de investigación. No existe relación entre potencial humano y beneficios económicos en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

El clima organizacional influye en la satisfacción del trabajador como parte del desempeño de sus funciones cumpliendo un rol en la calidad de la atención, con este trabajo de investigación intentamos relacionar el clima organizacional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco.

- En el presente estudio se planteó, respecto a la hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022, la cual es aceptada ($\rho = 0.334$, $p = 0.001$) (Véase la tabla N° 5.2.1). Teniendo presente la emergencia sanitaria, la que ha ocasionado un aumento del recurso humano en el área asistencial, con beneficios económicos la cual ha incrementado la satisfacción laboral en el personal de salud. Estos resultados son similares a los que encontró Chiang (9), Dávila (10), Nursalam (12) quienes encontraron relación entre el clima organizacional y la calidad laboral, y difieren de los resultados encontrados por Claros, Contreras y Muñoz (9) quienes no encontraron relación entre el clima organizacional y la calidad laboral, quienes si encontraron relación entre ambas variables a un nivel bajo ($Rho = 0.223$), de Apaza (13) quienes también encontraron relación entre el clima laboral y el desempeño de las enfermeras, y Suarez (14) quienes también encontraron relación entre ambos. Tomando en consideración que en este estudio el 25.6% de los participantes considera el clima organizacional a un nivel medio y el 2.2% lo percibió como no saludable; esto determina porque el 43.3% de los participantes se siente satisfecho a nivel alto. Por tal razón, se considera que la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022 se ve más influenciado por factores externos como son una mejor remuneración a causa de la pandemia, mejor equipamiento en el

hospital para hacer frente a las demandas o bonos de motivación que impulsen el alcance de logros tal como lo sugiere Lu, While y Barriball (30).

- En la hipótesis específica 1: Se planteó que existe relación entre el potencial humano y la significación de tareas en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022, se acepta la hipótesis de investigación ($\rho = -0,308$, $p = 0.003$) (Véase la tabla N° 5.2.2). Estos resultados concuerdan con los estudios de Utriainen y Kyngäs (32) quienes concuerdan en que una agente de salud halla su principal sentido y propósito a su carrera en el mismo ser de esta, es decir su sentido de vocación a otros que es lo que lo mueve, por dicha razón para las enfermeras la motivación principal se encuentra en el servicio a los demás, y lo que también le da su real significado y valor. Para Kathe y Ronald (23) este valor añadido de servicio que tiene la carrera de enfermería proporciona un sentido muy alto de significado a la profesión de enfermería y a toda carrera relacionada directamente con la salud humana. Tomando en consideración los resultados que 94,4% de los participantes se considera muy satisfecho, y 3,3% de ellos satisfecho en relación de las actividades humanas que desempeña se puede decir que además se encuentran altamente motivados para cumplir la labor durante el tiempo que tome salir al Perú de la situación de pandemia donde se encuentra. Por tal razón, se considera que la satisfacción laboral en su dimensión de significación de las tareas de los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022 se relacionan entre sí ya que ésta depende más del sentido de valor que tiene en sí misma la carrera por ayudar a la salud pública de su comunidad que por otros factores que puedan darle sentido a esta (18).

- En la hipótesis específica 2: Se planteó que existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022, rechazando la hipótesis nula ($\rho = 0.283$, $p = 0.007$) (Véase la tabla N° 5.2.3). Estos resultados son similares a los encontrados por Simbaña (8) quien evidencio que el personal de enfermería muestra satisfacción con su trabajo a realizar, aunque no se ha logrado cubrir las demandas del profesional de enfermería en todas las entidades de salud del distrito, por lo que persisten las situaciones que afectan al profesional de salud repercutiendo esta situación en los usuarios que necesitan del servicio (8). De acuerdo a los resultados encontrados en este estudio se evidenció que el 71,1% de las enfermeras se encuentra satisfecha en relación a las condiciones de trabajo brindadas en el hospital, por lo que se puede inferir que se hicieron implementaciones de equipo de protección personal (EPP) como mascarillas desechables, batas, guantes de látex, protectores faciales lo que empoderó el trabajo de las enfermeras sintiéndose protegidas ante amenazas que pongan en peligro su salud durante sus atenciones sanitarias de acuerdo a lo que proponen Cimete, Gencalp y Keskin (33). Por tal razón, se considera que la satisfacción laboral en su dimensión de condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022 se relacionan entre sí, ya que en la perspectiva de las enfermeras que trabajan en el hospital, ante una emergencia sanitaria a causa de una pandemia, muchas veces tienen que asumir retos en favor de la salud pública que puedan ir en demérito del cuidado de su propia salud, por lo que se entiende que las enfermeras del Hospital Regional Cusco tienen un alto nivel de servicio, que evidencia que aunque no tengan las herramientas necesarias de trabajo, aun continuarían con su labor de

salvar vidas aún en contra de su propia vida según lo propone Al-Aameri (36) y Simbaña (8).

- En la hipótesis específica 3: Se determinó que no existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional del Cusco 2022, se acepta la hipótesis nula. ($\rho = -0.056$, $p = 0.601$) (Véase la tabla N° 5.2.4). Según Gutiérrez (4) los reconocimientos laborales ya sean económicos o morales hacen que el trabajador aumente su eficacia considerablemente en el trabajo, y aplicado a nuestro estudio explica porque las enfermeras pueden motivarse a realizar trabajos incluso en situaciones de emergencia sanitaria. Estos resultados guardan mucha relación con lo encontrado por Fuentes (37) quien declara que durante el tiempo de pandemia especialmente el personal de salud fue quien estuvo en la primera línea de batalla contra el COVID-19, y tanto medios nacionales como internacionales reconocieron la labor y esfuerzo que hacían al enfrentarse cara a cara con la muerte. Aunque desde la perspectiva de este estudio, sólo el 22,2% de las enfermeras se sintió satisfecha con el reconocimiento que tenían en el hospital, lo que influyó para su óptimo desenvolvimiento en las diversas actividades que requiere su carrera como tal. Estudios similares como los de García, Moro y Medina muestran que el reconocimiento en el servicio de salud cumple un papel importante para motivar a las enfermeras, que pesa a remuneraciones bajas, hospitales que cuentan con pocas medidas de bioseguridad y situaciones complicadas del propio trabajo, siempre muestran la mayor disposición (38). Por tal razón, se considera que la satisfacción laboral en su dimensión de reconocimiento personal de los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022 no se relacionan entre sí ya que desde

la perspectiva de las enfermeras el trabajo que ellas realizan es diferente al que realizan otros trabajadores durante la pandemia, ya que ellas exponen su vida directamente e incluso arriesgan la vida de sus seres queridos más cercanos a ellas, por lo que el reconocimiento es una pieza fundamental que se apoya en otras formas de mostrar reconocimiento como podrían ser económicos u motivacionales como lo sugiere Blegen y Mueller (34).

- En la hipótesis específica 4: Se determino que no existe relación entre potencial humano y beneficios económicos en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022, se rechaza la hipótesis de investigación ($\rho = 0.021$, $p = 0.846$) (Véase la tabla N° 5.2.5). Estudios similares como el de Aguirre (39) muestran que el aspecto económico es importante para los trabajadores de salud, aunque su remuneración es una de las más altas del mercado, puesto a que su labor a diferencia de otros trabajadores consta en cuidar a un paciente durante las horas de la noche a través de guardias que muchas veces afectan el estado de ánimo y la salud física de las enfermeras. Tomando en consideración los resultados encontrados en este estudio donde el 77,8% de los participantes se sienten muy satisfechos y 22,2% de ellos satisfechos, se puede decir que en el nivel económico las enfermeras consideran que su remuneración va de acorde con las exigencias del trabajo durante el contexto de pandemia. Por otro lado, considerando que el Gobierno del Perú durante el 2020 dio directrices para que la remuneración económica de los agentes de salud aumente, fue un factor clave para que se asuman los diferentes retos que el COVID-19 impuso, por tal razón. De esta manera al hacerse una modificación de manera general para todo el personal del país, motivo el trabajo de las enfermeras en el entorno peruano, sin embargo, al no hallarse relación

se puede decir que no es un factor determinante de la satisfacción laboral de acuerdo a Ortiz (40). Por tal razón, se considera que la satisfacción laboral en su dimensión de beneficios económicos de los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022 no se relacionan entre sí ya que las enfermeras consideran aún más importante la vocación de llamado a su profesión, aunque la remuneración no vaya acorde a las expectativas de ellas en su entorno de trabajo.

6.3. Responsabilidad ética.

En este estudio se tomó en cuenta el consentimiento informado virtual, antes de que cada participante llenara los cuestionarios correspondientes (47), y además se incluyó como parte del proceso los cuatro principios éticos de la investigación que son: 1) Beneficencia que consiste en no hacer ningún tipo de daño a los encuestados, en este caso se evaluó que el estudio no haga daño a los participantes ni de manera psicológica ni física por lo que se concluyó que es así. 2) Asimismo para cumplir con el principio de no maleficencia, que consiste en no divulgar las respuestas brindadas por las licenciadas se procedió a no incluir nombres y apellidos en el formulario virtual. 3) También se incluyó el principio de autonomía que consiste en darles la oportunidad a las licenciadas de participar voluntariamente sin forzarlas o coaccionarlas por alguna razón, por lo que ellas tuvieron que dar su aceptación de modo virtual para continuar con su participación voluntariamente en el estudio, sin ningún tipo de obligatoriedad. 4) Y por último se incluyó también el principio de justicia que consiste en dar un buen trato a todos los participantes por igual, por lo que en este estudio se brindó los cuestionarios de modo virtual y se explicó a todas las enfermeras la forma de llenado del mismo, cumpliendo con este requisito importante.

VII. CONCLUSIONES

- a).- Se concluye que existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.334$, $p=0.001$). Podemos observar que el 72.2% manifiesta un clima organizacional saludable y el 94.4% se encuentra muy satisfecho, para hacer frente a la pandemia el MINSA implemento medidas urgentes, como un aumento salarial, como la instalación de nuevos ambientes con nueva tecnología, permitiendo que el profesional pese a la emergencia tenga las herramientas necesarias para hacer frente a esta pandemia.
- b).- Se concluye que existe relación entre el potencial humano y la significación de tareas en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.308$, $p=0.003$). Podemos observar que el 96.7% se encuentra muy satisfecho con las tareas asignadas y el 48.9% esta por mejorar su potencial humano, debido a la pandemia se tubo que contratar personal nuevo con poca experiencia laboral, pero comprometido con sus funciones, enriqueciendo el factor humano, de la importancia de salvar una vida.
- c).- Se concluye que existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.283$, $p=0.007$). El 75.6% encontró un diseño organizacional saludable y el 71.1% se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo, debido a la gran demanda se creo un tipo de contratación por necesidad, el CAS COVID – 19, con un sueldo enriquecedor, que debido a la forma de contagio se tomo ciertas medidas que favorecieron a los profesionales haciendo mas fácil la

postulación, y asimismo, el trabajo, se creo turnos de 24 horas, se implemento movilidad para el personal, dando facilidades para el personal que vivía lejos, con tolerancia en los horarios, brindandales alimentación, bonos y otros beneficios.

d).- Se concluye que no existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.056$, $p=0.601$). Si bien es cierto que se brindo muchas facilidades al personal nuevo, también hay que reconocer que el personal antiguo no se sintió valorado ya que trabajaron con un sueldo muy inferior y realizando las mismas funciones que el personal nuevo, con una sobrecarga laboral por ser antiguos tenían que enseñar al personal nuevo que no contaba con experiencia laboral.

e).- Se concluye que no existe relación entre potencial humano y beneficios económicos en los profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. ($\rho = -0.021$, $p=0.846$). Debido a la sobrecarga de trabajo creado de por si por la gran demanda de la pandemia a ello sumado el hecho de que el personal nuevo no tenia experiencia, lo cual sobrecargo al personal antiguo quye no solo tubo que hacer sus funciones sino que tubo que enseñar y supervisar a sus colegas, a todo esto sumamos que existía una diferencia significativa en los beneficios económicos.

VIII RECOMENDACIONES

- a).- Se recomienda a la unidad de capacitación implementar cursos o talleres entre los gerentes o administradores del Hospital Regional Cusco para que ellos implementen maneras de generar un clima laboral que influya directamente sobre la satisfacción de los trabajadores, estos talleres se harían con un equipo de psicólogos organizacionales y clínicos que puedan hacer un diagnóstico y un plan que alcance el objetivo esperado de por lo menos 6 meses.
- b).- Se recomienda al departamento de salud ocupacional desarrollar charlas entre los enfermeros para poder empoderar el sentido de servicio que poseen, y para que además busquen mejores equipos de implementación como conjunto para que puedan ayudarles a llevar sus metas dentro del hospital con apoyo de la administración.
- c),. Se recomienda que los administradores o gerentes del hospital estén monitoreando semanalmente las necesidades de implementación que tienen los trabajadores de salud, en ese sentido se espera que puedan administrar, implementar o gestionar materiales que puedan ser de utilidad para el enfermero en el desarrollo de su labor.
- d).- Se recomienda a la unidad de logística y economía poder mantener el actual nivel de pago a los trabajadores de salud, y no disminuirlo debido a que una reducción puede provocar un desánimo entre el personal que repercutirá en la eficiencia o eficacia del trabajo realizado.
- e).- Se recomienda al departamento de enfermería diseñar estrategias motivacionales entre los profesionales de enfermería para incrementar el potencial humano y mejorar también la satisfacción laboral.

IX REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. OMS. Entornos Laborales Saludables. [Internet]; 2010. [Consultado 30 Mar 2021]. disponible en: <https://www.who.int/>
2. RODRÍGUEZ AK. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del hospital regional docente de Trujillo 2019. [Tesis doctoral.]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2019. Recuperado a partir de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11682/2E585.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. CABALLO ACh. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, Adm. 2015; 21(59): 49-51.
4. GUTIÉRREZ AG. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios. [Tesis maestría] Lima 2018. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2018. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2361/TITULO%20-%20PAYANO%20-%20GUTIERREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. GUZMÁN FL. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos del hospital regional del cusco 2016. [Tesis maestría]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2016. Recuperado a partir de: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/2828>
6. MINSA. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional y plan para el estudio del clima organizacional 2008-2011. 2008. Lima: Ministerio de Salud; 2009.
7. MINSA, Resolución ministerial 626-2015/MINSA. Lima: Ministerio de Salud; 2009.
8. SIMBAÑA, L. Condiciones laborales que afectan el desempeño del rol del personal de enfermería del Distrito 08D01 de la Ciudad De Esmeraldas,

- México 2018. [Tesis licenciatura]. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2018. Recuperado a partir de: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/2828>: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1698/1/SIMBA%c3%91A%20SIMISTERRA%20LUIA.pdf>
9. CHIANG VM, PABLO HO, GÓMEZ FN. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. Retos, Revista de Ciencias Administrativas y Económicas. 2021 Jul;11(22):347–62.
 10. DÁVILA RC, EUCARIS AC, RUIZ JL, GUANILO CE. Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). 2021 Oct 2 ;26:663–77.
 11. LI Y, HUANG H, CHEN Y-Y. Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. Children and Youth Services Review [Internet]. 2020 Dec 1 [cited 2022 Sep 11];119.
 12. NURSALAM N, YETY E, ERNA DW. The Analysis of Job Satisfaction Nurse Based on Organizational Climate. Jurnal Ners [Internet]. 2017 Apr 1 [cited 2022 Sep 11];5(2):154–63.
 13. PLATANIA S, SANTISI G, MAGNANO P, RAMACI T. Job Satisfaction and Organizational Well-Being Queried: A Comparison Between The Two Companies. Procedia - Social and Behavioral Sciences [Internet]. 2015 Jun 2 [cited 2022 Sep 11]; 191:1436–41.
 14. YORK KM,. Relationships between Organizational Climate, Job Satisfaction and Stress-Related Illnesses. 1988 Apr 1
 15. SOHRABIAN A, MODARESI S, YOUSEFI F. The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction among Occupied Nurses in Psychiatric Hospitals of Qods, Tohid and Besat. روانشناسی و روانپزشکی شناخت [Internet]. 2018 Jan 1 [cited 2022 Sep 11];4(4):34–43.
 16. KHADIVI A, NIKBAKHT G A, KHALILI M, SAHEBI L, ABOUHAMZEH K. Is there a relationship between organizational climate and nurses' performance?

- Exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator. International Journal of Healthcare Management [Internet]. 2021 Jun [cited 2022 Sep 11];14(2):424–7.
17. LYON HL, IVANCEVICH JM. An Exploratory Investigation of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Hospital. Academy of Management Journal. 1974 Dec [cited 2022 Sep 11];17(4):635–48.
 18. URDEN LD. The impact of organizational climate on nurse satisfaction. Management implications. Nursing leadership forum [Internet]. 1999 Winter [cited 2022 Sep 11];4(2):44–8.
 19. Ccoto W. Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral del personal de salud que trabaja en la Microred San Martín de Socabaya-Arequipa 2022. [Tesis para optar el título profesional de Médico Cirujano]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14403/MCccchwq.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 20. Romero Y. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal tecnólogo médico en coyuntura del covid-19 en un Hospital de la Red Lambayeque, EsSalud. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83915/RomeroYYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 21. Vidaurre A. Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros de UCI en pandemia por COVID19 en un Hospital de Lima 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87307/VidaurreCAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22. Cutipa K, Tintaya V. Clima organizacional y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de los servicios de emergencia, medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena, Cusco – 2021. [Tesis para obtener el título de Licenciada en Enfermería]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6587/253T20220157.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Aliaga M. Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén, Trujillo, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75358>
24. Atoche M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Distrital Walter Cruz Vilca 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90099/AtocheAMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Navarro M. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba, 2020. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60994/NavarroRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Sánchez C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51227/S%c3%a1nchez_CCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

27. Ninaquispe M. Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope, junio. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52237/Ninaquispe_QMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Arévalo J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2018. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Tarapoto: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41720>
29. JAMES, L R., ALLAN P. J. "Organizational climate: A review of theory and research." Psychological bulletin 81.12 (1974): 1096.
30. TREPUTHARAT, S., SOMPON T. "School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education, Khon Kaen, Thailand." Procedia-Social and Behavioral Sciences 116 (2014): 996-1000. MINSA. Metodología para estudio del clima organizacional. Lima: Ministerio de Salud; 2002.
31. MINSA. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional y plan para el estudio del clima organizacional 2008-2011. 2008. Lima: Ministerio de Salud; 2009.
32. FUENTES E. La cultura organizacional: Factor clave de éxito en las empresas del siglo XXI. [Tesis de licenciatura]. Colombia: Universidad de Cartagena, 2012. Recuperado a partir de:
<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1856/1/381-%20ENSAYO%20%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20FACTORES%20CLAVE%20DE%20ÉXITO%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20SIGLO%20XXI.pdf>

33. GUTIÉRREZ, M. La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. [Tesis de Maestría]. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada, 2013 [Acceso el 09 de setiembre del 2016]. Recuperado a partir de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf;jsessionid=7C29FA359BDD4E820E9D94AC506DFCB5?sequence=1>
34. BARRIOS, D. Diseño organizacional bajo un enfoque sistémico para unidades empresariales agroindustriales [Tesis de Maestría]. Colombia: Universidad Nacional de Colombia, 2009. Recuperado a partir de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/1901/1/71366476.20101.pdf>
35. CUERVO, A. Las 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. [Tesis licenciatura]. Colombia: Universidad de Manizales. 2011. Recuperado a partir de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/299/Cuervo_Valencia_Angela%20Maria_2011.pdf?sequence=1
36. 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. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional José María Arguedas. 2015. Recuperado de: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Nely_Rosales_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. LU H, WHILE AE, BARRIBALL KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int. Journ. of Nurs. Stud.*, 2005, vol. 42, no 2, p. 211-227.
38. CHEN-CHUNG MA, MICHAEL ES, JUDITH WA. Factors that influence nurses' job satisfaction. *JONA: The Jou. Nur. Adm.*, 2003, vol. 33, no 5, p. 293-299.
39. UTRIAINEN K, KYNGÄS H. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. *Jour. Nur. Manag.*, 2009, vol. 17, no 8, p. 1002-1010.
40. CIMETE G, GENCALP N, KESKIN G. Quality of life and job satisfaction of nurses. *Jour. Nur. Care Qual.*, 2003, vol. 18, no 2, p. 151-158.

41. BLEGEN MA, MUELLER ChW. Nurses' job satisfaction: A longitudinal analysis. *Res. Nur. Heal.*, 1987, vol. 10, no 4, p. 227-237.
42. MUELLER ChW, MCCLOSKEY JC. Nurses' Job satisfaction: a proposed measure. *Nur. Res.*, 1990.
43. AL-AAMERI A. Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Med. Jour.*, 2000, vol. 21, no 6, p. 531-535.
44. FUENTES GP. Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. *Rev. Col. de Enf.*, 2020, vol. 19, no 1, p. e017-e017.
45. GARCÍA A, MORO MN, MEDINA M. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Rev. de Cal. Asist.*, 2010, vol. 25, no 4, p. 207-214.
46. AGUIRRE, DA. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. *Rev. Hab. de Cien. Méd.*, 2009, vol. 8, no 4, pp. 13-21.
47. ORTIZ KT. El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por Covid-19. 2020.
48. 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.
49. MUÑOZ, DB. "La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado" *Trabajo* 11 (2002).
50. KATHE GS, RONALD GJ. Investigación en enfermería: Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. Barcelona: Elsevier España. 2019: p. 210-11.
51. HUMBERTO ÑP, MARCELINO VP, JESÚS PV, HUGO RD. Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Quinta edición. Bogotá: Ediciones de la U. Colombia. 2018. p. 140-141.
52. PETER EC, JORGE BR. Investigación y educación superior. Segunda Edición. Colombia. Universidad Metropolitana, Universidad Libre, Universidad Pública de El Alto. Editorial Lulu.com. 2020. p. 59.

53. DESIDERIO, SP. Como hacer un perfil proyecto de investigación científica. Bloomington. Liberty Drive. Estados Unidos. 2019.
54. TIAGO, R, PENDOR, R. Método y conocimiento: Metodología de la investigación. Medellín: Fondo editorial universidad Eafit. Colombia. 2006. p.158.
55. CALSINA, J. Los métodos de investigación científica y tecnológica. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. España. 2012. pp. 82-83.
56. IRRIVARREN M, FRAGUAS M, PRONDI A. Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesis. Barcelona: Ediciones de la Universidad de Barcelona, España. 2006. p. 55.



ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia:

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del hospital Regional Cusco 2022.

Autores: Cayo Esquivel Marco A., Farro Solórzano Maritza E., Moreno Gonzales Erika.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general: • ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022?	Objetivo general: • Determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.	Hipótesis general: • Existe relación del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.	Variable uno: Clima Organizacional: Dimensiones: <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. -Toma de decisiones. -Remuneración. • Cultura organizacional: 	Tipo de investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Es aplicada. • Enfoque cuantitativo. • Nivel correlacional. • Corte transversal. Diseño de investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Diseño no experimental. Método de investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Método hipotético-deductivo. Población y muestra: <ul style="list-style-type: none"> • Población: Conformada por 116
Problemas específicos: • ¿Cuál es la relación entre potencial humano y significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de atención de	Objetivos específicos: • Determinar la relación entre el potencial humano y significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de	Hipótesis específicas: • Existe relación entre potencial humano y significación de tareas en profesionales de enfermería en las áreas de		

<p>pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022? • ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022? • ¿Cuál es la relación entre potencial humano y 	<p>atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. • Determinar la relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. • Determinar la relación entre potencial humano y 	<p>atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre diseño organizacional y condiciones de trabajo en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. • Existe relación entre cultura organizacional y reconocimiento personal y/o social en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022. • Existe la relación entre potencial humano y 	<p>-Motivación. -Identidad. -Conflicto y cooperación.</p> <p>Variable dos: Satisfacción Laboral: 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. • 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. 	<p>licenciadas de enfermería del área COVID-19 del hospital Regional de Cusco.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muestra: Aplicando la fórmula de población finita probabilística se obtuvo 90 licenciadas de enfermería del área COVID-19 del hospital Regional de Cusco. Se usó a la población como muestra. <p>Técnicas e instrumento para la recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de recolección de datos: -Encuesta. • Instrumento de recolección de datos: -Para la variable uno se usará el
--	--	--	--	--

beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022?	beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.	beneficios económicos en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022.	<ul style="list-style-type: none"> ● Beneficios económicos: <ul style="list-style-type: none"> -Remuneración. -Incentivo. 	<p>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> <p>Análisis y procesamiento de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Paquete estadístico SPSS. ● Tablas. ● Rho de Sperman.
---	---	---	---	---



Anexo N° 2: Consentimiento Informado

- **Título del Proyecto.**

“Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en las áreas de atención de pacientes covid-19 del Hospital Regional Cusco 2022”.

- **Equipo de Investigadores.**

Integrantes:

Obst. Farro Solórzano, Maritza Elizabeth.

Lic. Enf. Moreno Gonzales, Erika.

- **Introducción / Propósito.**

Establecer la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

- **Participación.**

Participaran los profesionales de enfermería de las áreas de atención de pacientes Covid-19 del Hospital Regional Cusco.

- **Procedimientos.**

Se le aplicará dos cuestionarios (clima organizacional y satisfacción laboral) en un intervalo de tiempo de 45 minutos aproximadamente.

- **Riesgos / Incomodidades.**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

- **Beneficios.**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de información sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

- **Alternativas.**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no

participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representara ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

- **Compensación.**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información.**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad. No se publicaran nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

- **Consentimiento / Participación Voluntaria.**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firma del participante o responsable legal.**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del encuestado.....

Firma de la investigadora.....

Cusco,..... de.....del.....



Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos.

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 área COVID-19:.....

Escalas:

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

	ÍTEMS	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 N° 4: Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE SATISFACION 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

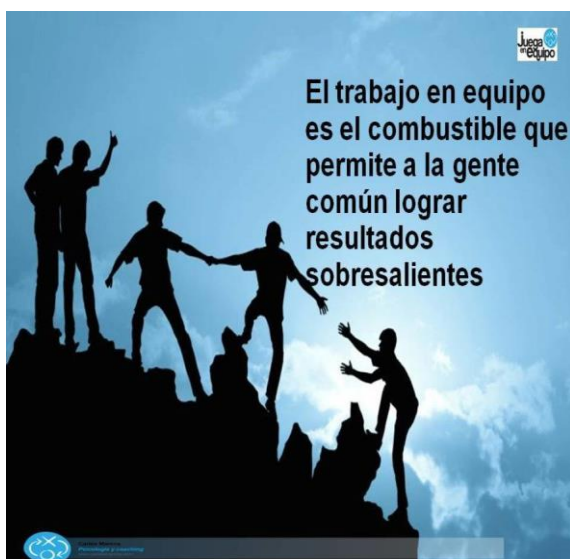
Escalas:

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.					



Muchas gracias por su colaboración

Anexo N° 5: Método de Estabilidad para encontrar la confiabilidad del cuestionario clima organizacional.

Primer momento:

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	Pg.18	Pg.19	Pg.20	Pg.21	Pg.22	Pg.23	Pg.24	Pg.25	Pg.26	Pg.27	TOTAL
1	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	70
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	87
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101
4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	95
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	77
6	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	94
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	105
8	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	92
9	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	4	4	3	1	1	4	3	1	3	3	1	3	3	4	68
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	104

Segundo momento:

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	Pg.18	Pg.19	Pg.20	Pg.21	Pg.22	Pg.23	Pg.24	Pg.25	Pg.26	Pg.27	TOTAL
11	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
12	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
13	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	85
14	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	89
15	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	86
16	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	96
17	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
18	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	66
19	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	86
20	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75

PEARSON	0.860385
---------	----------

Anexo N° 6: Método de Mitades partidas (de Formas impares e Impares) del cuestionario clima organizacional.

Forma impares:

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	Pg.18	Pg.19	Pg.20	Pg.21	Pg.22	Pg.23	Pg.24	Pg.25	Pg.26	Pg.27	TOTAL
1	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	70
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	77
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	105
9	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	4	4	3	1	1	4	3	1	3	3	1	3	3	4	68
11	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
13	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	85
15	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	86
17	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
19	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	86

Forma pares:

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	Pg.18	Pg.19	Pg.20	Pg.21	Pg.22	Pg.23	Pg.24	Pg.25	Pg.26	Pg.27	TOTAL
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	87
4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	95
6	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	94
8	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	92
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	104
12	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
14	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	89
16	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	96
18	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	66
20	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	0.69724344
------------------------------	------------

Anexo N° 7: Método de Consistencia Interna (Alfa Cronbach) del cuestionario clima organizacional

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	Pg.18	Pg.19	Pg.20	Pg.21	Pg.22	Pg.23	Pg.24	Pg.25	Pg.26	Pg.27	TOTAL
1	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	70
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	87
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101
4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	95
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	77
6	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	94
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	105
8	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	92
9	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	4	4	3	1	1	4	3	1	3	3	1	3	3	4	68
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	104
11	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
12	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
13	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	85
14	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	89
15	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	86
16	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	96
17	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
18	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	66
19	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	86
20	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
VARIAN	0.89	0.66	0.6	0.83	0.84	0.59	0.55	1.19	1.29	0.85	0.19	0.84	0.73	0.25	0.23	0.24	0.8	0.83	0.21	0.23	0.49	0.25	0.24	0.85	0.24	0.13	0.51	150

K:	27
Vi:	16
Vt:	150
ALFA	0.93052507

Anexo N° 8: Análisis de Confiabilidad / Cronbach / Primer Instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	27

La confiabilidad en Cronbach es de 0.931. Por lo tanto, el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Potencial humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	11

La confiabilidad en Cronbach es de 0.875. Por lo tanto, el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Diseño organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	8

La confiabilidad en Cronbach es de 0.754. Por lo tanto, el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	8

La confiabilidad en Cronbach es de 0.768. Por lo tanto, el instrumento es confiable

Anexo N° 9: Método de Estabilidad para encontrar la confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral.

Primer momento:

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	TOTAL
1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	75
2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	67
3	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	2	5	4	5	4	68
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	5	5	77
5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	2	2	5	4	73
6	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	4	5	64
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	76
8	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	3	2	3	4	70
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	73
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	1	4	4	72
11	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	67
13	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	1	3	1	4	4	65
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	68
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	5	5	77
16	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	70
17	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	68
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	78
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	1	4	4	72
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	77
21	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	71
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	67
23	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	66
24	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	62
25	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	67
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	77
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	77
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	79
29	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
30	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	68
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	80
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	76
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	72
34	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	2	5	5	75
35	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	4	3	70

36	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	69
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	79
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	75
39	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	66
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	65
41	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	69
42	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	69

Segundo momento:

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	TOTAL
1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	73
2	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	65
3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	4	69
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	1	5	5	74
5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	2	5	4	72
6	4	5	5	4	4	5	4	5	2	4	3	2	4	3	2	4	4	64
7	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	2	4	5	73
8	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	2	3	4	69
9	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	71
10	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	2	1	4	4	68
11	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	67
13	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	2	3	2	4	4	65
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	65
15	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	1	2	5	5	73
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	66
17	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	68
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	2	4	5	75
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	1	4	4	72
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	5	3	2	4	4	71
21	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	70
22	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	65
23	4	5	4	5	5	5	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	63
24	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	59
25	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	2	3	4	66
26	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	2	5	5	74
27	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	74
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	5	5	76
29	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	71

30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	68
31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	78
32	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	74
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	70
34	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	3	5	5	74
35	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3	72
36	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	70
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	79
38	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	2	5	4	74
39	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	68
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	66
41	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	4	68
42	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	70

Pearson	0.92614471
---------	------------

Anexo N° 10: Método de Mitades partidas (de Formas impares e Impares) del cuestionario satisfacción laboral.

Forma impares:

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	
1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	75
3	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	2	5	4	5	4	68
5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	2	2	5	4	73
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	76
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	73
11	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
13	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	1	3	1	4	4	65
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	5	5	77
17	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	68
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	1	4	4	72
21	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	71
23	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	66
25	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	67
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	77
29	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	80
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	72
35	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	4	3	70
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	79
39	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	66
41	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	69

Forma pares:

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	
2	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	64
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	5	5	77
6	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	4	5	64
8	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	3	2	3	4	70
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	1	4	4	73
12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	67
14	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	66
16	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	68

18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	78
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	1	2	4	70
21	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	4	3	4	3	4	69
23	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	66
25	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	67
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	77
29	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	3	5	4	4	76
33	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	68
35	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	4	3	70
37	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	2	2	5	73
39	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	65
41	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	69

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	0.87576064
------------------------------	------------

Anexo N° 11: Método de Consistencia Interna (Alfa Cronbach) del cuestionario satisfacción laboral.

SUJETO	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	TOTAL
1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	75
2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	67
3	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	2	5	4	5	4	68
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	5	5	77
5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	2	2	5	4	73
6	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	4	5	64
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	76
8	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	3	2	3	4	70
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	73
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	1	4	4	72
11	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	67
13	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	1	3	1	4	4	65
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	68
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	5	5	77
16	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	70
17	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	68
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	78
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	1	4	4	72
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	77
21	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	71
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	67
23	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	66
24	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	62
25	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	67
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	77
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	77
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	79
29	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
30	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	68
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	80
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	76
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	72
34	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	2	5	5	75
35	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	4	3	70
36	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	69

37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	79
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	75
39	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	66
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	65
41	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	69
42	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	69
VARIANZA	0.25	0.09	0.16	0.09	0.16	0.09	0.2	0.36	1	0.21	0.9	0.96	1.36	1.36	1.09	0.49	0.36	22	

K:	17
Vi:	9
Vt:	22
ALFA	0.61889923

Anexo N° 12: Consolidado de la confiabilidad según los métodos empleados

Métodos Técnica Instrumento	Método de confiabilidad test-retest	Método de equivalencia o paralelo	Método de mitades partidas	Método de consistencia interna	Método de consistencia interna	PROMEDIO
Cuestionario para evaluar clima organizacional en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	0.860385	NO APLICA	0.697743	Alfa Cronbach %0.930525	NO APLICA	0.829551
Cuestionario para evaluar satisfacción laboral en profesionales de enfermería en las áreas de atención de pacientes COVID-19 del Hospital Regional Cusco 2022	0.926144	NO APLICA	0.875760	Alfa Cronbach 0.618899	NO APLICA	0.806964
PROMEDIO	0.893264	NO APLICA	0.786501	0.774712	NO APLICA	0.818257

Anexo N° 13: Base de Datos de Clima Organizacional

VARIABLE UNO																											
CLIMA ORGANIZACIONAL																											
SUJETO	POTENCIAL HUMANO											DISEÑO ORGANIZACIONAL								CULTURA ORGANIZACIONAL							
	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	Pg.18	Pg.19	Pg.20	Pg.21	Pg.22	Pg.23	Pg.24	Pg.25	Pg.26	Pg.27
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
2	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
8	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
9	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4
10	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
12	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
14	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	4	4	3	1	1	4	3	1	3	3	1	3	3	4
16	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
18	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1
19	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
22	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
23	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
24	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
26	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
28	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
29	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4
30	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
31	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
32	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
33	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
34	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	4	4	3	1	1	4	3	1	3	3	1	3	3	4
36	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
38	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1
39	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3

VARIABLE UNO																												
CLIMA ORGANIZACIONAL																												
SUJETO	POTENCIAL HUMANO											DISEÑO ORGANIZACIONAL								CULTURA ORGANIZACIONAL								
	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	Pg.18	Pg.19	Pg.20	Pg.21	Pg.22	Pg.23	Pg.24	Pg.25	Pg.26	Pg.27	
41	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
42	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
43	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
44	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
46	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
48	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
49	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4
50	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
51	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
52	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
53	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
54	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
55	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	4	4	3	1	1	4	3	1	3	3	1	3	3	4	4
56	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
58	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1
59	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
61	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
62	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
63	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
64	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
65	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
66	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
68	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
69	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4
70	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
71	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
72	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
73	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
74	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
75	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	4	4	3	1	1	4	3	1	3	3	1	3	3	4	4
76	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
78	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
79	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
80	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
81	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
82	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
84	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
85	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4
86	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
87	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
88	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
89	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
90	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4

Anexo N° 14: Base de Datos de Satisfacción Laboral

VARIABLE DOS																		
SATISFACCIÓN LABORAL																		
SUJETO	SIGNIFICANCIA DE TAREAS							CONDICIONES DE TRABAJO							RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	BENEFICIOS ECONOMICO		
	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3
2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4
3	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	2	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	2	2	5	4	4
6	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	2	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5
8	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	3	2	3	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	1	4	4	4
11	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4
13	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	1	3	1	4	4	4
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5
16	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
17	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	1	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4
21	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
23	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4
24	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
25	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5
29	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	2	5	5	5
35	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	4	3	3
36	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4
39	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4

VARIABLE DOS																		
SATISFACCIÓN LABORAL																		
SUJETO	SIGNIFICANCIA DE TAREAS							CONDICIONES DE TRABAJO							RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL		BENEFICIOS ECONOMICO	
	Pg.1	Pg.2	Pg.3	Pg.4	Pg.5	Pg.6	Pg.7	Pg.8	Pg.9	Pg.10	Pg.11	Pg.12	Pg.13	Pg.14	Pg.15	Pg.16	Pg.17	
41	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
42	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	
43	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	
44	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	
45	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	2	5	4	5	4	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	5	5	
47	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	2	2	5	4	
48	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	4	5	
49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	
50	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	3	2	3	4	
51	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	
52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	1	4	4	
53	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
54	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	
55	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	1	3	1	4	4	
56	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
57	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	5	5	
58	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
59	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	
61	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	1	4	4	
62	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	
63	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	
64	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
65	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	
66	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	
67	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	
69	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	
71	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	
75	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	
76	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	2	5	5	
77	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	4	3	
78	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
79	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	
80	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	
81	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	
82	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
83	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
84	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	
85	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	
86	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	
87	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	
88	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
89	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
90	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	