



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de
enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional
Cusco**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

AUTOR:

Bach. Nancy Ccori Aedo

ASESOR:

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Dirección de los Servicios de Salud

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Elmer salas Asencios
Presidente

Mgt. Dante Paul Rojas Ocharan
Secretario

Dra. Rosa Elvira Marmanillo
Vocal

DEDICATORIA

Está trabajo está dedicado a dios, mi familia, esposo e hija por el apoyo incondicional ante los obstáculos en el camino y lograr mis metas

Agradecimiento

En principio a Dios todo poderoso y la virgen María por ser mi fuente principal de guía protección en mi vida diaria, a mi esposo por ser mi compañero, a mi hija Stephany que a pesar de la distancia por sus estudios fue mi motor para seguir adelante, por ayudarme a concretar, alcanzar mis objetivos a mis queridos formadores por nuestras guías en la elaboración de este trabajo

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Nancy Ccori Aedo, identificada con DNI: 23995576 estudiante del programa maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado **“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Cusco”**

Presentada, en 78 folios para la obtención del grado académico de Magister en gestión y administración de los servicios de salud es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

30 de julio del 2018



Nancy Ccori Aedo
DNI: 23995576

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Teniendo en consideración el Reglamento de elaboración y sustentación de tesis de Postgrado establecidos por Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”

Presento a vuestra consideración la presente tesis titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Cusco.

El trabajo de investigación tiene el propósito de conocer Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Cusco.

El trabajo consta de cinco capítulos como son: introducción, diseño de investigación, resultados, Discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias.

La investigación es un trabajo básico no experimental que permitió conocer la influencia del Clima Organizacional en Satisfacción Laboral y de esta forma contribuir en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Cusco.

Pongo a disposición de ustedes la revisión del presente proyecto.

Autora.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCION.....	15
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 A nivel internacional	16
1.2.2 A nivel nacional	18
1.2.3 Nivel local	20
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.3.1 Clima organizacional	21
1.3.2 Satisfacción laboral	25
1.4 Formulación del problema	28
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	29
1.6.1. Hipótesis específicos.....	29
1.7 Objetivos.....	29
1.7.1 Objetivo general	29
1.7.2 Objetivos específicos	30
II.METODOLOGÍA.....	31
2.1 Diseño de investigación	31

2.2 Variables, Operacionalización	32
2.3 Población y muestra	33
2.3.1 Población	33
2.3.2 Muestra	33
2.3.3 Muestreo	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	33
2.5 Métodos de análisis de datos	34
2.8. Aspectos éticos.....	36
3.2 Prueba de hipótesis.....	55
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS.....	70
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	78

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	32
Tabla 2: Niveles de confiabilidad.....	35
Tabla 3: Resultados de confiabilidad de las variables.....	35
Tabla 4: Valores de la correlación Rho de Spearman	36
Tabla 5: Clima organizacional en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	38
Tabla 6: Relaciones interpersonales en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	39
Tabla 7: Estilo de dirección en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	40
Tabla 8: Sentido de pertenencia en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	41
Tabla 9: Retribución en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	42
Tabla 10: Disponibilidad de recursos en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	43
Tabla 11: Estabilidad en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco	44
Tabla 12: Claridad y coherencia en la dirección en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	45
Tabla 13: Valores colectivos en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	46
Tabla 14: Satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	47
Tabla 15: Condiciones de Trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	48

Tabla 16: Interacción de los jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	49
Tabla 17: Bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	50
Tabla 18: Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.	51
Tabla 19: Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.....	52
Tabla 20: Clima organizacional y la dimensión Iteración de los jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.	53
Tabla 21: Clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.	54
Tabla 22: Prueba de normalidad de los datos	55
Tabla 23: Correlación de Rho Spearman entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018-Cusco.....	56
Tabla 24: Correlación de Rho Spearman entre clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.....	57
Tabla 25: Correlación de Rho Spearman entre clima organizacional y la dimensión Interacción de los Jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.....	59
Tabla 26: Correlación de Rho Spearman entre clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.....	60

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1: Clima organizacional en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	38
Figura 2: Relaciones interpersonales en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	39
Figura 3: Estilo de dirección en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	40
Figura 4: Sentido de pertenencia en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	41
Figura 5: Retribución en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.	42
Figura 6: Disponibilidad de recursos en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	43
Figura 7: Estabilidad en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco	44
Figura 8: Claridad y coherencia en la dirección en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	45
Figura 9: Valores colectivos en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	46
Figura 10: Condiciones de Trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	48
Figura 11: Interacción de los jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	49
Figura 12: Bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.....	50
Figura 13: Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.	51
Figura 14: Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.....	52

Figura 15: Clima organizacional y la dimensión Iteración de los jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.	53
Figura 16: Clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.	54

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de emergencia del hospital regional del Cusco, la población estuvo constituida por 31 enfermeras, habiéndose trabajado con toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Clima Organizacional y satisfacción Laboral

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El Clima organizacional influye significativamente con la satisfacción laboral en el servicio de emergencia del hospital regional del Cusco; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701 representó una alta relación entre las variables.

Palabras clave: Clima Organizacional y satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the emergency service of the regional hospital in Cusco, the population was constituted by 31 nurses, having worked with the entire population, in which the variable has been used: Organizational Climate and Labor satisfaction

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected the information in a specific period, which was developed when applying the instruments: questionnaires of Organizational Climate and Labor Satisfaction, whose results are presented graphically and textually.

The investigation concludes that there is significant evidence to affirm that: The organizational climate significantly influences job satisfaction in the emergency service of the regional hospital of Cusco; being that the Rho correlation coefficient of Spearman of 0.701 represented a high relation between the variables.

Keywords: Organizational Climate and Labor satisfaction.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

En los Hospitales, la satisfacción laboral de acuerdo a varios estudios desarrollados en España evidenciaron que el nivel de insatisfacción de los trabajadores profesionales y personal técnico fluctúan entre 64 % y 75% debido a una alta presión en el trabajo así como también una baja promoción profesional, en este sentido los directivos deberían considerar estos aspectos. (Sánchez, 2016)

Para la atención de los ciudadanos es importante contar con un grupo de enfermeras y se les considera como capitales humanos, ya que serán capaces de resolver problemas de la comunidad, de la familia y la persona, por tanto constituye un importante grupo laboral (Malvárez , 2017), pero a nivel mundial se encuentra en un 37% de las enfermeras que se sienten conforme y satisfechas con su carrera, con sus pagos y ascensos.

Las enfermeras que son egresadas de los países latinoamericanos, generalmente se encuentran disconformes frente a sus bajas remuneraciones, generando en ellas una insatisfacción laboral, las normas legales no son los más pertinentes, y la falta de conocimientos del amparo legal a la ley del trabajador hace que muchas de las enfermeras buscan nuevas oportunidades de trabajo en otros países como Italia, España y EEUU, estimándose en un 60,9%. (MINSAL, 2009)

Actualmente en los hospitales públicos existen problemas referidos a la organización puesto que se elevaron diversos factores, entre ellos una alta demanda, así como también un déficit de profesionales altamente capacitados, por otro lado también los equipos, máquinas se encuentran desfasados, así mismo hacen mucha falta los instrumentos necesarios, además una falta muy notoria de medicinas y así como también los ambientes son inadecuados, todos estos factores han permitido crear una insatisfacción dentro de la organización de los trabajadores de dichos nosocomios. Es importante también resaltar que respecto a la labor del servicio de las enfermeras son las que evidencian un contacto directo con los pacientes, esto puede provocar un malestar en estos trabajadores, e influenciar en la calidad de atención que ofrecen.

A nivel local en el Hospital Regional del Cusco, en el servicio por emergencia se observa muchas veces que el servicio que brinda las enfermedades no son muy buenas ya que realizan su trabajo de manera rutinario, monótono y por lo tanto generan en ellas una actitud no adecuada con emociones cambiantes hasta llegar a tener un mal humor en ellas, con poca apertura al dialogo, y escasa creatividad, por lo que ha generado una preocupación de investigar es por ello que planteamos la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Regional de Cusco?

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

(Cisneros C, 2011) Licenciada en Enfermería realizo, en el año 2011, un estudio sobre, “La relación entre las condiciones del trabajo del hospital y la satisfacción laboral del personal de enfermería” tuvo como intención de determinar la asociación entre los tipos de trabajo hospitalario y la satisfacción laboral del personal de enfermería, se aplicó un cuestionario para medir la satisfacción laboral adaptado por Pérez Bilbao al personal del Hospital de Durango, conformado por 55 enfermeras, con un diseño correlacional y transaccional, la adaptada por , utilizó cuestionario ex profeso, en los resultados estadísticos se aplicó estadística descriptiva hallándose, el sexo femenino en un 78,2% entre las edades de 30-34 años, existe personal con una antigüedad laboral de 1- 6 años en un 38.2%, se tiene que un 74.5% están satisfechos, 51 % del personal se encuentra moderadamente satisfecho y el 76.3% se encuentra insatisfecho, en las condiciones de trabajo, el 54.5% mencionan que las condiciones físicas son regulares, un 40% manifiestan que existe condiciones sociales buenas, mientras el 49.1 % las percibe condiciones psicológicas regulares y la correlación entre ambas variables se encuentra débil ($\rho = -.149$), mostrando estos resultados que ambas variables no están relacionadas, ya que la satisfacción laboral está influenciada por el desempeño y el interés del personal y no necesariamente por las condiciones de trabajo, haya un mejor ambiente laboral.

COMENTARIO

Ciertamente la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo es fundamental determinante del comportamiento organizacional, puesto que en ello se focaliza el buen desempeño e interés del personal en el desarrollo de su trabajo y por ende conllevara a un óptimo ambiente laboral. Este autor es muy explícito sobre este punto, tal evidencia muestra que el clima organizacional y la satisfacción laboral estarían influenciando en el proceder de los que laboran así como también influyen en las actividades laborales dentro de la institución. Actualmente se está tomando conciencia al brindar un buen servicio a los usuarios y para ello se debe inducir un cambio de actitudes en los profesionales de enfermería.

(Peralta M, 2017) Estudio realizado en el año 2017, un estudio donde encontraron una asociación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en las trabajadoras del servicio de enfermería, después de haber aplicado un cuestionario para medir ambas variables en el Hospital de Chile, en una muestra no probabilística conformado con un 74 de enfermeras de una Clínica ubicada en la ciudad de la Paz, llamada Caja de Salud de la Banca Privada, siendo una investigación descriptivo correccional, afirmándose que se afirma la hipótesis con una correlación de 0.766 indicando que hay una relación entre estas variables.

Comentario: Evidentemente la Satisfacción laboral y el clima organizacional están relacionados entre sí. Según este autor existe una relación positiva entre ambos, ya que mostró un puntaje significativo. Así mismo satisfacción laboral está relacionada con la actitud de compromiso hacia el trabajo, esto quiere decir que un trabajador satisfecho con su trabajo mostrará una actitud de compromiso y se involucrará mucho más.

(Contreras I, Reynaldo , Grandon , & Cardona , 2015) en su estudio de la satisfacción laboral del desafío de la enfermera frente a su Clima, Ambiente y Satisfacción laboral, llegando a determinar que las escenarios del ambiente de trabajo inciden directamente en la eficacia que brinda el personal del servicio de enfermería en el cuidado del paciente ya que para exista un buen servicio, lo más importante la intervención del clima y el ambiente para lograr la satisfacción y el objetivo principal para ello es necesario es manejar de manera adecuada los términos de ambiente, clima y satisfacción laboral en el servicio de emergencia.

Comentario: Para este autor el entorno donde labora un profesional de enfermería, es muy importante para un buen desempeño laboral. Su investigación pretende organizar el significado de clima, ambiente y satisfacción.

1.2.2 A nivel nacional

(Vallejos P, 2017) realizó una investigación en la Microred de San Martín de Porres, buscando la asociación entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral, 2017” lográndose la relación entre ellas con un nivel de correlación significativa, existiendo evidencias de significatividad entre ellas, así mismo se utilizó el método hipotético deductivo, siendo encuestados 53 trabajadores, recogiendo dicha información luego de aplicar los instrumentos para luego recoger información llegando como conclusión que se evidenciaron de manera significativa que están relacionados las dos variables indicadas en la Microred de Salud San Martín de Porres en el año 2017; con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701.

Comentario: El autor concluye la existencia de la vinculación de las variables de indicadas anteriormente en la institución Microred de salud San Martín de Porres goza de un buen equipamiento, infraestructura y que el personal de salud se siente satisfecho laborando con el equipo de salud de dicha institución, porque estas dos variables se encuentran vinculadas en todo ámbito laboral.

(Arboleda P, 2017), en su estudio en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren en el Callao, 2016 sobre el estudio de las variables de Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en el servicio de enfermería donde tuvo como resultado la vinculación moderada de las variables de estudio satisfacción del personal de enfermería y el clima organizacional, esto debido a que el valor de la prueba Rho de Spearman fue de 0,602, demostrando una relación moderada con un nivel de significancia establecido en $p < .01$, el cual permitió demostrar la existencia de la vinculación del Clima Organizacional y la satisfacción del personal que labora en el servicio de enfermería del Hospital Sabogal, se usó el método hipotético deductivo ya que cumplió con la comprobación de la hipótesis con un diseño correlacional, los instrumentos que vienen hacer los cuestionarios se han aplicado a una población de 58

profesionales logrando obtener que el 58,6% tienen un clima laboral medianamente favorable, mientras que el 27,6% menciona tener un clima optimo, en cuanto al nivel de satisfacción es regular al 55,17% mientras que el 31% manifiestan que es alta,

Comentario: Efectivamente este estudio demuestra la relación significativa entre las variables de estudio en los trabajadores que laboran en el servicio de enfermería del Hospital Alberto Sabogal, el autor quiere hacer claro el vínculo de las variables ya indicadas anteriormente, su investigación estuvo dirigida a los profesionales de enfermería y demuestra que más de la mitad se encuentran medianamente satisfechos con su centro de trabajo.

(Cassano M & Rivas F, 2015) en su estudio se demostró la existencia de una relación medianamente moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del servicio de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-2015, teniendo como resultados estadísticos el índice de relación a través de la prueba Rho de Spearman equivalente a 0,503 con un nivel de significancia ($p < 0.05$), empleándose una investigación de tipo básica, con diseño no aplicativo, descriptivo correlacional y el instrumento fue aplicado a un total de 313 profesionales de dicho Hospital mencionado, recomendando que es importante establecer talleres de perfeccionamiento profesional de esta manera se mejorará la revalorización del personal, así como también esto permitirá el cumplimiento de objetivos y metas de las instituciones de servicio de salud.

Comentario: En efecto este estudio nos demuestra un vínculo positiva entre las variables ya indicadas, por lo tanto recomienda realizar programa de capacitación para los profesionales de enfermería en nuestros hospitales del Perú. Los cuales favorecerán en sus misiones y objetivos a lograr en las instituciones de servicios de salud. Las dimensiones que utilizó el autor, demuestran la correspondencia que existe entre las variables. Como recomendación se debe brindar talleres de capacitación con la finalidad que las enfermeras puedan ser mejor calificadas, implementando estrategias para mejorar la eficacia para brindar mejor servicio,

empleando una menor cantidad de recursos haciendo más eficaz la atención, lo cual permitirá brindar un mejor servicio a los clientes por parte de los enfermeros.

(Saldaña L, 2017) en su estudio se logró obtener después del tratamiento estadístico del estudio de las variables donde existe una influencia moderada entre clima laboral y la satisfacción laboral del personal de emergencia, debido a que se obtuvo un valor de 0,650 en la Rho de Spearman al 99,9 % con un nivel de significancia de 0.01, es por ello que afirman a mayor clima laboral existe niveles mayores de satisfacción laboral, estableciendo su conformidad con el objetivo que se planteó de establecer la relación entre clima laboral y la satisfacción laboral del profesional de salud de emergencia del hospital nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016, el cuestionario empleado de clima laboral y además el de la satisfacción laboral, a un total de 60 trabajadores profesionales en la salud, en el área de emergencia, con una metodología con el enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, correlacional y transaccional.

Comentario: Por lo tanto según el autor es importante que dentro de una institución como es de salud, se debe tener un buen clima organizacional y de esta manera la satisfacción va ser en el personal que trabaja ahí, pero no se debe descuidar el aspecto de los servicios ya que se cuenta con una problemática distinta.

1.2.3 Nivel local

(Guzmán F, 2017) en su estudio se determinó la posible influencia entre el “Clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos del hospital regional del cusco 2016”, en los servicios críticos del hospital regional del Cusco – 2016, en el aspecto metodológico se ha considerado el tipo de estudio básico, con diseño descriptivo, de asociación con corte transversal, por otro lado la población estuvo constituido por un total de 66 trabajadores que se desempeñan como enfermeras que laboran en el hospital regional del cusco (emergencia, sala de Operaciones, Unidad de Cuidados Intensivos y Neonatología), a quienes fueron aplicado el instrumento en los meses de agosto y setiembre durante el año 2016, para la recolección de datos se usaron las encuestas del clima organizacional y otro de satisfacción laboral, los mismos que fueron elaborados en base a instrumentos diseñados por el Ministerio

de Salud. Luego se empleó el alfa de Combrach para fines de confiabilidad de los instrumentos obteniéndose los siguientes puntajes, para clima organizacional de 0,871 y satisfacción laboral un 0,934. Se tuvieron como resultados: Los profesionales de enfermería, con respecto a la edad más del 50% de la población oscilan entre 41 a 60 años, el sexo predominante en un 89,4% es femenino; 68,1% con estado civil casada y el 74,2% tienen una segunda especialización, el clima organizacional en los servicios críticos en un 56,1% es por mejorar y los resultados del Clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional, diseño organizacional el 81,8% respectivamente y potencial humano con un 71,2% indican que es por mejorar. Respecto a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería se observa que 36,3% se encuentran satisfechos mientras que el 25,8% se encuentran de regularmente insatisfecho. Concluyendo que las variables de clima organizacional están relacionadas con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, a un nivel de significatividad de $P=0.001$, pero además se obtuvo resultados donde el 51,4% del personal se encuentra satisfecho y consideran el clima organizacional como saludable siendo un factor pertinente en las organizaciones y cualquier situación que se presente como contrario afecta el ambiente de trabajo.

Comentario: Definitivamente este estudio demuestra la relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Se puede evidenciar con sus resultados que más de la mitad de enfermeras se encuentran satisfechas y consideran el clima organizacional como bueno, esto podría interpretarse que en el servicio de UCI, existe una buena comunicación entre el personal y un ambiente laboral agradable. De esta manera se sienten motivados y realizan su jornada de trabajo eficientemente. Los cuales son la base principal para el desarrollo de las organizaciones de salud.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima organizacional

Se da cuando los miembros de una institución perciben que existe un ambiente físico adecuado y existe una buena convivencia entre los miembros de su entorno, siendo el clima organizacional nos muestra como está organizado la institución y la percepción de los trabajadores y las condiciones que les brindan y

de existir algunos problemas internos se deben manejar estrategias, planificar acciones para superar los problemas, para que no afecte el compromiso y la productividad, en este estudio del clima organizacional es importante la participación los recursos humanos. Al hacer una evaluación del Clima Organizacional se llega a conocer el grado de percepción de los trabajadores que manifiestan frente a las relaciones en la organización, así como sus perspectivas a situaciones futuras, esto permitiría plantear planes de intervención y esto a su vez permita implementar un buen sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación (Ugarte U, Arce R, C, & García C, 2008).

El clima organizacional se encuentra asociado con la motivación de sus participantes que brinda los jefes de cada empresa, esto afecta al ambiente de su trabajo y en su conducta de los miembros dentro de la organización (Chiavenato, 2006)

Cada Institución tiene su propia percepción de su organización, cada empleador que se desempeña dentro una institución tiene una percepción y generalmente se van a desenvolver cada uno de ellos en función a sus conductas y comportamientos propios de cada uno. (García, 2007). En esta percepción del clima Organizacional por los miembros de la organización intervienen otros componentes como la motivación, estilos de liderazgo, las recompensas, la comunicación asertiva van a influir en el desempeño de su labor. (Sandoval, 2004). Es así que el clima organizacional, es cuando existe un ambiente donde se observa el desempeño de cada uno y las fuerzas externas que influyen en mejorar el clima. (Robbins & Judge, 2009).

1.3.1.1 Características del Clima Organizacional

El clima de una Institución es un lugar donde los miembros de dicho lugar brindan confianza, identidad, el comportamiento adecuado, el compromiso de trabajo, para lograr así las metas planteadas y esta organización, está afectada por otras variables estructurales como las políticas de gestiones, sus planes y el estilo de dirección. (Ugarte U, Arce R, C, & García C, 2008).

1.3.1.1 Dimensiones del clima Organizacional

a) Relaciones interpersonales

Todo trabajador de las instituciones deben mantener un buen trato y que esta sea reciproco mutuo entonces en las relaciones interpersonales, de existir comunicación asertiva entre el trabajador y los gerentes va generar un ambiente dinámico donde va permitir que el trabajador pueda relacionarse mejor con los demás. (Silva, Santos, Rodríguez, & Hernando, 2008).

b) Estilo de dirección

El concepto de estilo de dirección se refiere, que dentro de una institución existe una persona quien administra y esta mantiene una relación interactiva de un conjunto de trabajadores que laboran en una institución, y deben asumir una función directiva ya que es importante para que llevan adelante la Institución a su cargo. (Rosales O, 1999).

c) Sentido de pertenencia

Muchos empleadores que laboran en una Institución deben identificarse con mucho como compromiso y puedan cumplir sus metas y objetivos planteados, adecuándose al estilo de dirección de parte de los jefes y a la experiencia de los trabajadores de esta forma se mejorará en la organización de la misma, manifestándose con valores y visiones comunes. (Rodríguez & Romo, 2013)

d) Retribución

La retribución puede definirse cuando un empleador recibe una recompensa por su trabajo, muchas veces poder ser económico o de estímulo cualitativo, esto tiene que darse de parte de los derechos y obligaciones del empresario, gerente o directivos por ello a estas retribuciones se les denomina compensación, estímulos que recibe el trabajador por su labor. (Gómez M & Sanchez M, 2004).

Las retribuciones total a nivel extrínseco se van a clasificar en componentes, como al retribución directa e indirecta, (Milkovich G & Newman P, 1998) y el propio (Martocchio, 1998)

e) Disponibilidad de recursos

Este enfoque tiene como principal ventaja que se asegure la existencia de un sistema de precios y se tome decisiones de identificar los problemas y de analizar los recursos y los precios, esto varía de acuerdo a las condiciones de mercado, a

las estructuras productivas y a los diferentes aspectos que afectan en la adquisición y la disponibilidad de los recursos, para lograr tener mejores ofertas ante diferentes condiciones de mercado. (Prieto G, 2001-2018)

f) Estabilidad

La noción de estabilidad se define como la permanencia estable de los fenómenos a través del tiempo, dichos fenómenos considerados pueden ser los individuales, económicos, culturales, sociales, históricos y políticos y estos permanecen intactos independientemente a las modificaciones que se presentan en los factores externos que pueden existir. (DefiniciónABC, s.f.)

g) Claridad y coherencia en la dirección

En una institución educativa se tiene que tener claridad sobre las metas y programas y de esta manera se manejará una alta gerencia y esto influenciará en el futuro de la empresa basada en sus políticas establecidas y parámetros establecidos. (Quevedo , 2006).

h) Valores colectivos

Es el nivel o grado en el que un individuo percibe de un medio interno referente al respeto entre las personas, la responsabilidad de sus funciones y la cooperación entre ellos para lograr fines comunes. (Quevedo , 2006).

Rendimiento laboral

Muchas de las empresas miden el rendimiento laboral de un trabajador estas son el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados, que puede cantidad y calidad, por ello las organizaciones plantean incentivos en base a su rendimiento laboral, en función al cumplimiento de las tareas y funciones encomendadas. La evaluación del rendimiento en ocasiones, es insuficiente para considerar el mérito de un empleado. Cómo se gestiona la información, la actitud de colaboración que se adopta con los compañeros, el uso de la cortesía y amabilidad con los clientes,... son difíciles de incorporar en una evaluación del rendimiento, pero se podrían evaluar con sistemas complementarios de evaluación del desempeño (Diccionario empresarial, s.f.).

El rendimiento laboral está basado en la producción que pueden brindar los trabajadores, por lo tanto se determina que existe una relación entre lo que se produce y la cantidad de empleados que existen en una empresa y la calidad de servicio, que se brinda así mismo se considera la mano de obra, la energía que interviene para la ejecución de las acciones. (Work Meter, s.f.):

Muchas veces también se tiene en cuenta la relación que existe entre los resultados y el tiempo empleado para obtenerlos: así, que sus resultados los realicen en menor tiempo entonces se dice que fue más productivo en el sistema (Work Meter, s.f.).

Otra forma de rendimiento laboral esta en función a la eficiencia que se refiere a que a menor cantidad de recursos utilizados se obtenga mayor producción. (Work Meter, s.f.).

Es necesario en el mundo empresarial, considerar como un factor importante la productividad que estaría medido por el rendimiento laboral del personal, estas acciones están enfocadas en función de los fines, objetivos, la visión, metas y el tiempo es un factor importante que vendría ser las horas trabajadas por el personal y esto se relaciona con la producción que brinda, por ello es importante los recursos humanos, puesto que son estos los responsables de asumir sus funciones como trabajadores que les compete. (Work Meter, s.f.)

1.3.2 Satisfacción laboral

Un trabajador se encuentra satisfecho laboralmente cuando le brindan oportunidad de desenvolverse adecuadamente, les brinda un mejor salario, el tipo de estilo de supervisión y acompañamiento que le brindan, el ambiente donde se desenvuelve, las relaciones interpersonales entre sus compañeros, basándose en sus creencias y servicios que realiza en su trabajo. (Flórez, 2001).

Además algunos trabajadores o empleadores manifiestan que muestran satisfacción laboral toda vez que tienen un grado de complacencia que manifiesta el empleador referente a su labor que desempeña.(Minchinsky, 2000); esta es una cualidad, así como también un conjunto de actitudes que son desarrolladas por el personal referidas a su situación en el trabajo. (Bravo & Cárdenas, 2005).

El trabajador puede percibir una satisfacción laboral que se divide en intrínseca y extrínseca, la intrínseca tiene que ver con su propia persona estando muchos factores influenciando con las acciones que realiza sobre sí mismo en ello influye el interés, la superación de la dificultad, la autonomía, posibilidad del querer aprender. Mientras que la satisfacción extrínseca se debe a la participación de factores externos al empleado, como el contexto que lo rodea, como interviene los supervisores si hay monitoreo, seguimiento, orientación sobre sus acciones, la influencia de los compañeros manteniendo el respeto, la cordialidad, una comunicación asertiva, el reconocimiento por su trabajo de parte de los directivos, un buen salario que cubra la canasta familiar, las horas adecuadas de trabajo, y su seguridad frente a situaciones riesgosas. (Navarro, 2008).

“La satisfacción es cuando un trabajador que se encuentra laborando en una institución, se sienta a gusto, en un estado afectivo de agrado que tiene el personal frente a realidad laboral, está representado por el componentes cognitivos y conductuales, muchas de los trabajadores puedan estar satisfechos o algunos muestran que están insatisfechos manifestando un sentimiento que no es agradable, lo adquiere o el deseo que anhela y lo que puede obtener. En resumen, el grado de satisfacción puede ser influenciado por el Clima Organizacional” (Zuluaga & Giraldo, 2001)

La satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador es por ello cuando un individuo encuentra respuestas adecuadas quiere decir que está satisfecho, frente a un buen clima que permite al empleado alcance a desarrollarse con plenitud y engendre una visión positiva de empleo. (Larouche & Delorme, 2011).

Es muy importante ahora considerar la satisfacción en las empresas organizaciones que se considera parte de una psicología del trabajo. Para (Weinert, 1985) según las teorías de la organización, propone las siguientes razones: primero que existe una directa relación entre la productividad de un trabajador y la satisfacción laboral es decir que a mayor productividad de una empresa habrá una mejor satisfacción laboral.(Weinert, 1985).

Segundo que existe una relación inversa entre el uso inadecuado del tiempo y la satisfacción del personal debido a la pérdida de horas de trabajo, esto quiere decir

que si en una empresa se pierde horas de trabajo van a tener una satisfacción negativa. (Weinert, 1985).

Tercero que existe una relación del clima organizativo con la satisfacción, esto implica que cuando existe un mejor clima, los trabajadores se encontraran más satisfechos.(Weinert, 1985).

Cuarto el crecimiento en la sensibilidad de los que dirigen a la organización referidos a la importancia de las actitudes de trabajadores en función con el trabajo y la organización. Así mismo es cuando los trabajadores sienten el grado de placer que el trabajador alcanza en su trabajo de esta manera causará una respuesta en la persona y mostraran tener actitudes que se manifestaran en su empleo, dando evidencias de cambio logrando de esta manera los objetivos y por otra parte tendremos un mejor desarrollo de la persona hacia su situación en el empleo (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 1999).

Herzberg planteó que siempre va existir el vínculo entre del trabajador con su centro de labores y como está influenciando su éxito o así como también en el fracaso de la misma, para Herzberg menciona dos factores primordiales que los denomina factores higiénicos que son llamados las primordiales o principales que tiene que ver con las necesidades de funcionamiento como la satisfacción del hambre, de seguridad como brindar afecto y sociales como nos relacionamos con los demás así lo menciona Maslow, como segundo factores tenemos los motivacionales que generan un aumento en la productividad es decir las personas o trabajadores más motivadas son aquellas que van a rendir mayor productividad. rendimiento laboral o mejor desempeño laboral y esto se viene de la mano con las emociones que están relacionadas con el reconocimiento de su trabajo. (Manso P, 2002).

1.2.3.1 Dimensiones de satisfacción laboral

A) Condición de trabajo

Al realizar una investigación referida a la satisfacción laboral los especialistas de la Comunidad Valenciana, señala que las condiciones de trabajo se consideran uno de los factores importantes para conseguir la tan ansiada eficiencia y eficacia en la producción de consecuencias efectivos y trascendencia de los objetivos. Si, por el contrario, existe contrariedad, conseguimos concluir que

nuestra dependencia con los coagentes sea inseguro, atiesa o ilusorio es decir, la eficacia de los trabajadores tendrá muchas dificultades lo cual no permitirá el logro de los fines y metas de la Institución

B) Dimensión de Interacción con los Jefes

(De la rosa, 2010) , respecto a la interacción de los jefes fundamenta que:

Es importante que los jefes mantengan una buena interacción social con sus trabajadores, para que ambos se comprometan con el logro de los objetivos y esto esta sostenido con la teoría social donde se menciona que la conducta social es un intercambio de situaciones que pueden ser fácticas o no y donde los trabajadores que dan mucho a otras esperan obtener mucho de ellas, y los trabajadores que están bajo la presión dan mucho a esos otros. (p.117).

C) Dimensión Bienestar de los Trabajadores

El líder de la empresa es la persona que planifica, lidera y apoya a la empresa, buscando en todo momento el cambio de actitud del empleador y en la organización, le permitirá evaluar su rendimiento, desempeño a través de los monitoreo y acompañamiento de la misma, convirtiendo en un elemento clave como gestor de dos compromisos el apoyo y la justicia pero para ello es importante practicar las buenas Relaciones Humanas, generando el bienestar de los que laboran en una institución otorgando un apoyo emocional, ofreciendo o brindando consejería y el buen trato al personal. (Wayner S, 1997).

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco?

1.5 Justificación del estudio

Los que laboran en los servicios de enfermería son aquellos que presentan un contacto mucho más directo con los pacientes, es por este motivo la importancia

de concentrarnos en su bienestar, debido a que al esfuerzo que estos apliquen se van a lograr mejores niveles en la calidad de atención que va brindar en su trabajo reflejando en el servicio que brindan las enfermeras a los pacientes por ello tenemos la finalidad de establecer la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores y profesionales del servicio de enfermería en el área de emergencia del Hospital Regional del Cusco. Por otro lado es necesario recalcar aquellos factores que son considerados como más importantes y que permitan tener un mejor clima organizacional. Además se conoce que aquellos problemas que están relacionados con el clima organizacional pueden influenciar en la labor del personal de salud, en estas circunstancias es necesario contar con profesionales de enfermería capaces de afrontar las diversas circunstancias que se muestran internamente en los ambientes de su centro laboral teniendo en cuenta capacitaciones, reconocimientos, disponibilidad de insumos necesarios y una adecuada comunicación para así mejorar el clima organizacional.

1.6 Hipótesis

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.

1.6.1. Hipótesis específicos

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Condiciones de Trabajo.

Existe la relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Iteración de los Jefes.

Existe la relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar de los Trabajadores.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión Condiciones de Trabajo.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión Iteración de los Jefes.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar de los Trabajadores.

II.METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

Tipo de estudio

El estudio amerita un diseño descriptivo referidas a las características principales que se manifiestan en las variables denominadas clima organizacional y satisfacción laboral, además tiene un diseño correlacional debido a que en el estudio se trata de buscar la relación entre estas variables mencionadas y transversal por el recojo de la información se dará en un solo momento y es no experimental ya que solo permite identificar el comportamiento de las variables ya indicadas de los trabajadores que laboran en el servicio de enfermería del Hospital Regional del Cusco, en un momento y en una sola medición, además de conocer la fuerza de relación entre dichas variables.

Para (Oseda, 2008, pág. 82), menciona que:

El diseño es no experimental, ya que las variables de estudio no son manipuladas en ningún momento, sino la información es recogida tal y como se encuentra en la realidad, empleando estos diseños se hacen investigaciones en donde los sujetos, los fenómenos y los procesos se estudian tal como se encuentran en su entorno y por lo tanto no se pueden investigar la causalidad entre ellas, cuando se emplea este diseño, el investigador no incluye ninguna variable experimental.

Diseño de investigación, el diseño que corresponde es descriptiva correlacional donde se determinará la relación entre las variables, se caracteriza porque primero se mide las variables, mencionadas y luego se comprueba las conjeturas correlacionales y se aplica el estadígrafo adecuado considerando las técnicas estadísticas.

Se sintetiza en el siguiente esquema:

M: O1— r — O2

Donde:

M: muestra en cada caso que se realiza el estudio.

O1: Clima organizacional

O2: Satisfacción laboral

R: es la relación entre las dos variables

2.2 Variables, Operacionalización

Variable Independiente:

- Clima organizacional

Variable dependiente:

- Satisfacción laboral

Tabla 1:

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala	NIVELES Y RANGOS
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Autoestima Cooperación Respeto	Del (01) al (05)	Siempre=5 Casi Siempre=4 Algunas veces=3 Muy pocas veces=1 Nunca=0	Deteriorado =40-93 Regular= 94-147 Buena= 148-200
	Estilo de dirección	Autoritarismo estimulo Capacidad de integración	Del (06) al (10)		
	Sentido de pertenencia	Beneficios Conformidad Frustración	Del (11) al (15)		
	Retribución	Expectativas Beneficios Sociales Incentivos	Del (16) al (20)		
	Disponibilidad de recursos	Ubicación Equipamiento Insumos	Del (21) al (25)		
	Estabilidad	Desempeño Seguridad Tranquilidad	Del (26) al (30)		
	Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación Asertiva Objetivos Reglas	Del (31) al (35)		
	Valores colectivos	Comunicación Asertiva Objetivos Reglas	Del (36) al (40)		
Satisfacción laboral	Condiciones de Trabajo	Medio ambiente Estabilidad	Del (01) al (11)	1.Muy poco 2.Poco 3.Medio 4.Bastante 5.Mucho	Baja= 25-58 Media= 59-92 Alta= 93-125
	Iteración de los Jefes	Seguridad Empatía Confianza Toma de decisiones	Del (12) al (17)		
	Bienestar de los Trabajadores	Motivación Reconocimiento Justa Remuneración	Del (18) al (25)		

Fuente: se tomó como referencia al trabajo de investigación (Vallejos P, 2017)

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

(Oseda, 2008, pág. 120), “La población viene a hacer el conjunto de individuos que tienen en común por lo menos una característica”.

En la presente investigación, nuestra población estuvo constituida por todas las enfermeras del área de emergencia del Hospital Regional del Cusco.

2.3.2 Muestra

El estudio se considerada como una pequeña parte de la población o así como también puede ser un subconjunto de esta, para lo cual debe conservar los primordiales rasgos o características de la población. Esta es la importante propiedad que debe tener la muestra, donde contengan las principales particularidades de la población) donde el indagador pueda elegir la muestra para luego generalizar los resultados obtenidos a la población (Oseda, 2008, pág. 122)

En la presente investigación se tomará la muestra a todas las 31 enfermeras y enfermeros correspondientes al personal operativo, de los diferentes turnos y servicios de emergencia del Hospital Regional del Cusco, porque es accesible para el recojo de información y así determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en dicha institución.

2.3.3 Muestreo

El muestreo a utilizarse es de tipo no probalística de criterio intencionado “Las muestras no probabilísticas, son también considerad como dirigidas, considerándose un procedimiento de selección informal. Son empleadas en múltiples, investigaciones a partir de las cuales se pueden realizar inferencias sobre la población” (Hernández, et al, 2003, p.326)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la investigación tiene la técnica de recolección de datos la encuesta tipo Likert, el instrumento empleado fue el cuestionario respecto al clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital regional del Cusco.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos de las variables de Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, se utilizó la Rho de Spearman de acuerdo a la prueba de Normalidad, así mismo por su naturaleza de la investigación es correlacional y para el análisis de los datos se usó la técnica de análisis de información con base estadística, que consiste en analizar la relación entre las variables Clima organizacional y la variable satisfacción laboral, dos campos de una base de datos. Los datos fueron procesados mediante el programa SPSS vs 24 y excel, con lo cual se obtendrá los resultados que necesita en el trabajo de investigación.

2.6 validez y confiabilidad del instrumento

Según Hernández *et al.* (2014, p. 200) "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales".

El instrumento ya no se validó porque existía la investigación relacionado a mi trabajo de tesis donde se tomó de referencia al autor (Vallejos P, 2017).

Determinación de la confiabilidad: (a) Para el caso de respuestas politómicas, la cual se adoptan más de dos valores y con escala de medición ordinal, sus resultados se llevarán al SPSS para determinar el Alfa de Cronbach, empleando la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dónde:
 α : Alfa de Cronbach
K: Número de ítem

Si: Varianza del instrumentos

St²: Varianza de la suma de los ítem

Se aplicó una prueba piloto a 174 estudiantes, de primero a quinto de secundaria, de una institución educativa contigua y que tuvieron las mismas condiciones y características de la población.

Tabla 2:

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota: nivel de confiabilidad estará dada por los valores mencionados en, Hogan (2004).

Tabla 3:

Resultados de confiabilidad de las variables

Variable	N de elementos	Alfa de Cronbach
Variable 1 y 2	65	0.935

Nota: Confiabilidad de variables

El resultado obtenido para la primera variable Clima organizacional y satisfacción laboral fue de 0.935, considerándose esta de nivel de fuerte confiabilidad El cuestionario estuvo formado por 65 items mediante los cuales se logró obtener información para las dimensiones de las variables siendo estas 08 y 03 respectivamente.

2.7. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizará el software estadístico SPSS versión 21, con ello, se determinarán estadísticas como: la prueba no paramétrica coeficiente de correlación **Rho de Spearman** para evaluar la relación entre las variables de tipo cualitativas. Los resultados que se obtengan después del procesamiento estadístico de los datos serán representados mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, para la interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente formula y tabla de valores.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 4:

Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica*.

2.8. Aspectos éticos

Para el procesamiento de datos, se realizó la encuesta y para ello se ha necesitado el consentimiento del Director del Hospital Regional del Cusco, 2018 toda vez que los datos obtenidos tienen que ser confiable y verídicos.

Por otro lado a las encuestas de las enfermeras se han considerado anónimos, confidenciales ya que se trata del estudio del personal de una Institución.

CAPITULO III.

RESULTADOS

3.1 Resultados

A continuación presentamos los resultados que fueron obtenidos después de aplicar los instrumentos y su posterior tabulación, para el caso de la primera variable en estudio se aplicó un cuestionario que tenía un total de 40 preguntas los cuales se encontraban distribuidos en las ocho dimensiones que constituyen a la variable. Así mismo para la segunda variable, fue empleado un cuestionario que contenía un total de 25 preguntas, los cuales se encontraban distribuidos entre sus tres dimensiones que conformaban esta variable. Por otro lado se empleó el software estadístico SPSS en su versión 24.0 para el procesamiento de los datos.

3.1.1 Resultados descriptivos

Resultados de la variable: Clima organizacional

Tabla 5:

Clima organizacional en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	8	25,8
Regular	22	71,0
Buena	1	3,2
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

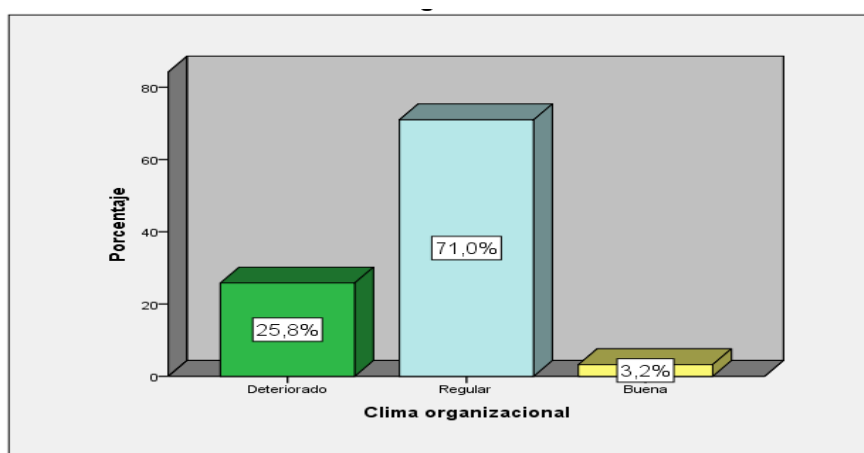


Figura 1: Clima organizacional en el servicio de Emergencia del Hospital Regional

Del Cusco

En la tabla 5 y figura 1 observamos que con referencia al clima organizacional, del total de encuestados, un 71,0% se encontraban en un nivel regular, además el 25,8% se ubicaron en un nivel deteriorado, mientras que el 3,2% manifestaron un nivel bueno respecto al clima organizacional en el servicio de Emergencia.

Tabla 6:

Relaciones interpersonales en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	17	54,8
Regular	11	35,5
Buena	3	9,7
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

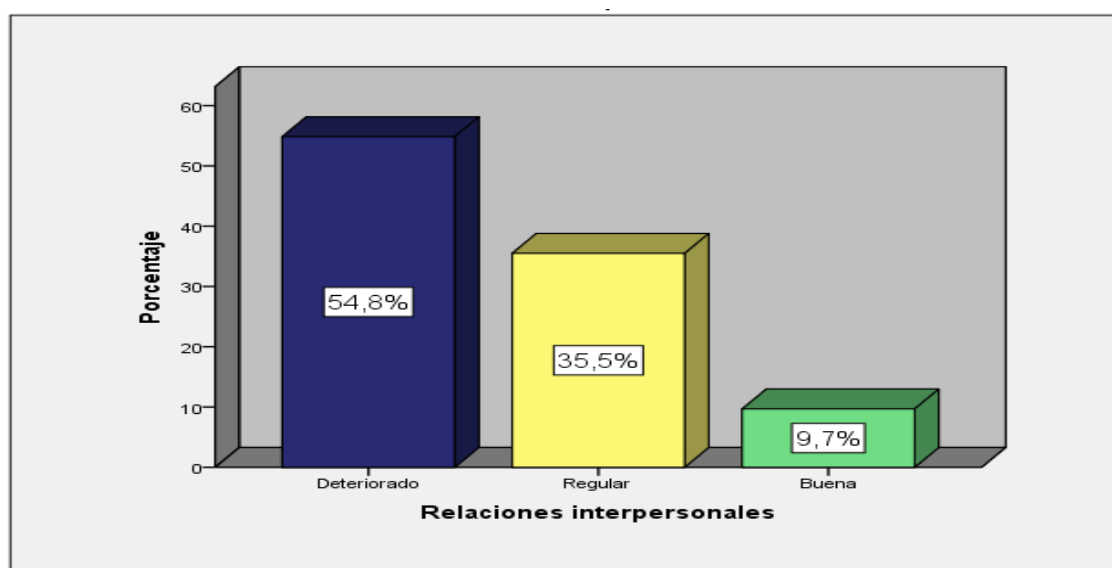


Figura 2: Relaciones interpersonales en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 6 y figura 2 observamos que en referencia a las relaciones interpersonales, del total de encuestados, el 54,8% evidenciaron un nivel deteriorado, además el 35,5% presentaron un nivel regular, mientras que el 9,7%

manifestaron un nivel bueno en la dimensión denominada relaciones interpersonales en el servicio de Emergencia.

Tabla 7:

Estilo de dirección en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	5	16,1
Regular	23	74,2
Buena	3	9,7
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

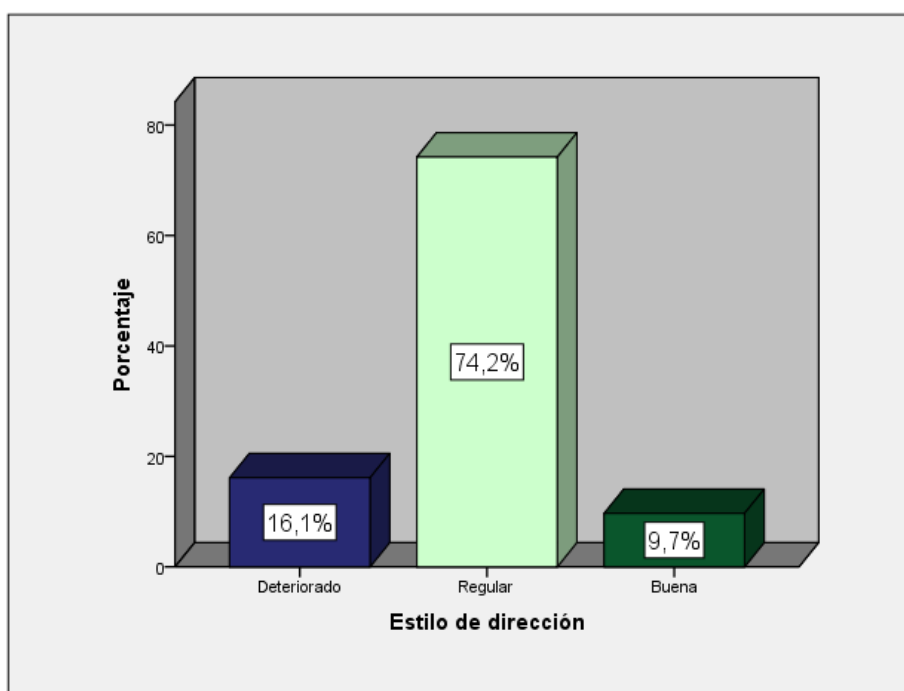


Figura 3: Estilo de dirección en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 7 y figura 3 observamos que en referencia al estilo de dirección, del total de personas encuestadas, el 74,2% presentaron un nivel denominado regular, además el 16,1% evidenciaron un nivel llamado deteriorado, mientras que el 9,7% mostraron un nivel considerado como bueno respecto a la dimensión estilo de dirección en el servicio de Emergencia.

Tabla 8:

Sentido de pertenencia en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	6	19,4
Regular	22	71,0
Buena	3	9,7
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

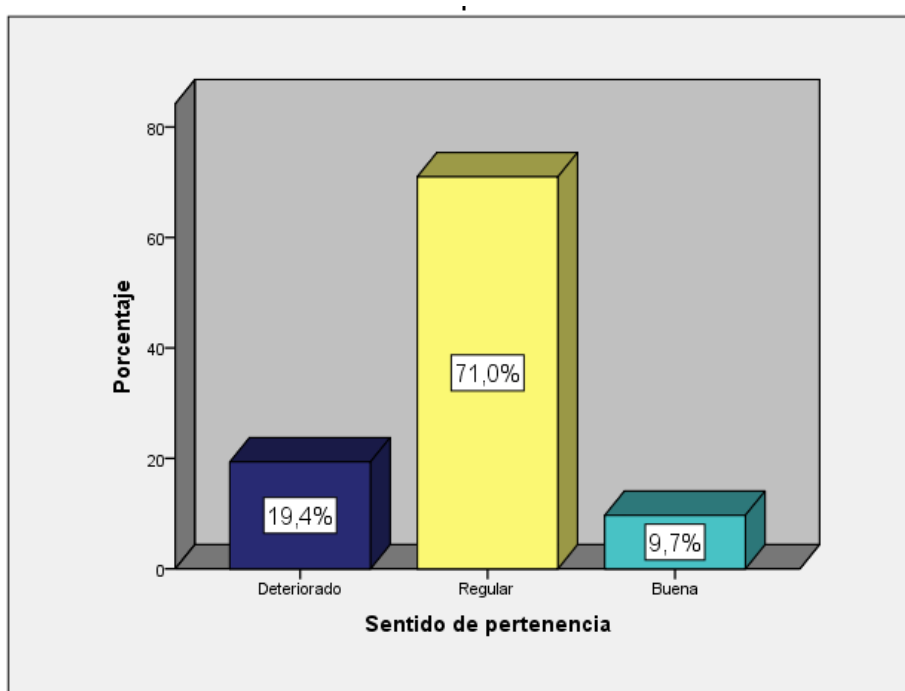


Figura 4: Sentido de pertenencia en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 8 y figura 4 observamos que en referencia al sentido de pertenencia, del total de encuestados, el 71,0% se ubicaron en un nivel regular, además el 19,4% presentaron un nivel denominado deteriorado, mientras que el 9,7% evidenciaron un nivel llamado bueno de la dimensión sentido de pertenencia en el servicio de Emergencia.

Tabla 9:

Retribución en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	10	32,3
Regular	20	64,5
Buena	1	3,2
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

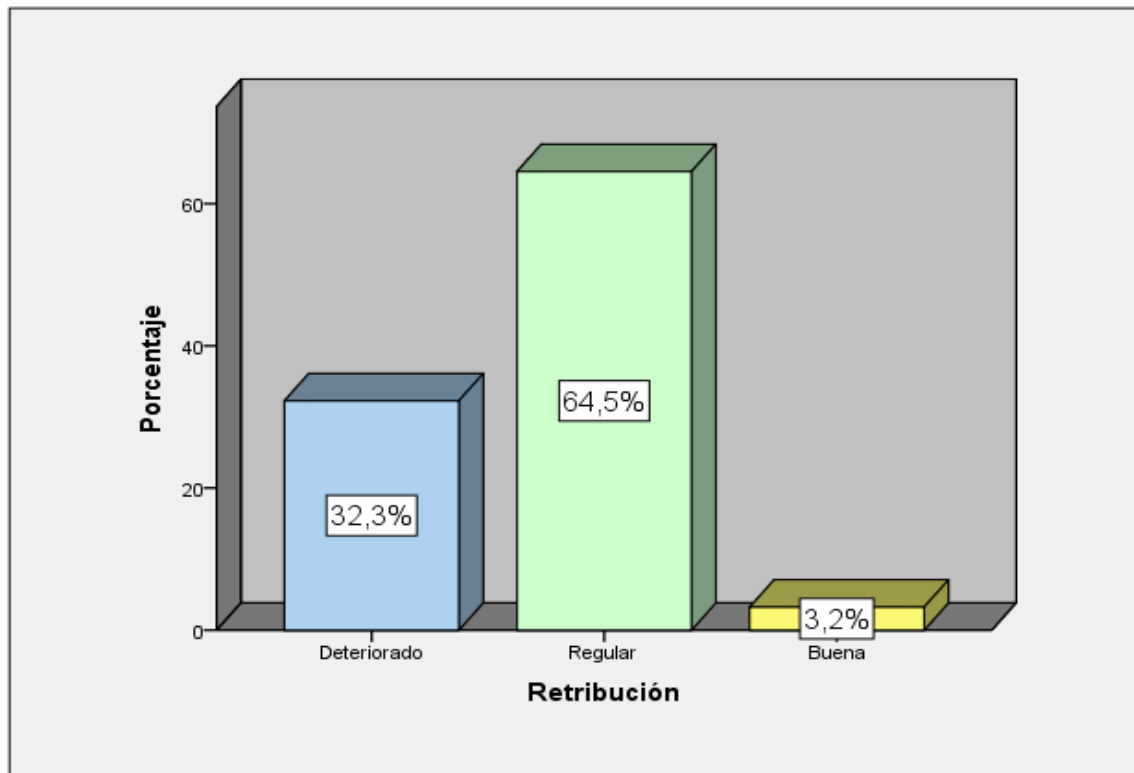


Figura 5: Retribución en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.

Figura 6: Retribución en el área de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco.

En la tabla 9 y figura 5 observamos que en referencia a la retribución en el servicio, del total de encuestados, el 64,5% evidenciaron un nivel llamado regular, además el 32,3% se ubicaron en un nivel llamado deteriorado, mientras que el 3,2% manifestaron un nivel bueno respecto a la dimensión de retribución en el servicio de Emergencia.

Tabla 10:

Disponibilidad de recursos en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	9	29,0
Regular	18	58,1
Buena	4	12,9
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

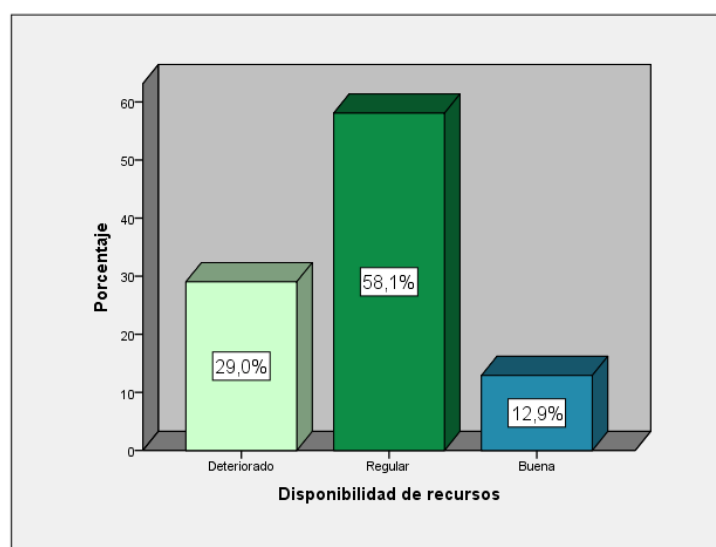


Figura 6: Disponibilidad de recursos en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 10 y figura 6 observamos que en referencia a la dimensión disponibilidad de recursos, del total de encuestados, el 58,1% manifiestan un nivel regular, por otro lado el 29,0% evidencian un nivel deteriorado, mientras que el 12,9% evidencian un nivel bueno de la dimensión denominada disponibilidad de recursos en el servicio de Emergencia.

Tabla 11:

Estabilidad en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	3	9,7
Regular	28	90,3
Buena	0	0,0
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

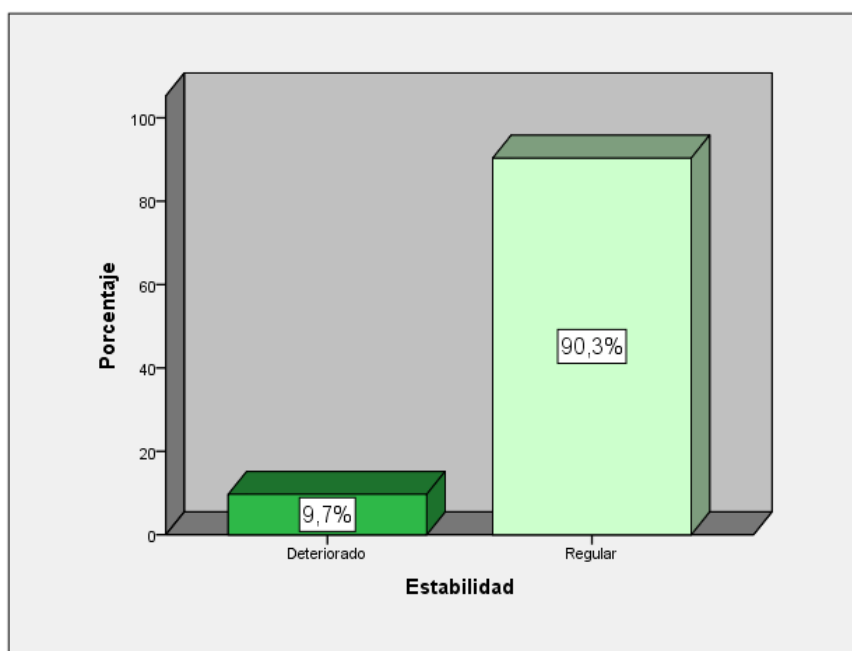


Figura 7: Estabilidad en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 11 y figura 7 observamos que en referencia a la dimensión estabilidad, del total de encuestados, el 90,3% evidenciaron un nivel regular, además el 9,7% manifestaron un nivel deteriorado de la dimensión llamada estabilidad en el servicio de Emergencia.

Tabla 12:

Claridad y coherencia en la dirección en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	16	51,6
Regular	13	41,9
Buena	2	6,5
Total	31	100,0

Fuente: base de datos

Elaboración propia

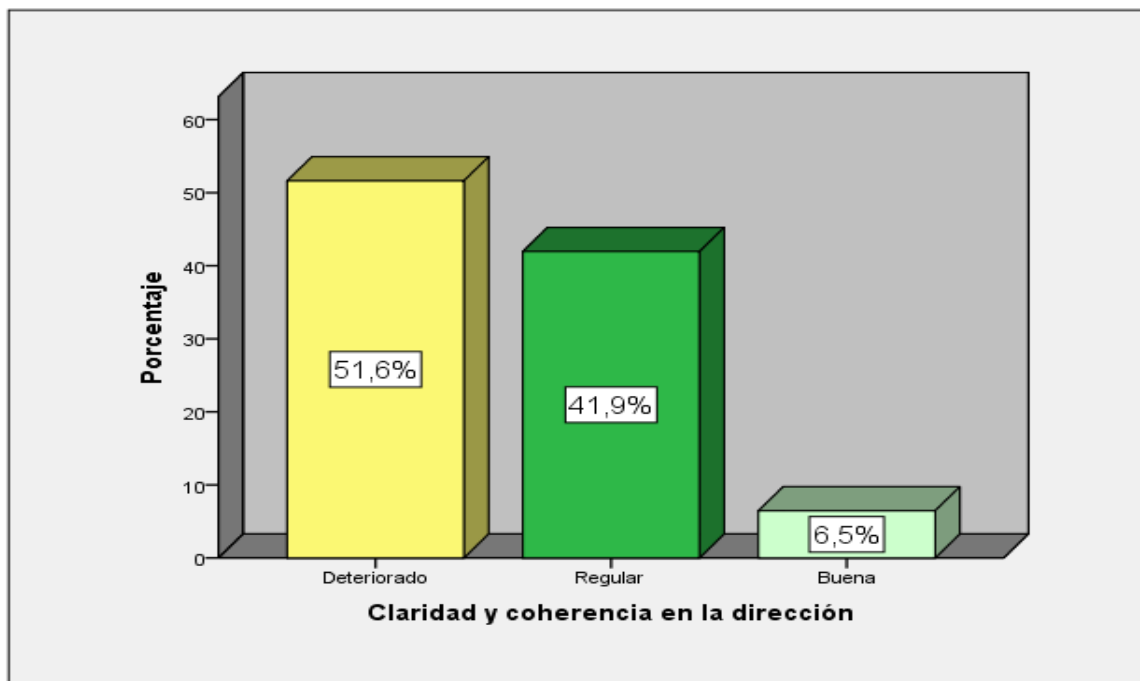


Figura 8: Claridad y coherencia en la dirección en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 12 y figura 8 observamos que en referencia a la claridad y coherencia en la dirección, del total de encuestados, el 51,6% mostraron un nivel denominado deteriorado, además el 41,9% mostraron un nivel regular, mientras que el 6,5% evidenciaron un nivel bueno de la dimensión claridad y coherencia en la dirección en el servicio de Emergencia.

Tabla 13:

Valores colectivos en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	6	19,4
Regular	22	71,0
Buena	3	9,7
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

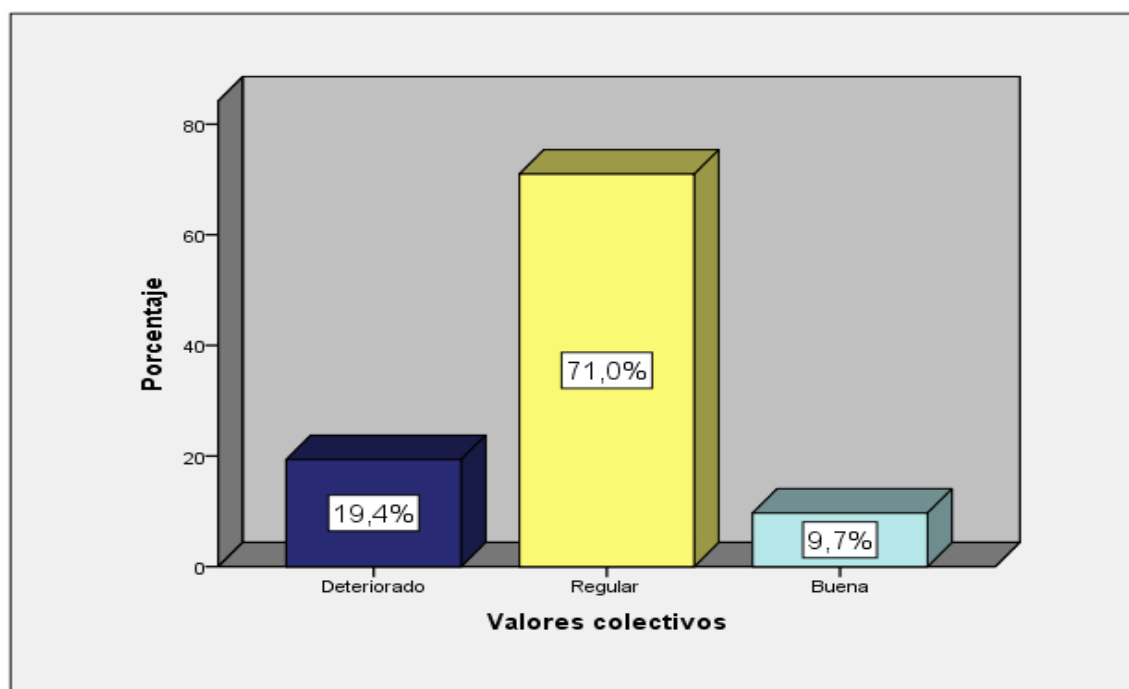


Figura 9: Valores colectivos en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 13 y figura 9 observamos que en referencia a los valores colectivos, de la totalidad de encuestados, el 71,0% evidencian un nivel regular, además el 19,4% mostraron un nivel deteriorado, mientras que el 9,7% señalaron un nivel llamado bueno de la dimensión valores colectivos en el servicio de Emergencia.

Resultados de la variable: Satisfacción laboral

Tabla 14:

Satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	25,8
Media	19	61,3
Alta	4	12,9
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

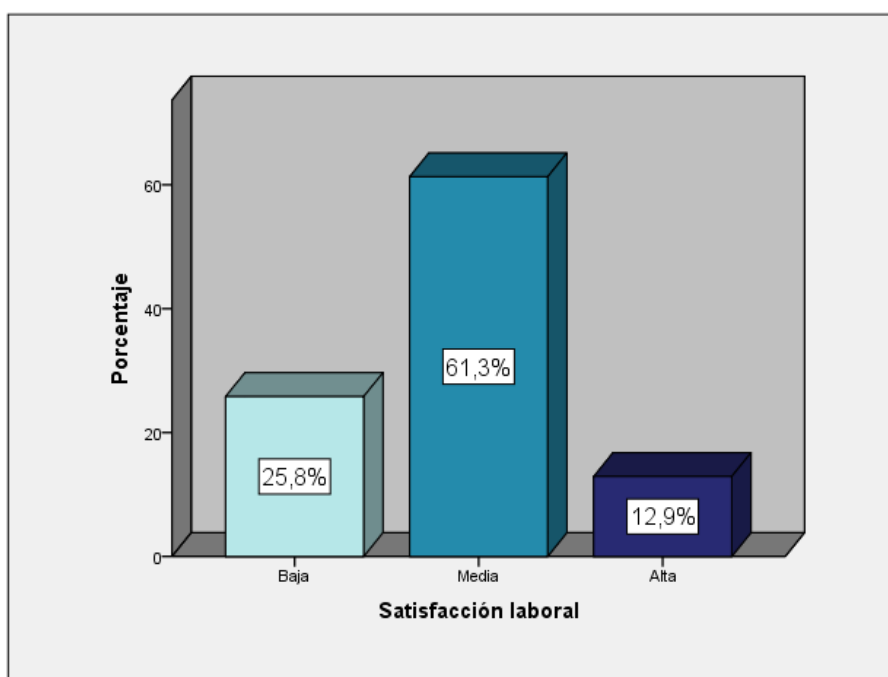


Figura 11. Satisfacción laboral en el área de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 14 y figura 11 observamos que en referencia a la satisfacción laboral, del total de encuestados, el 61,3% se ubicaron en un nivel denominado medio, además el 25,8% mostraron un nivel bajo, mientras que el 12,9% señalaron un nivel alto de la dimensión satisfacción laboral.

Tabla 15:

Condiciones de Trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	5	16,1
Media	22	71,0
Alta	4	12,9
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

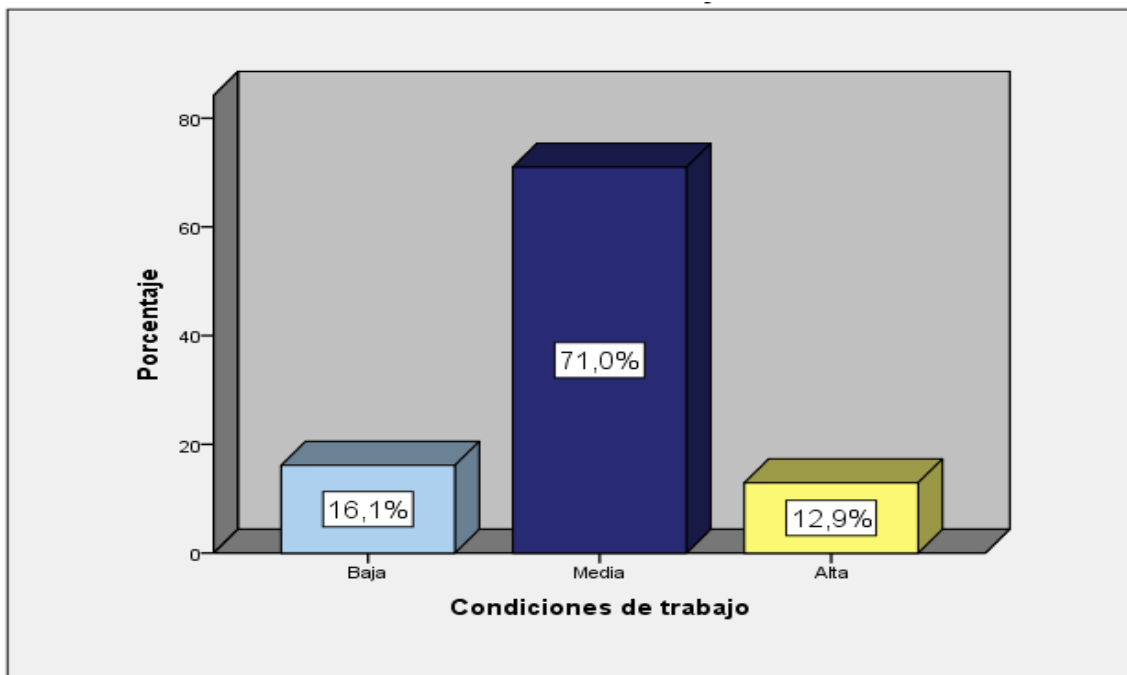


Figura 10: Condiciones de Trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 15 y figura 10 observamos que en referencia a la dimensión condiciones de trabajo, del total de individuos encuestados, el 71,0% presentaron un nivel llamado medio, además el 16,1% evidenciaron un nivel bajo, mientras que el 12,9% mostraron un nivel alto de la dimensión condiciones de trabajo.

Tabla 16:

Interacción de los jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	35,5
Media	14	45,2
Alta	6	19,4
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

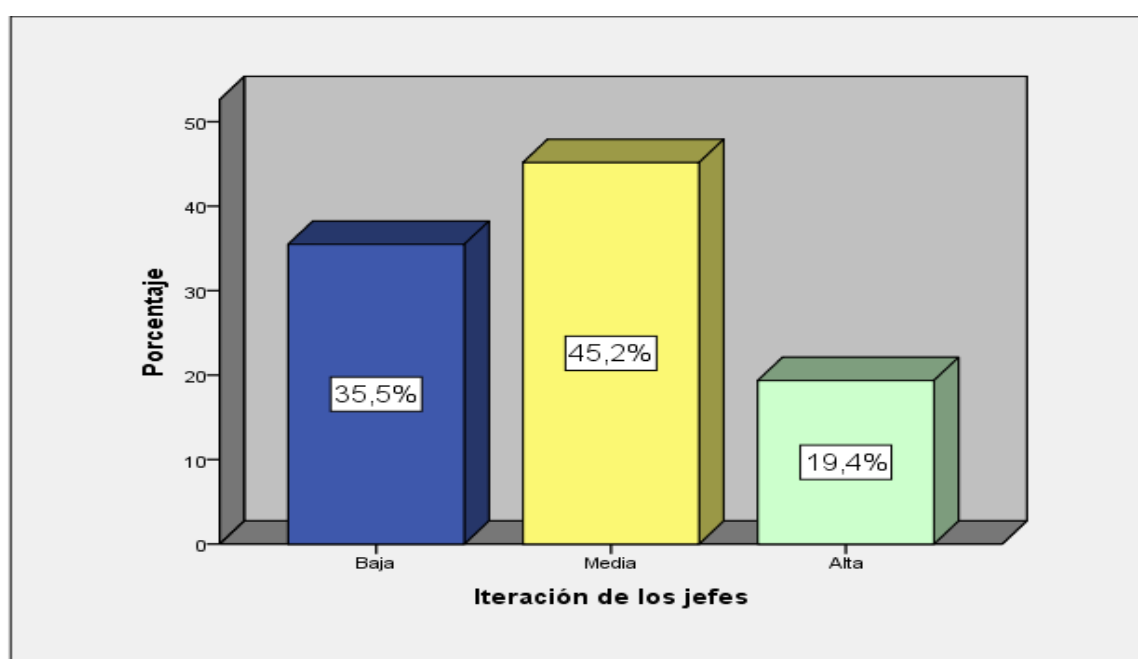


Figura 11: Interacción de los jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 16 y figura 11 observamos que en referencia a la interacción de los jefes, del total de personas encuestadas, el 45,2% mostraron un nivel denominado medio, además el 35,5% evidenciaron un nivel bajo, mientras que el 19,4% mostraron un nivel denominado alto de la dimensión interacción de los jefes.

Tabla 17:

Bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	38,7
Media	13	41,9
Alta	6	19,4
Total	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

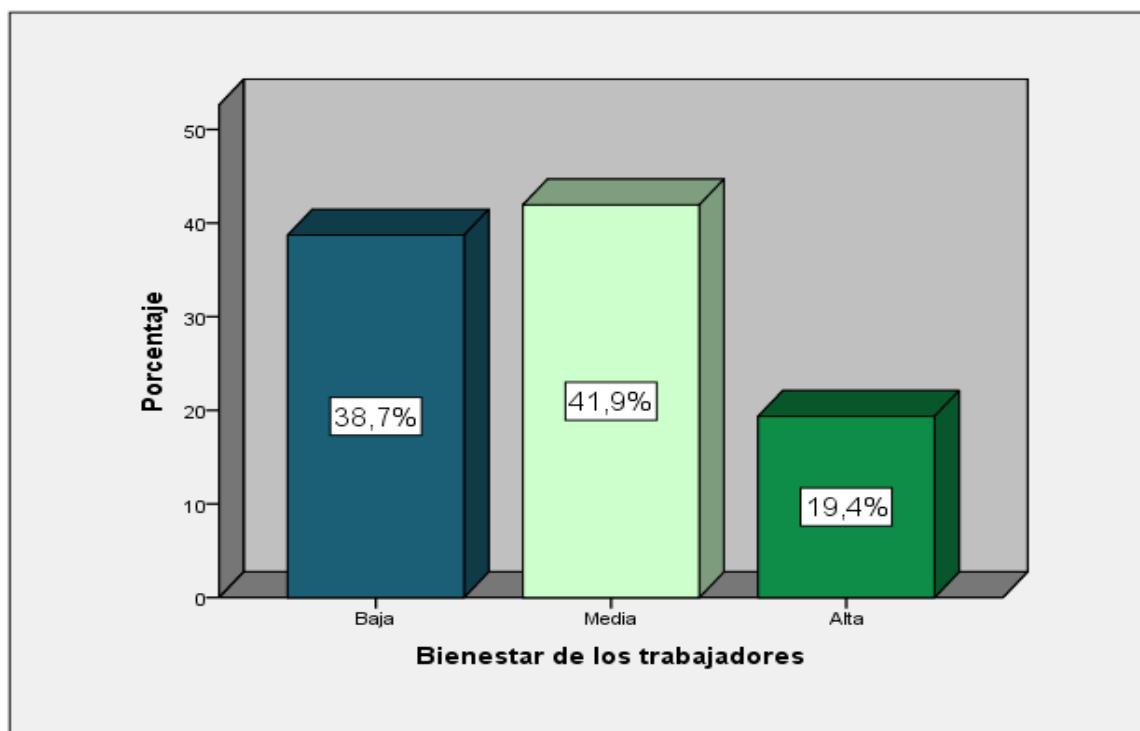


Figura 12: Bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Del Cusco

En la tabla 17 y figura 12 observamos que en referencia a la dimensión bienestar de los trabajadores, del total de personas encuestadas, el 41,9% evidenciaron un nivel denominado medio, además el 38,7% mostraron un nivel bajo, mientras que el 19,4% señalaron un nivel denominado alto de la dimensión bienestar.

Tabla 18:

Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Deteriorado	7	22,6	1	3,2	0	0,0	8	25,8
Regular	1	3,2	18	58,1	3	9,7	22	71,0
Buena	0	0,0	0	0,0	1	3,2	1	3,2
Total	8	25,8	19	61,3	4	12,9	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

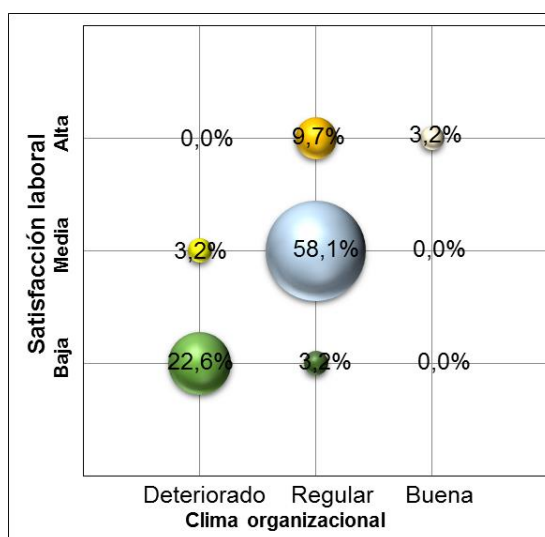


Figura 13: Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

En la tabla 18 y figura 13, observamos que aquellos que mostraron un nivel de clima organizacional deteriorado, el 22,6% se encuentran en el nivel denominado bajo y además el 3,2% se ubicaron en el nivel medio de la satisfacción laboral; mientras que por otro lado aquellos que se ubicaron en el nivel regular del clima organizacional el 3,2% permanecieron en un bajo nivel de la satisfacción laboral, el 58,1% se ubicaron en el nivel medio de la satisfacción laboral además el 9,7%

se encontraban en el nivel alto de la satisfacción laboral; asimismo el 3,2% se encuentran en el nivel bueno del clima organizacional así como también en el nivel alto de la satisfacción laboral.

Tabla 19: Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

Clima organizacional	Condiciones de trabajo						Total	
	Baja		Media		Alta		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Deteriorado	5	16,1	3	9,7	0	0,0	8	25,8
Regular	0	0,0	19	61,3	3	9,7	22	71,0
Buena	0	0,0	0	0,0	1	3,2	1	3,2
Total	5	16,1	22	71,0	4	12,9	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

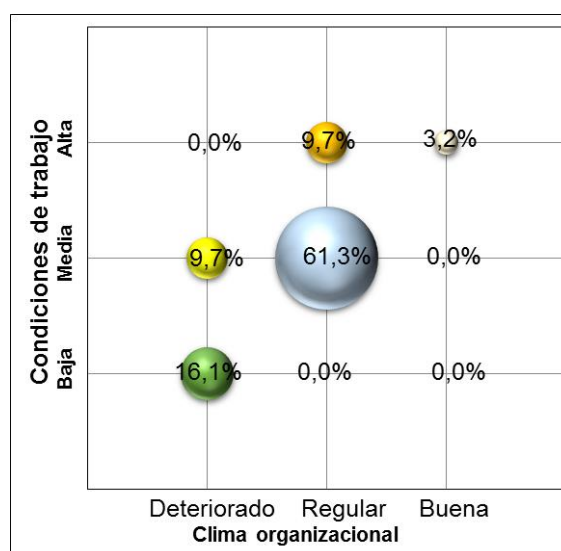


Figura 14: Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

Figura 16. Clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el área de emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

En la tabla 19 y figura 14, se evidencia que aquellos que se ubicaron en un clima organizacional deteriorado, el 16,1% se encontraban en un nivel bajo mientras que el 9,7% en un nivel denominado medio de la dimensión condiciones de

trabajo; por otro lado los que se encuentran en el nivel llamado regular del clima organizacional el 61,3% estuvieron ubicados en el nivel medio y además el 9,7% presentaron un nivel alto de condiciones de trabajo; por otro lado el 3,2% estuvieron en el nivel bueno del clima organizacional así como también en el nivel alto de condiciones de trabajo.

Tabla 17

Tabla 20:

Clima organizacional y la dimensión Iteración de los jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

Clima organizacional	Interacción						Total	
	Baja		Media		Alta		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Deteriorado	8	25,8	0	0,0	0	0,0	8	25,8
Regular	3	9,7	14	45,2	5	16,1	22	71,0
Buena	0	0,0	0	0,0	1	3,2	1	3,2
Total	11	35,5	14	45,2	6	19,4	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

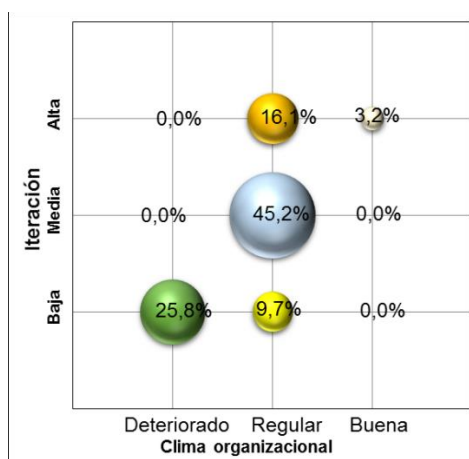


Figura 15: Clima organizacional y la dimensión Iteración de los jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

En la tabla 20 y figura 15, observamos que el 25,8% se ubicaron en el nivel llamado deteriorado del clima organizacional además de un nivel bajo de

interacción; además aquellos que se ubicaron en un nivel regular del clima organizacional el 9,7% se ubicaron en el nivel denominado bajo, mientras que el 45,2% se encontraban en el nivel medio y el 16,1% en un nivel llamado alto de interacción; asimismo el 3,2% se encontraban en un nivel bueno del clima organizacional y así como también en el nivel alto de iteración de los jefes.

Tabla 21:

Clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

Clima organizacional	Bienestar de los trabajadores						Total	
	Baja		Media		Alta		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Deteriorado	8	25,8	0	0,0	0	0,0	8	25,8
Regular	4	12,9	13	41,9	5	16,1	22	71,0
Buena	0	0,0	0	0,0	1	3,2	1	3,2
Total	12	38,7	13	41,9	6	19,4	31	100,0

Fuente: Ejecución del autor

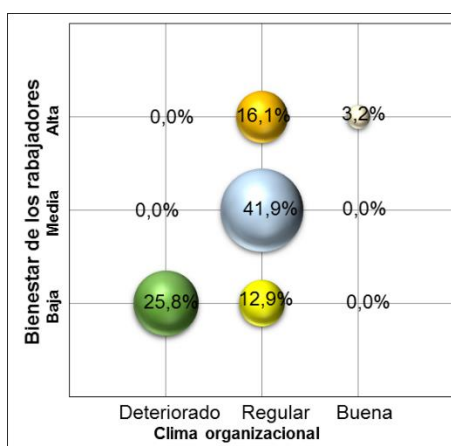


Figura 16: Clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

En la tabla 21 y figura 16, observamos que el 25,8% de los encuestados se encuentran en el nivel denominado deteriorado de clima organizacional, así como también en el nivel bajo de bienestar; mientras que por otro lado, los que se ubicaron en el nivel regular del clima organizacional, el 12,9% estuvieron ubicados

en un nivel bajo, además el 41,9% en el nivel medio y el 16,1% en el nivel alto de bienestar; por otro lado el 3,2% de se encontraban en el nivel bueno del clima organizacional y a su vez en un nivel alto del bienestar de los trabajadores.

3.2 Prueba de hipótesis.

En la demostración de las hipótesis, en primer lugar se desarrolló una prueba para determinar la normalidad o no de los datos, para esto se empleó la prueba llamada Kolmogorov Smirnov, en este sentido planteamos las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos tienen una distribución normal.

H_1 : Los datos no tienen una distribución normal.

Regla de decisión considerada:

$p < 0.05$, ante estas circunstancias se debe rechazar la H_0 .

$p > 0.05$, ante esto no se debe rechazar la H_0 .

Tabla 22:

Prueba de normalidad de los datos

Variables	Shapiro Wilk		Resultado
	Estadístico	gl Sig.	
Clima organizacional	0,417	31 ,000	No cuenta con distribución normal
Satisfacción laboral	0,325	31 ,000	No cuenta con distribución normal

Fuente: Base de datos

Elaboración propia

Mostramos que en la tabla 22 el p-valor hallado para las dos variables son inferiores al nivel de significancia, ante estas circunstancias debemos rechazar la H_0 y aceptamos la H_1 , esto nos indica que el conjunto de datos de ambas variables no presentan una distribución normal, es por ello que debido a esto se debió aplicar la estadística no paramétrica, en este sentido utilizamos la prueba conocida como rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ es equivalente a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables no tenían distribución normal.

Regla de decisión considerada:

$p < 0.05$, ante estas circunstancias se debe rechazar la H₀.

$p > 0.05$, ante esto no se debe rechazar la H₀.

Tabla 23:

Correlación de Rho Spearman entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018-Cusco.

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,784**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

Elaboración propia

Mostramos en la tabla 23, el p-valor = 0,001, se encuentra en un nivel inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias no aceptamos la H₀ y se tuvo que aceptar la H₁, por lo tanto concluimos que existe

una relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018. Por otro lado el valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,784** este valor nos señala que ambas variables se encuentran relacionadas significativamente, además la relación que existe entre ellas es directa con un nivel alto, esto nos permite señalar que a mayores niveles de clima organizacional, se evidenciaran mayores niveles de la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ es equivalente a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables no tenían distribución normal.

Regla de decisión considerada:

$p < 0.05$, ante estas circunstancias se debe rechazar la H₀.

$p > 0.05$, ante esto no se debe rechazar la H₀.

Tabla 24:

Correlación de Rho Spearman entre clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.

			Clima organizacional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,707**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	0,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

			Clima organizacional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,707**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	0,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

Elaboración propia

Mostramos en la tabla 24, el p-valor = 0,001, se encuentra en un nivel inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias no aceptamos la H_0 y se tuvo que aceptar la H_1 , por lo tanto concluimos que Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018. Por otro lado valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,707** este valor nos señala que las variables se encuentran relacionadas significativamente, además presentan una relación directa y de nivel alto, esto nos permite señalar que a mayores niveles de clima organizacional, se evidenciaran mayores niveles de condiciones de trabajo.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Interacción de los Jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.

H_1 : Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Interacción de los Jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ es equivalente a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables no tenían distribución normal.

Regla de decisión considerada:

$p < 0.05$, ante estas circunstancias se debe rechazar la H_0 .

$p > 0.05$, ante esto no se debe rechazar la H_0 .

Tabla 25:

Correlación de Rho Spearman entre clima organizacional y la dimensión Interacción de los Jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.

			Clima organizacional	Interacción
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,740**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Interacción	Coefficiente de correlación	0,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

Elaboración propia

Como se evidencia en la tabla 25, el p-valor = 0,001, se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias rechazamos la H_0 y se tuvo que aceptar la H_1 con lo cual concluimos que Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Interacción de los Jefes en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018. Por otro lado valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,740** este valor nos señala que las variables se encuentran relacionadas significativamente, además presentan una relación directa y de nivel alto, esto nos permite señalar que a

mayores niveles de clima organizacional, se evidenciaran mayores niveles de iteracion.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ es equivalente a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables no tenían distribución normal.

Regla de decisión considerada:

$p < 0.05$, ante estas circunstancias se debe rechazar la H₀.

$p > 0.05$, ante esto no se debe rechazar la H₀.

Tabla 26:

Correlación de Rho Spearman entre clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco.

			Clima organizacional	Bienestar de los trabajadores
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,705**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Bienestar de los trabajadores	Coeficiente de correlación	0,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

			Clima organizacional	Bienestar de los trabajadores
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,705**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Bienestar de los trabajadores	Coeficiente de correlación	0,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

Elaboración propia

Como se evidencia en la tabla 26, el p-valor = 0,001, se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias rechazamos la H_0 y se tuvo que aceptar la H_1 con lo cual concluimos que Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018. Por otro lado valor de la prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,705** este valor nos señala que las variables se encuentran relacionadas significativamente, además presentan una relación directa y de nivel moderado, esto nos permite señalar que a mayores niveles de clima organizacional, se evidenciaran mayores niveles de bienestar de los trabajadores.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos después de realizar el tratamiento estadístico se concluye existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018, con un valor de la Rho de Spearman es igual a 0,784** el cual permite señalar dichas variables se encuentran influenciadas de manera significativa, además la influencia es directa y de nivel alto, esto nos permite señalar que el clima organizacional, está relacionado con la satisfacción laboral, estos resultados coinciden con el estudio de Vallejos (2017) donde concluye que hay pruebas que confirman la relación el Clima organizacional y la satisfacción laboral de manera significativa, todo esto en en la Microred de Salud San Martin de Porres durante el periodo, 2017; con un coeficiente de Correlación de la Rho de Spearman de 0.701 representó una alta relación entre las variables, de la misma forma estos resultados coinciden con los resultados estadísticos con las variables de la investigación y estos se sustenta con la teoría de Sandoval (2004) quien señala que el clima Organizacional está relacionado con el desempeño laboral debe intervenir otros componentes como la recompensa, motivación, la comunicación asertiva y los estilos de liderazgo esto tiene influencia en el comportamiento y desempeño de los individuos y la satisfacción de la misma.

En el tratamiento estadístico de los resultados hallaron a un nivel de significancia ($\alpha=0,05$) donde se afirma que existe influencia significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco, con un valor de la Rho de Spearman es igual a 0,707** esto nos refleja que dichas variables están influenciadas y a su vez presenta una influencia directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores valores de clima organizacional existe mayores niveles de condiciones de trabajo, esto coincide con Contreras I, Reynaldo , Grandon y Cardona , (2015) en su estudio Clima, Ambiente y Satisfacción laboral, donde el calidad de servicio que brindan las enfermeras influye los escenarios del ambiente de trabajo, un desafío para la enfermería llegan a determinar que las escenarios del ambiente de trabajo inciden directamente en la calidad del cuidado de los paciente de parte del personal de enfermería y el objetivo principal considerar al ambiente para mejorar el clima y lograr mayor satisfacción laboral en el área de enfermería,

llegaron a la conclusiones, que para lograr una satisfacción laboral uno de los factores más importantes que interviene es el clima y ambiente. Siendo importante el entorno donde labora un profesional de enfermería, es muy importante para un buen desempeño laboral, en esta investigación permite organizar el significado de clima, ambiente, satisfacción y esto se fundamenta con la investigación ya que el clima organizacional es influenciado con las condiciones de trabajo y se sustenta con la teoría de los profesionales de Comunidad Valenciana, donde señala que las condiciones de trabajo es importante para lograr la eficacia y la obtener resultados positivos para alcanzar nuestros objetivos, si sería lo contrario, existe antagonismo, entonces se deduce que se muestra un clima tenso el desempeño de los trabajadores será más difícil.

De acuerdo al tratamiento estadístico realizado se concluye que existe influencia entre el clima organizacional y la dimensión interacción de los Jefes en el área de Emergencia del Hospital Regional, Cusco, ya que se obtuvo un valor de la Rho de Spearman es igual a 0,740** esto nos refleja que dichas variables están influenciadas significativamente y esto su vez nos indica que a mayores valores de de clima organizacional, existe mayores valores en la iteración de los jefes , esto coincide con la tesis con Cassano M y Rivas F. (2015) ya que menciona que existe una correlación significativa entre las dimensiones de estudio del clima organizacional, se relaciona con la iteración con los jefes, para ello es importante autorrealización, el compromiso del personal, y se recomienda establecer planes de capacitación para los trabajadores de salud en los hospitales de todo el Perú.

De acuerdo a los tratamientos estadísticos, se concluye que existe influencia significativa entre el clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco, con un valor de la Rho de Spearman es igual a 0,705**, nos permite señalar que ambas variables se encuentran relacionadas de manera significativa, además la relación es directa y de nivel alto, esto nos permite señalar que el clima organizacional, está influenciada con el bienestar del personal que labora, estos resultados coinciden, con la tesis Guzmán (2017) en su estudio "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios

críticos del hospital regional del Cusco 2016” donde se percibe que muy poco porcentaje que se encuentren satisfechos laboralmente en un 36,3%, y regularmente el 25,8% por ello se concluye que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral mientras que dentro de la organización no hay un buen liderazgo de parte de las autoridades, los trabajadores no se van encontrar muy satisfechas, en esta investigación se que existe relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería el 51,4% se encuentra satisfecho y consideran el clima organizacional como saludable esto genera un bienestar en los trabajadores, corroborando a este análisis de acuerdo que ello se confirma que el clima organizacional son pilares fundamentales en la organización y cualquier modificación en estos, afecta el entorno de trabajo así como a los que lo integran generando en ellos un bienestar en ellos.

V. CONCLUSIONES

Primero : Existe relación positiva ($\rho = 0,784$) y significativa ($p=0.001$) entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que a mayores valores de clima organizacional, existirán mayores niveles de satisfacción laboral.

Segundo: Existe relación positiva ($\rho = 0,707^{**}$) y significativa ($p=0.001$) entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que a mayores valores de clima organizacional, existirán mayores niveles de condiciones de trabajo.

Tercero: Existe relación positiva ($\rho = 0,740^{**}$) y significativa ($p=0.001$) entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que a mayores valores de clima organizacional, existirán mayores niveles de Interacción.

Cuarto: Existe relación positiva ($\rho = 0,705^{**}$) y significativa ($p=0.001$) entre el clima organizacional y la dimensión bienestar de los trabajadores en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que los gerentes del servicio de emergencia del Hospital Regional deben promover reuniones permanentes con sus trabajadores que promueva el dialogo, confraternidad entre los miembros de la Institución, de esta manera se mejorará el clima organizacional para que pueda existir mayores niveles de satisfacción laboral.

Segundo: Es importante promover un buen clima organizacional en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco para mejorar los niveles de condiciones de trabajo es necesario que los gerentes puedan invertir en mejorar las condiciones en los recursos humanos y materiales ya que ambas variables están relacionadas.

Tercero: Es importante que dentro de la empresa servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco, los trabajadores deben establecer vínculo de afectividad, comunicación asertiva, respeto con el jefes de área para que de esta manera pueda mejorar el clima organizacional.

Cuarto: Se considera como sugerencia que los jefes de área de servicio de emergencia del Hospital Regional de Cusco, deben promover un mejor clima organizacional usando estrategias adecuadas para que el personal que labora logre desarrollar los niveles de bienestar de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Arboleda P, L. I. (2017). *Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016*. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Bhal K, T., & Ansari M, A. (2007). "Leader-member exchange subordinate outcomes relationship: Role of voice and justice", *Leadership & Organization Development Journal*.
- Bravo, M., & Cárdenas, D. (2005). *Relación entre el Clima Organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de Asesoría*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Cassano M, L. M., & Rivas F, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral por el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almendra Irigoyen- Lima, 2014*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Edit. Mc. Graw Hill.
- Cisneros C, C. (2011). *Satisfacción Laboral del personal de enfermería con las condiciones de trabajo hospitalario*. Potosí- Ecuador: Universidad Autónoma de San luis Potosí.
- Contreras I, V. E., Reynaldo , K., Grandon , L., & Cardona , A. (2015). Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*.
- De la rosa, D. (2010). *Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la Organización*. Obtenido de http://ubr.universia.net/pdfs_web/UBR26010-06.pdf
- DefiniciónABC. (s.f.). *Tu diccionario hecho fácil*. Recuperado el 10 de Junio de 2018, de Definición de condiciones de trabajo.

- Diccionario empresarial. (s.f.). *Rendimiento laboral y desempeño*. Recuperado el 5 de Junio de 2018
- Dolan S, S. S., & Valle, C. R. (1999). *la gestión de los recursos humanos*. España-Madrid: Mc Graw- Hill.
- Flórez, J. (2001). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima- Perú.
- Gómez M, I. R., & Sanchez M, G. (2004). *Compensation strategy: an overview and future steps.HR*. Human Resource Planinig.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Guías de empresas. (2011). *La relación jefe . empleado: Sinergías y antagonismos*. Obtenido de <https://www.gacetadental.com/2011/01/la-relacin-jefe-empleado-sinergias-y-antagonismos-27152/>
- Guzmán F, L. G. (2017). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco 2016*. Cusco- Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Larouche , V., & Delorme, F. (2011). *Satisfaction au travail: Reformulation théorique* (Vol. 27(4)).
- Malvárez , G. (2017). *Construcción y validación de una herramienta que mida el clima laboral y la implementación de acciones que lo favorezcan*. Cali-Colombia.
- Manso P, J. (2002). *Teoría de la sattivafcción laboral de Herzberg*. Colombia.
- Martocchio, j. J. (1998). *Strategic Compensation: A humanresource management approach*. Prentice-Hall. Upper Saddle River,NJ.
- Meyer J, P., & Allen , N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks (California). California: Sage Publicaciones.
- Milkovich G, T., & Newman P, H. (1998). *Compensación*. 6ª Edición - IrwinMc McGraw Hill, Homewood, IL.

- Minchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. España: Edit. Paraninfo.
- MINSA. (2009). *Normas legales*. Lima.
- Navarro, E. (2008). *Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción*. Chile.
- Navarro, E. (2008). *Aportación al Estudio de la Satisfacción Laboral de los Profesionales Técnicos del Sector de la Construcción una Aplicación Cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia: España.
- Oseña, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Perú: Piramide.
- Peralta M, H. G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja banca privada. la paz- Bolivia: Universidad Mayor de san Andrés*.
- Prieto G, Á. (2001-2018). Disponibilidad de recursos y eficiencia productiva. *Revista de estudio agrosociales*(142), 47-82.
- Quevedo , A. J. (2006). *Escala de clima Organizacional*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtml>
- Robbins , S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, C., & Romo, L. (2013). *Relación entre Cultura y Valores Organizacionales. Conciencia Tecnológica*. 45. 12-17. (Vol. 45).
- Rosales O, R. (1999). *Estilos de dirección y clima organizacional*. Madrid.
- Saldaña L, A. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Salud laboral. (s.f.). *Condiciones de trabajo y salud*. Recuperado el 2 de Junio de 2018, de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>
- Sánchez, M. (2016). *Motivación y satisfacción en los colaboradores administrativos de una red de salud de Madrid*. Madrid.

- Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E., & Hernando, C. (2008). *Las relaciones humanas en la empresa*. Madrid: Paraninfo.
- Ugarte U, O. R., Arce R, E. M., C, G., & García C, M. (2008). *Métodología para el estudio del clima organizacional*. Lima - Perú: Ministerio de Salud.
- Vallejos P, M. I. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Wayner S, J. (1997). *Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective* (Vol. 40). *Academy of Management Journal*.
- Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización": La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.
- Work Meter. (s.f.). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. Recuperado el 10 de Junio de 2018, de https://articulosbm.files.wordpress.com/2013/06/workmeter_-_ebook_sobre_rendimiento_laboral.pdf
- Zuluaga, M., & Giraldo, M. (2001). *Clima Organizacional Departamento Administrativa de la Función Pública*.

ANEXOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizara con fines investigativos. El Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba., su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, En beneficio de la mejora continua.

I. DATOS GENERALES:

EDAD: SEXO: Masculino () Femenino () AÑOS DE SERVICIO:.....

- 1: Siempre
- 2: Casi siempre
- 3: Algunas veces
- 4: Muy pocas veces
- 5: Nunca

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES						
01	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
02	Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
03	Los miembros del grupo no son distantes conmigo					
04	Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo					
05	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN						
06	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo					
07	El jefe es mal educado					
08	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
09	Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias.					
10	El jefe no desconfía del grupo de trabajo.					
DIMENSIÓN DE SENTIDO DE PERTENENCIA		1	2	3	4	5
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en el servicio de emergencia del Hospital Regional.					
12	Los beneficios de salud que recibo en el en el servicio de emergencia del Hospital Regional satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución					
15	Los servicios de salud que recibo en la institución no son deficientes					
DIMENSIÓN DE RETRIBUCIÓN		1	2	3	4	5
16	Realmente me interesa el futuro del servicio de emergencia del Hospital Regional.					
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo					
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución					
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.					
20	Sería más feliz en otra Institución.					
DIMENSIÓN DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS		1	2	3	4	5
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo					
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente					
DIMENSIÓN DE ESTABILIDAD						
26	La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño.					
27	La institución brinda estabilidad laboral.					
28	La institución procura no contratar personal por terceros					
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales.					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					

DIMENSION DE CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION						
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución.					
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas.					
33	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.					
34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución.					
35	Las metas de la Institución son entendibles					
DIMENSION DE VALORES COLECTIVOS		1	2	3	4	5
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.					
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.					
39	Cuando las cosas salen mal, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad.					
40	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

SATISFACCION LABORAL						
INSTRUCCIONES						
Estimado Servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre <i>la Satisfacción Laboral</i> . Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, en beneficio de la mejora continua.						
1: Muy poco						
2: Poco						
3: Medio						
4: Bastante						
5: Mucho						
N°	PREGUNTAS					
	CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
01	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
02	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
03	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
04	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
05	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
06	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
07	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
08	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.					
09	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
11	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.					
	INTERACCION DE LOS JEFES	1	2	3	4	5
12	Me satisface laborar con mi equipo de trabajo					
13	La amistad con mis compañeros es satisfactorio					
14	Me identifico en la problemática con mis compañeros y poder solucionarlos					

15	Motivo la participación de mis compañeros para las actividades de la institución					
16	Genero espacios de esparcimiento junto a los compañeros y familiares					
17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
	BIENESTAR EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
19	Me siento satisfecha con mis labores					
20	Es gratificante poder dar mis aportes y lograr la identificación de mi servicio					
21	Tengo la iniciativa de capacitarme con mis propios medios					
22	Estoy satisfecha con mi desarrollo laboral y profesional					
23	Llevo una buena relación laboral con mis superiores					
24	Las actividades que realiza la institución me motiva en mi desempeño laboral					
25	La institución realiza actividades de integración para los trabajadores					

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional, cusco 2018.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.	La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral es significativa en el servicio de Emergencia del Hospital Regional, Cusco 2018.	Variable dependiente: Clima organizacional Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Estilo de dirección • Sentido de pertenencia • Retribución • Disponibilidad de recursos • Estabilidad • Claridad y coherencia en la dirección • Valores colectivos Variable independiente: Satisfacción laboral Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de Trabajo • Interacción de los Jefes • Bienestar de los Trabajadores 	Tipo y diseño de investigación NIVEL: descriptivo, correlacional, transversal. Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo. Población: Es de 31 enfermeros del Hospital Regional, Cusco. Muestra: 31 Enfermeros del Hospital Regional, Cusco. Muestreo: No probabilístico Criterio de inclusión: Todas las enfermeras del servicio de emergencia Criterio de exclusión: las enfermeras del otros servicios del hospital regional Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario
Problema específicos	Objetivo específicos	Hipótesis específicos		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y la dimensión Condiciones de Trabajo? • ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y la dimensión Interacción de los Jefes? • ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar de los Trabajadores? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión Condiciones de Trabajo • Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión Interacción de los Jefes • Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar de los Trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Condiciones de Trabajo • Existe la relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Interacción de los Jefes • Existe la relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar de los Trabajadores 		

Fuente: se tomó como referencia al trabajo de investigación de (Vallejos P, 2017)

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. ROSA ELVIRA MARMANILLO MANGA docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “ **Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Regional del Cusco** ” de la estudiante Ccori Aedo Nancy , he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Cusco, 14 de Julio del 2018



Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
DNI: 23924721

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

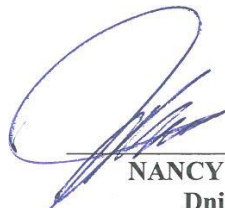
Yo, **NANCY CCORI AEDO**, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI 23995576, con el artículo titulado:

"Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Cusco, 01 de agosto de 2018



NANCY CCORI AEDO
Dni: 23995576