

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de
Piura, 2022”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. López Sánchez, Juan Carlos

Br. Rosas Alban, Gonzalo Alfredo

Presidente : Dra. Peña Pazos, Gladys

Secretario : Dr. Ramos Flores, Francisco

Vocal : Ms. Ugarriza Gross, Gustavo

Asesor:

Dr. Sánchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

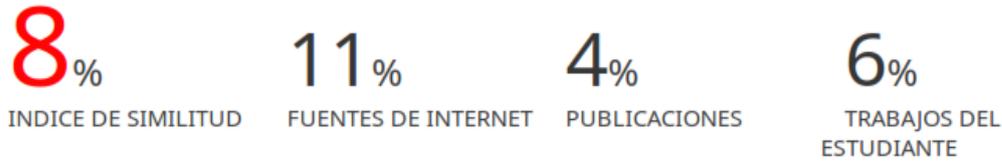
PIURA - PERÚ

2023

Fecha de sustentación:

Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Apagado
Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Declaración de originalidad

Yo, *Luis Alberto Sánchez Pacheco*, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022”, autores *López Sánchez, Juan Carlos* y *Rosas Alban, Gonzalo Alfredo*, dejo constancia de lo siguiente:

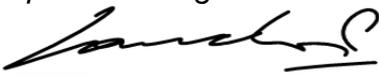
- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 8%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (23/09/2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 23 de setiembre de 2023

Sánchez Pacheco Luis Alberto

DNI: 02880901

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

FIRMA: 



López Sánchez Juan Carlos

DNI: 73077965

FIRMA



Rosas Alban Gonzalo Alfredo

DNI: 73888603

FIRMA

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. López Sánchez,
Juan Carlos



Br. Rosas Alban,
Gonzalo Alfredo

DEDICATORIA

Para empezar, quiero agradecer a Dios, por su compañía y motivo de mi inspiración.

A mis queridos padres, Alberto y Irma, por la confianza y el apoyo incondicional en cada una de mis decisiones.

Gracias por estar siempre, en el momento que más lo necesite, especialmente a mi querida hermana Leydi.

Br. López Sánchez, Juan Carlos

A mi Dios todopoderoso, que siempre me guía por el buen camino y me levanta en cada tropiezo que doy.

A mis padres que siempre están conmigo en todo momento, más en los difíciles, este logro se los debo a ellos, ya que siempre he contado con su apoyo incondicional y la motivación suficiente para alcanzar mis sueños y metas en esta vida. Gracias Padres.

Br. Rosas Alban, Gonzalo Alfredo

AGRADECIMIENTO

A **Dios**, por proveernos sabiduría, perseverancia y coraje para superar los obstáculos que se fueron presentando en nuestro camino para así poder alcanzar nuestras metas y objetivos.

Nuestro más sincero y profundo agradecimiento, a la **Universidad Privada Antenor Orrego**, por brindarnos la oportunidad en nuestra formación profesional y personal.

Al **Dr. Luis Alberto Sánchez Pacheco**, nuestro asesor, por todo el tiempo y su ayuda que nos brindó para la realización de la tesis y guiarnos en todo este camino recorrido.

A los trabajadores y directivos del **Hospital de Chulucanas de Piura**, por las facilidades para la aplicación del instrumento de investigación y el apoyo brindado.

Br. López Sánchez, Juan Carlos
Br. Rosas Alban, Gonzalo Alfredo

RESUMEN

En un mundo globalizado y competitivo el clima organizacional es importante para que los colaboradores se sientan satisfechos en el desempeño de sus funciones. El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022. La población de estudio comprendió al área de trabajo de Neopediatría conformada por 48 trabajadores, entre personal médico, asistencial y administrativo del referido hospital; el tamaño de la muestra fue igual a la población. La técnica de estudio fue la encuesta y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios con 18 preguntas cada uno. Los instrumentos fueron validados por docentes expertos en el tema y se aplicó prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach en .956. Los resultados obtenidos demuestran que existe una relación a nivel medio o regular entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital. El estudio concluye que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan a nivel medio o regular; el coeficiente de correlación de Pearson confirma que existe una correlación positiva significativa, es decir, a medida que el clima organizacional mejora, la satisfacción laboral de los colaboradores también tiende a aumentar.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, hospital

ABSTRACT

In a globalized and competitive world, the organizational climate is important for employees to feel satisfied in the performance of their duties. The purpose of the research was to determine the relationship that exists between the organizational climate and job satisfaction of the Hospital de Chulucanas of Piura in the year 2022. The study population comprised the Neopedatria work area made up of 48 workers, including medical, care and administrative personnel from the aforementioned hospital; the sample size was equal to the population. The study technique was the survey and as an instrument two questionnaires with 18 questions each were used. The instruments were validated by expert teachers on the subject and a reliability test was applied using Cronbach's alpha coefficient of .956. The results obtained show that there is a relationship at a medium or regular level between the organizational climate and job satisfaction in the Hospital. The study concludes that the organizational climate and job satisfaction are related at a medium or regular level; Pearson's correlation coefficient confirms that there is a significant positive correlation, that is, as the organizational climate improves, employee job satisfaction also tends to increase.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, hospital

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE DE CONTENIDOS	ix
INDICE DE TABLAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema	14
1.2. Justificación	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	16
II. MARCO DE REFERENCIA	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional	19
2.1.3. A nivel local	20
2.2. Marco teórico	23
2.2.1. Clima Organizacional.....	23
2.2.2. Características del clima organizacional	23
2.2.3. Funciones del clima organizacional	25
2.2.4. Beneficios de un buen clima organizacional	27
2.2.5. Dimensiones del clima organizacional	28
2.2.6. Satisfacción Laboral	30
2.2.7. Dimensiones satisfacción laboral.....	31
2.3. Marco conceptual.....	33
2.4. Hipótesis	34
2.5. Variables	35
III. MATERIAL Y MÉTODOS	42
3.1. Material	42
3.1.1. Población.....	42
3.1.2. Marco muestral	42

3.1.3. Unidad de análisis	42
3.1.4. Muestra	42
3.2. Métodos	43
3.2.1. Diseño de contrastación	43
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	44
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos.....	45
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
4.1. Presentación de resultados	47
4.2. Docimasia de hipótesis	53
4.3. Discusión de resultados	55
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS.....	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	35
Tabla 2 Cantidad de trabajadores del Hospital de Chulucanas Piura.....	42
Tabla 3 Relación Satisfacción laboral - Clima organizacional	48
Tabla 4 Nivel de clima organizacional.....	48
Tabla 5 Nivel de satisfacción laboral.....	50
Tabla 6 Relación de las dimensiones del clima organizacional y Satisfacción laboral	51
Tabla 7 Correlación de Pearson Clima organizacional – Satisfacción laboral	53
Tabla 8 Correlación de Pearson Satisfacción laboral – Dimensiones Clima organizacional.....	54

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

A nivel mundial los trabajadores de las diferentes organizaciones toman mucho énfasis respecto a sus actitudes hacia su organización, es así que el resultado de su trabajo se relaciona con su entorno y forma parte imprescindible de la literatura de los comportamientos en las organizaciones, siendo este el resultado de su comportamiento al formar características y actitudes personales dependiendo del entorno en el que se desempeñan, asimismo, el clima organizacional viene a ser un factor determinante para poder entender el comportamiento de los colaboradores.

Al enfocar este tema en uno de los sectores que juegan un gran papel se hace mención honorífica al sector de salud puesto al enfrentar condiciones difíciles a causa de la pandemia COVID-19 donde se resalta la gran labor y desempeño del personal sanitario bajo un clima organizacional que no siempre es el adecuado, pero debería permitir ser eficientes con una atmosfera positiva mejorando la productividad y el desenvolvimiento.

En España, según el informe del World Economic Forum (WEF, 2021), el servicio de atención pública de acuerdo a los estudios realizados, el mejor clima organizacional se encuentra en el área de atención primaria realizado por personas que superan la edad de cuarenta y cinco años, lo cual ha sido percibido de forma positiva y moderada teniendo como resultados que la mayor importancia sobre el clima organizacional se da en los hospitales públicos que en los privados siendo así que las características que implican el factor humano tienen una incidencia relevante en relación al clima organizacional.

Según el informe de capital humano 2021, presentado por el World Economic Forum (WEF), en Uganda trabajadores encargados de la salud se encontró que más de la mitad de proveedores, es decir un 52.3 %, están satisfechos con su trabajo y un 42.8 % estarían tranquilos trabajando en su área correspondiente, pero durante un

tiempo determinado, dejando en claro que estar laborando en entorno seguro, con características físicas adecuadas y otros factores, hace sentir a gusto a los trabajadores, mas no se debe dejar de lado, los factores que impliquen al trabajador como ser humano.

Aunado a esto, según el ranking internacional de Administración de Recursos Humanos, los países que más registran satisfacción laboral son la India con un 88% seguido de México con un porcentaje de 81%, Estados Unidos con 77% y Alemania con 74%, siendo todo lo contrario en Colombia y Ecuador que el 76 % no se encuentra contento con su labor donde el factor relevante para los trabajadores es la remuneración, incentivos y recompensas personales que les genera satisfacción en su centro de trabajo (WEF, 2021).

En este caso el clima organizacional y satisfacción laboral son de gran importancia en las acciones y actitudes de los servidores del sector salud, donde se debe otorgar calidad de atención, productividad y sostenibilidad puesto que este viene siendo uno de los pilares que más deben sobresalir internamente en los países y a nivel mundial, especialmente en este panorama donde se han visto afectado por la pandemia COVID-2019 provocando pérdidas de seres humanos sino también los cambios en todos los sectores (Lozano et al., 2021).

La satisfacción laboral se considera un fenómeno que tiene relación con una secuencia de sentimientos de los trabajadores que determinan su devoción y felicidad a su centro laboral de manera relevante es por ello que, respecto al clima organizacional, es una característica particular pero que se da de manera grupal la cual en la interacción se relaciona con la productividad, satisfacción y por ende el interés en su labor.

En el contexto nacional actual, según Castro y Villena (2021) la salud en nuestro país necesita una valoración y reconocimiento al ser humano que ejerce como profesional de la salud y se cuenta en un carente clima organizacional; la preocupación es en su mayoría por los beneficios económicos, lo cual es primordial y bueno, pero al enfocarse solo en ello, se deja al aire los problemas interiores que la

entidad padece. En gran parte de los hospitales a nivel nacional se encuentran situaciones que no ayudan a desarrollar un buen desempeño de su personal y organizativo, se pueden encontrar aspectos como la insatisfacción del colaborador, falta de medicina, carencia de cooperación entre los trabajadores, escasa infraestructura, dejando con si una baja atención de calidad.

Todo lo antes mencionado, no es indiferente a la situación del Hospital de Chulucanas, ubicado en el distrito Chulucanas en la provincia de Morropón, en el departamento de Piura, dirigido por el doctor César Augusto Chávarry Gastulo, como toda institución del estado se rige con principios como: respeto, la participación activa, la responsabilidad, la confianza. El problema de infraestructura no está muy lejos de la realidad de otras instituciones dado que en las inmediaciones del nosocomio se observan experiencias negativas.

En la institución existen varias diferencias en los colaboradores por su tipo de condición laboral desde locadores de servicios, tercerización, contratados por tiempo determinado, nombrados y los cargos de confianza, es así que todo ello genera en los trabajadores un descontento generando un ambiente áspero que se agravia por discordancia en los horarios, beneficios e instalaciones inadecuadas en las áreas de atención al usuario. Con todos estos aspectos dificultosos, se está generando un clima organizacional negativo que perjudica y va en contra del beneficio propio del hospital y de los que hacen uso del mismo (usuarios), lo que conlleva al problema esta investigación.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022?

1.2. Justificación

- Teórica:

Esta investigación es pertinente porque utilizará teorías de Guevara (2018) y Huaquipaco y Navarro (2019) para analizar las variables clima organizacional y satisfacción laboral y así poder explicar la correlación e incidencia, de igual manera generar información reciente, actualizada y orientada en el campo de la salud.

- Práctica:

Esta investigación se justifica de forma práctica por que los resultados le permitirán a la institución a realizar las acciones correctivas para mejorar el clima organizacional, dado que mostrará resultados confiables y verídicos que comprobarán la correlación de ambas variables en un sector importante como el de salud.

- Metodológica:

Esta investigación es metodológica porque desarrollará una metodología para alcanzar los objetivos y diseña los instrumentos para recolección de datos y se aplicará una encuesta a los trabajadores del Hospital de Chulucanas y de esta manera recoger información para la elaboración de la presente investigación.

- Social:

Esta investigación se justifica de manera social dado que buscará el bienestar de los servidores públicos del Hospital de Chulucanas y el aporte científico de las variables en el sector salud. Esta investigación otorga un aporte o brindan una solución a la sociedad presente, futura mejorando la calidad de vida de su zona de estudio.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel de clima organizacional del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022.
- Establecer la relación entre la comunicación, confianza, motivación, participación y liderazgo con la satisfacción laboral del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Molina (2019) en su investigación titulada “*El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*”, su objetivo fue establecer cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral en las IES públicas de la provincia de Manabí, fue de tipo cuantitativo con un nivel descriptivo - transversal y observacional. Se empleó una encuesta de 98 ítems con un nivel de confianza de Alfa de Chronbach=0.914, a 312 trabajadores entre personal docente y administrativo. Los resultados obtenidos fueron que con un 0.205, el involucramiento laboral incide significativamente en el desempeño laboral, con un 0.128, la supervisión incide significativamente, de igual manera para la comunicación (0.192) y las condiciones laborales (0.195). Se concluye que el clima organizacional incide en la productividad laboral de las instituciones de educación superior en Manabí, siendo que a mejor clima organizacional existe un mayor desempeño laboral; siendo además que el clima organizacional es una parte fundamental dentro del mundo empresarial y, que las actitudes y aptitudes que tengan los colaboradores en su entorno, va a depender mucho del compromiso que tengan con las funciones asignadas.

El aporte de esta investigación son los componentes del clima a la productividad laboral en este tipo de instituciones públicas permitiendo que los conceptos y definiciones permitirán ser la base y sustento para mejorar los resultados de los trabajadores con eficacia y eficiencia y de esta manera posicionando la imagen de la comunidad cumpliendo con las expectativas del actual régimen legislativo que les impone.

Chiang et al. (2021) En su investigación “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo” publicada en la Universidad Politécnica Salesiana en

Ecuador, tuvo como objetivo primordial la determinación del efecto de actitudes que se relacionan a la ocupación respecto de las dimensiones climáticas de la organización. La investigación fue de tipo básica correlacional de corte transversal con la metodología de regresión de actitudes en once dimensiones de clima variadas, donde se usó como instrumento una encuesta de cuatro cuestionarios, con una muestra de 344 funcionarios de los mismos un 30.8 % mujeres y 69.2 % varones entre 24 y 64 años y una media de 46 años. Los resultados que se obtuvieron indican que el clima organizacional se presenta de forma efectiva entre dos de los cinco factores (innovación, equidad, reconocimiento, apoyo, autonomía), siendo además que la confianza interpersonal no es significativa. Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral sobre el clima organizacional, siendo además que la confianza entre el personal no es relevante.

El aporte que esta investigación fue la implementación de estrategias para la flexibilidad laboral teniendo un efecto benéfico para la disminución de los riesgos psicosociales para que los empleadores puedan retener a sus colaboradores mediante los reconocimientos respecto a sus labores incrementando en ellos los niveles de satisfacción en la organización.

Moran (2022) en su investigación "*Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de Guayaquil IESS Ceibos*"; presentada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de Ecuador, se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sala de emergencias del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos, donde se asumió un tipo de investigación descriptiva correlacional de corte transversal usando el paradigma positivista. La población estuvo conformada por 45 profesionales del área de emergencia del nosocomio siendo la muestra igual a la muestra. Los resultados fueron que las dimensiones de relaciones, desarrollo

personal, infraestructura y valores poseen una relación con la satisfacción laboral ($P < 0.05$). Se llegó a la conclusión que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral están relacionados de manera significativa y directa.

El aporte de esta investigación es el fortalecimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital mejorando el desarrollo personal, valores, estructura y responsabilidad mediante un ambiente adecuado con mayor satisfacción y que los usuarios se sientan atendidos por profesionales positivos equilibrados trayendo como consecuencia comentarios positivos y recomendaciones a futuro.

2.1.2. A nivel nacional

Chumpitaz y Vidalon (2020) en su estudio “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo – 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio estuvo bajo un diseño no experimental de tipo básica correlacional simple de corte transversal. La población estuvo compuesta por 717 colaboradores, de donde se extrajo una muestra de 250 colaboradores, a los cuales se les aplicó dos encuestas que fueron validados por expertos y aplicado el alfa de Cronbach para su confiabilidad (0.956). Los resultados fueron que, de todos los colaboradores, el 83.3% posee un nivel regular de clima organizacional, el 60% posee un nivel alto de desempeño laboral y que la dimensión disciplina es la que muestra una relación más fuerte y directamente positiva ($Rho = 0.624$). Se concluyó que existe una correlación positiva media (0.640) entre ambas variables, siendo así una relación directa y significativa

García (2023) en su estudio Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Salud del Hospital de Atención General Celendín, presentado en la Universidad Nacional de Cajamarca. Su objetivo principal consistió en investigar la conexión entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral utilizando un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y un diseño de corte transversal. Se

administraron dos cuestionarios a 60 empleados como parte del estudio, y se encontró una correlación positiva y moderada entre las dos variables ($X^2 = 6,429$, $p=0,040$; $r_s = 0,30$, $p=0,021$). Durante el estudio se estudiaron las dimensiones de involucramiento laboral, autorrealización, supervisión, condiciones laborales y comunicación en la variable de clima organizacional, mientras que, en la satisfacción se midieron los beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas. Se concluyó que a medida que el Clima Organizacional mejora, también aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el Hospital de Atención General Celendín.

El aporte de esta investigación fue brindar algunas de las dimensiones por las cuales se pueden medir las variables de Clima organizacional y Satisfacción laboral.

Padilla (2020) en su estudio publicado como Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería - hospital San José Del Callao, presentado en la Universidad Nacional del Callao. El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre el personal profesional de enfermería. El enfoque del estudio fue cuantitativo, no experimental y de diseño correlacional descriptivo. La muestra consistió en 80 profesionales, a quienes se les administraron dos cuestionarios. El análisis de correlación bivariada de Spearman reveló un coeficiente de correlación de 0.370 ($p = 0.001$) entre ambas variables. Se concluyó que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en este grupo de profesionales de enfermería.

Proporciona evidencia empírica sólida de una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

2.1.3. A nivel local

Reyes y Moran (2019) en su investigación titulada *“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Piura*, esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y el clima organizacional, la investigación fue de tipo cuantitativa con diseño no experimental transversal y descriptiva correlacional, con una prueba de fiabilidad y confiabilidad de 0,700 y 0,927. La población es conformada por 83 trabajadores (34 son nombrados, 04 régimen CAS y 45 locación de servicios) la cual la muestra fue la misma dado que fue una población accesible para el desarrollo del mismo. Los resultados obtenidos son que la escuela de Post Grado de la UNP tiene un clima organizacional medio con un promedio de 3 puntos en una escala de 1 a 5 puntos el cual se repite en las diferentes dimensiones de realización personal, supervisión, comunicación y las condiciones laborales. Se concluyo el nivel de satisfacción laboral es regular y que existe una correlación alta respecto a la supervisión, comunicación y condiciones laborales, lo cual la relación entre las variables mencionadas es completamente relevante.

El aporte de esta investigación fue la implementación de estrategias administrativas políticas y personales para el mejoramiento del involucramiento laboral en las tareas a cargo del personal con ello logrando una satisfacción a corto y largo plazo dentro y fuera de la organización.

Ruiz (2021) en su investigación titulada *“Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-essalud, Lambayeque-Perú, 2019”* que tuvo como objetivo la determinación de la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del mencionado Hospital, siendo de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, se trabajó con una población igual a la muestra de 79 colaboradores, bajo un cuestionario confiable y validado (Test de Clima Laboral CL-RG). Los resultados obtenidos reporto que una gran parte de las personas encuestadas tienen un nivel satisfactorio en un

58,2 % y un 16,5 % no tan favorables teniendo esta parte una percepción de equidad a cambio de recompensas monetarias recibidas por un trabajo bien elaborado y de acuerdo a la normativa vigente; una relación directa y positiva de grado bajo con la dimensión competencias ($p=0.005$), con la dimensión metas no existe una correlación ($p = 0,097 > 0,05$). Se concluyo que hay una relación directa y positiva entre ambas variables ($p = 0,005 \leq 0,05$).

El aporte de esta investigación fue la implementación de acciones específicas y adaptadas para la mejora de procesos, lo cual ayudara a mejorar el clima laboral y además de llevar a otras investigaciones afines a tener conocimiento más estructurado y lineal sobre este tema.

Pacherrez (2021) en su tesis Relación entre la felicidad organizacional y la satisfacción laboral en la Empresa Prestadora de Servicio Grau, Chulucanas, presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego. El propósito principal de esta investigación fue establecer la relación entre la felicidad organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de servicios. El enfoque de estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional. Se empleó una encuesta que se administró a todos los miembros de la organización, y los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.458. Se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva y significativa entre la felicidad organizacional y la satisfacción laboral, lo que implica que, a menor grado de felicidad organizacional, también disminuye la satisfacción laboral de los empleados.

El enfoque cuantitativo y el uso del coeficiente de correlación de Pearson proporcionan una metodología aplicable que puede servir como modelo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima Organizacional

Rubiano et al. (2020) afirma que es el espacio percibido por un grupo de personas e individuos dentro de una organización y que influye en su comportamiento y motivación.

Para la Cortés y Rosales (2017), viene a ser la percepción de los atributos de un ambiente y la influencia que causa con los miembros y los grupos de interés. Es así que el clima organizacional tiene un efecto impactante con las características del líder que tiene la misma lo cual va a tener que ver mucho con la motivación y el desempeño laboral para lograr la eficiencia.

El clima organización según Chiang et al. (2017) menciona que el clima organizacional tiene que ver con el nivel de autoridad, estructura, organización, liderazgo y se define como la serie de características que describen la entidad u otras organizaciones, y de esta manera son perdurables en el tiempo y sobre todo influyen en las actitudes y comportamientos de las personas.

Por otro lado, Vargas (2022) afirma que el clima organizacional se centra en características subjetivas mencionando una atmosfera en el centro laboral y que su ambiente es de ayuda originando un nivel mayor en el conocimiento de los individuos.

Así mismo, Arguello (2019) define al clima organizacional como un grupo de cualidades de una organización que son duraderas y fácil de medir entre una empresa y otra. Siendo un grupo de características, leyes y conclusiones de un clima fisiológicos siendo una forma de percepción personal.

2.2.2. Rol del clima organizacional

Según Guevara (2018) el clima organizacional juega un papel muy importante dentro del mundo empresarial lo cual conlleva a una gestión permanente en el mejoramiento del ambiente laboral; el mejoramiento y diagnostico incide directamente en la esencia y

espíritu de la organización. Esta importancia del clima organizacional se evidencia en la gestión de los distintos cambios en los sistemas de la organización, constituyendo una variable fundamental entre los valores de la institución como los procesos, metas y objetivos de los individuos y de la entidad que tienen con si un grupo de actitudes, comportamientos y desempeños que permiten crear satisfacción o insatisfacción en el centro laboral creando incidencia en la estructura organizacional.

El clima organizacional según Guevara (2018) es un factor determinante que no solo facilita o genera la gestión dentro de las organizaciones sino también genera una innovación y creación empresarial dentro de los procesos de organización, planificación y de gestión, teniendo como importancia la búsqueda del mejoramiento del clima o ambiente de una empresa; esto puede influir positiva o negativamente es así que la percepción de las personas es de base única que ayuda a desarrollar una certera conducta y que su vez puede afectar a la organización.

El clima organizacional tiene con si una dimensión de gran importancia y un impacto de repercusión inmediata, tanto como en los sucesos como en los resultados lo cual tienen un impacto sobre la calidad del mismo sistema. Esto es una manera de facilitar el resultado de muchas interacciones y planteamientos empresariales, entre los que sobresale esencialmente la planificación con todos sus componentes, todos estos componentes se llegan a sumar y van a formar parte de un ambiente particular dotado de sus propias particularidades que son la base de un perfil de una organización que influye en el comportamiento de los individuos. (Guevara, 2018).

Brunet menciona la personalidad que adopte un grupo de individuos respecto al clima organización puede ser sana o malsana lo que característica en algunos casos al ser humano, en caso de ser malsana va a trastornar las relaciones entre los colaboradores lo cual tendrá dificultades para poderse acoplarse a su medio externo. Es así que una empresa no siempre puede estar consciente de su perfil o

personalidad que refleja y proyecta, desde el contexto educativo se observa como una característica primordial para llevar a cabo un trabajo de manera conjunta, con el interés y disposición de incorporar nuevas cosas y a la expectativa de cambios internos y externos convirtiendo el factor humano y clima laboral en un esquema o modelo a seguir de planificación y previsión para otras entidades.

Las particularidades o características del sistema organizacional traen con si un establecido o determinado Clima laboral, esto tiene un impacto sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su accionar. Este grupo de comportamientos tiene directamente una gran cantidad de consecuencias para la organización como por ejemplo la satisfacción, adaptación, productividad, etc. (Guevara, 2018),

En este tema de Clima organizacional existe una cierta cantidad de características para poder emitir un diagnóstico correcto del clima organizacional. Estas son las siguientes:

- Las características del clima organización se refiere al entorno laboral pueden ser internas o externas.
- Estas pueden ser percibidas o concebidas de forma directa o indirectamente por los trabajadores
- El clima tiene un impacto negativo o positivo en el comportamiento laboral
- El clima organizacional es de forma intermitente entre el sistema y el comportamiento de los individuos.
- Estas características en la empresa son permanentes en el tiempo y son diferenciadas una de otras dentro de una organización.
- El clima tanto en su gestión, estructuras y características forman un sistema altamente dinámico e independiente.

2.2.3. Funciones del clima organizacional

Lucas y Ureta (2019) indican que existen diferentes funciones del clima organizacional, las mismas que derivan la forma como una

empresa debe administrar los aspectos internos que afectan incluso en la captación de sus trabajadores en cuanto a su alrededor de labor, y de cómo estos se desenvuelven dentro de uno mismo. Al cumplir las diferentes funciones implica un contrato que va desde los niveles gerenciales hasta los niveles administrativos.

Las funciones son las siguientes:

- Desvinculación: Logra el acuerdo de un conjunto de colaboradores en cuanto a una función que no se lleva a cabo.
- Obstaculización: Hacer valioso las operaciones diarias y demás condiciones dentro de la compañía que pueden ser adquiridas por los colaboradores como no valiosos.
- Espíritu: Se refiere a alzar el espíritu de labor, a través del alcance de las necesidades sociales de los colaboradores, y la captación del cumplimiento de las metas que se les han planteado.
- Intimidad: Se plantea con la finalidad de proporcionar relaciones sociales de amistad para dar satisfacción a las necesidades que se plantean dentro de la pirámide de Maslow. Dicha función separa de la responsabilidad del trabajo del colaborador, pero la afecta en directo.
- Alejamiento: Busca bajar la brecha de emoción entre la administración y los trabajadores de tal forma que la confianza crezca entre los integrantes de la organización.
- Énfasis en la producción: Esta función se relaciona al comportamiento empresarial que se diferencia por un estrecho control, donde la gerencia es poco directa y perceptiva a la retroalimentación.
- Empuje: Esta función pretende la motivación con el ejemplo, donde los niveles gerenciales y de administrativo realizan esfuerzos grupales para dinamizar a la empresa. Función captada positivamente entre los grupos de labor.
- Consideración: Esta función se relaciona al hecho de pretender que el trato al colaborador sea humanista y se originen actos en su beneficio en términos humanos.

- Estructura: Se refiere sobre todas las normas internas en la empresa que limitan o regulan el comportamiento de los colaboradores.
- Responsabilidad: Esta función se refiere a sentimiento de conocer con exactitud cuales son las actividades planteadas y como deben ser estas ejecutadas sin la necesidad de pedir autorización al respecto.
- Recompensa: Igualdad en las actividades planteadas y la cancelación por las mismas. La captación del colaborador de que su labor, cuando es bien hecho, es recompensada.
- Riesgo: La política de riesgo de la empresa, se motiva a enfrentar riesgos medidos o se cancela el riesgo.
- Cordialidad: La predominante del compañerismo y el respeto del conjunto de labor, donde es esencial mantener grupos de labor donde prevalezca la amistad y la informalidad.
- Apoyo: Intentar que hay el soporte entre los altos gerenciales para con los colaboradores y entre compañerismo, se motiva a ayudarse y apoyarse mutuamente.
- Normas: Lo esencial y estimulante que es el alcance de los objetivos y tipos de desempeño bajo el estricto cumplimiento de las leyes.
- Formalización: El nivel de formalizar de las normas planteadas y de cada una de las responsabilidades planteadas al cargo.
- Conflicto: El sentimiento de que a nivel gerencial y administrativo se desea oír comentarios diferentes; enfatizar la necesidad de que los conflictos se conozcan y no permanezcan encubiertos.

2.2.4. Beneficios de un buen clima organizacional

Según un artículo publicado en la página de la Universidad ESAN (2018), una empresa que sostenga un buen clima organizacional va hacer una entidad de competencia por que contara con trabajadores que sean capaces de desarrollar diferente operación sin ninguna excusa, serán empleados que se sientan satisfechos en su centro de labores y esto permitirá que afronte los conflictos de forma adecuada

y siempre encontrando la mejor respuesta para la organización. Existirá mejor rentabilidad para la empresa dado que un colaborador que se encuentre motivado y comprometido con sus operaciones diarias obtendrá los objetivos organizacionales.

2.2.5. Dimensiones del clima organizacional

Chumpitaz y Vidalon (2020) indican que existe cinco dimensiones que sustentan el clima organizacional su relación con ciertos factores para poder dar mejoría a la relación personal entre las personas de una empresa:

- Comunicación: Efectividad y la calidad de la comunicación dentro de una organización. Incluye la capacidad de transmitir información de manera clara y precisa en todos los niveles jerárquicos, así como la disposición a escuchar y recibir retroalimentación. Una comunicación abierta y fluida suele contribuir a un clima organizacional positivo.
- Confianza: Creencia de que los líderes y compañeros de trabajo son confiables y actúan de manera ética y justa. Cuando los empleados confían en la dirección y en sus colegas, se sienten más seguros y cómodos en su entorno laboral, lo que mejora el clima organizacional.
- Motivación: capacidad de la organización para inspirar y mantener la motivación de sus empleados. Implica la creación de un ambiente en el que los empleados se sientan comprometidos y entusiasmados con su trabajo. Factores como el reconocimiento, la oportunidad de desarrollo y un propósito claro en el trabajo pueden influir en la motivación.
- Participación: posibilidad que tienen los empleados de involucrarse en la toma de decisiones y contribuir con ideas y sugerencias para mejorar la organización. Cuando se fomenta la participación de los trabajadores en la vida de la empresa, se puede fortalecer el sentido de pertenencia y la identificación con los objetivos de la organización.

- Liderato: calidad y el estilo de liderazgo dentro de la organización. Los líderes desempeñan un papel fundamental en la formación del clima organizacional. Un liderazgo eficaz implica inspirar, guiar y apoyar a los empleados, fomentando un ambiente de trabajo positivo y productivo.

2.2.6. Satisfacción Laboral

Las investigaciones hechas por Elton Mayo en la Wester Electric Company fueron los primeros en considerar, en cierta instancia, la investigación de dicha variable empresarial, y sus análisis dieron como evidencia una correlación entre el tipo de intervención y los comportamientos de los colaboradores. En 1935, Hoppock estableció los primeros estudios acerca de la satisfacción laboral realmente establecida; lo que cambió sustancialmente la manera de recibir la relación entre los miembros que laboran y su operación laboral. De esta manera, el estudio de esta variable se convirtió en un tema frecuente en la investigación del clima empresarial debido a que sus implicaciones en el funcionamiento de las empresas y en la calidad de vida del colaborador (APD, 2019).

Para Atalaya (2022) la satisfacción laboral es el conjunto de características habituales del integrante hacia sus responsabilidades. El integrante que se haya muy satisfecho con sus respectivas funciones obtendrá características buenas; así como también, el que no se encuentra satisfecho, demostrara características malas. Esta conceptualización tiene la ventaja de meditar la satisfacción como un procedimiento aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dialéctica entre las individualidades subjetivas del que labora y las cualidades de la operación, y del clima organizacional completa. Esto quiere decir, que se reconoce la satisfacción que no es algo connatural y la analiza desde una perspectiva psicosocial.

Pujol y Dabos (2018) afirma que la satisfacción laboral, es entendida como un factor que establece el grado de beneficio que una persona va a experimentar en su centro de labor, tema muy controvertido en la empresa. Así la satisfacción laboral, es uno de los ámbitos de la calidad de vida en el trabajo que ha concentrado mejor interés. En un primer lugar, la atención de concentro en las causas de la satisfacción laboral acerca de las variables como la accidentabilidad, el absentismo, el cambio y la renuncia de la empresa. Luego, los intereses se concentran en la calidad de vida en el trabajo.

Chiang et al. (2018) indica que la satisfacción laboral es un estado emocionante o positivo, resultado de la estimación de la labor o de las experiencias en el trabajo de las personas.

La satisfacción laboral es una creación en general, que abarca facetas importantes de satisfacción, así como la labor en sí, los integrantes del centro de labor, sueldo y estímulos, organismos de supervisión, las oportunidades de ventas, las condiciones de clima de trabajo, entre otros.

2.2.7. Dimensiones satisfacción laboral

Huaquipaco y Navarro (2019) mencionan que son cinco las dimensiones que se ven implicadas en lo que corresponde a esta variable:

- **Carácter intrínseco del trabajo:** Satisfacción que los empleados experimentan en relación con las tareas y responsabilidades específicas de sus puestos de trabajo. Cuando los empleados encuentran su trabajo significativo y gratificante en sí mismo, esto contribuye a una mayor satisfacción laboral.
- **Remuneración:** Satisfacción que los empleados obtienen de la compensación económica que reciben por su trabajo. Esto incluye el salario base, bonificaciones, beneficios y cualquier otra forma de retribución económica. Una remuneración justa y competitiva en comparación con el mercado laboral puede influir significativamente en la satisfacción laboral.
- **Promoción:** Oportunidades de desarrollo profesional y avance dentro de la organización. La satisfacción laboral está vinculada a la posibilidad de crecimiento en la carrera, la promoción a puestos de mayor responsabilidad y el acceso a nuevas oportunidades.
- **Seguridad:** Sensación de estabilidad y protección en el empleo. Esto incluye la percepción de que el trabajo no está en riesgo y que hay medidas adecuadas en vigor para proteger la salud y el bienestar de los empleados.

- Condiciones de trabajo: condiciones físicas y ambientales en las que los empleados realizan sus tareas. Incluye aspectos como la comodidad del entorno de trabajo, la calidad de las instalaciones, la disponibilidad de herramientas y recursos adecuados, y la carga de trabajo.

2.3. Marco conceptual

Definición de términos propios para la investigación.

- **Clima organizacional:**

Se define como el grupo de características del entorno de trabajo que son advertidos de forma directa o no por los colaboradores, donde además tienen como objetivo influir en el comportamiento del colaborador (Hall y Du-Gay, 2003).

- **Desempeño laboral:**

Son las aptitudes que un trabajador muestra durante su labor en la organización (Mronta, 2006).

- **Motivación:**

Se define al acto de estimular a los individuos a pensar a consciencia de manera que aumente regularmente su interés en los temas asignados, dar a la clase ideas reales, etc. (Chiavenato, 2007).

- **Satisfacción:**

Es un sentimiento de bienestar y placer lo que lo hace ser algo psicológico que desea esperar de un producto o servicio brindado (Chiavenato, 2007).

- **Asertividad:**

Es el don personal de un ser humano que tiene para expresar sus opiniones y forma de pensar en el momento indicado y preciso respetando los derechos de todos (Chiavenato, 2007).

- **Comunicación:**

Es un proceso a través del cual se transmiten mensajes, emociones y experiencias que le permite al ser humano cumplir y relacionarse socialmente (Chiavenato, 2007).

- **Empatía:**

Se entiende la acción de poner en el lugar del otro, produciendo en uno mismo el sentir de otra persona y de esta manera entender a los demás (Campos, 2017).

- **Organización:**

Es el ordenamiento adecuado de forma lógica para poder alcanzar los objetivos trazados (Chiavenato, 2007).

- **Relación:**

Es la circunstancia positiva entre dos personas, y dentro de una empresa entre trabajador o profesional con el usuario dentro de una entidad. (Campos, 2017).

2.4. Hipótesis

- Hipótesis de investigación (H1):

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022.

- Hipótesis nula (H0):

Existe una relación no significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Guevara (2018) sostiene que es la percepción de las personas que se encuentran en un lugar u organización de acuerdo a la satisfacción de sus expectativas	La variable clima organizacional será medida a través de un cuestionario de 18 preguntas que serán medidas mediante la escala de Likert y los intervalos serán: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Comunicación	Claridad	1. Recepciona las ordenes de manera clara.	ORDINAL – LIKERT
					2. Establecer una comunicación directa con su jefe inmediato y usted, es fácil.	
				Oportunidad	3. Las órdenes o encargos son entregados con el tiempo suficiente, antes del próximo encargo.	
					4. La comunicación efectiva entre los trabajadores se establece en los momentos adecuados.	

		5. Existe bastante confianza entre los trabajadores.
		6. Los jefes son equitativos en el momento de dar órdenes a los trabajadores.
Confianza	Transparencia	7. Los trabajadores toman en cuenta la discrecionalidad de las órdenes.
		8. Asiste con regularidad a reuniones de trabajo donde participan sus jefes.
	Empoderamiento	9. Tienen la facultad y responsabilidad de tomar decisiones ante cualquier circunstancia donde jefe no esté presente.
Motivación	Compromiso	10. Realizan de manera eficiente los encargos que su jefe inmediato

		le ordena en representación de este.
		11. Se identifica con los objetivos de gestión de su jefe directo.
		12. Se le otorga incentivos por el logro de las metas.
Participación	Consideración	13. Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.
		14. Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.
Liderato	Toma de decisiones	15. Los conocimientos técnicos adquiridos, le permite desenvolverse correctamente en su área de trabajo.

					16. Tiene facilidad de llevar a cabo el liderazgo en su organización.	
					17. Se adapta rápidamente a los cambios que suceden en la organización.	
				Consensos de opiniones	18. Se tiene una respuesta favorable por parte de los jefes respecto a los proyectos presentados.	
SATISFACCION LABORAL	Huaquipaco y Navarro (2019) sostienen que es la percepción positiva de acuerdo a labor individual la cual surge de la apreciación de sus cualidades.	La variable satisfacción laboral será medida a través de un cuestionario de 18 preguntas que serán medidas mediante la escala de Likert y los intervalos serán: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Carácter intrínseco del trabajo	Identificación	1. Le agrada desempeñarse bien en la organización donde labora. 2. Siente satisfacción de estar y aportar a la organización. 3. Estoy satisfecho con mi labor porque me permite realizar cosas.	ORDINAL – LIKERT

		4. Me encuentro contento con mi labor asignada en el trabajo.
		5. Está en conformidad con que el crecimiento personal va de la mano con el económico.
Salario	Bienestar	6. Los beneficios laborales en concordancia con la remuneración son apreciados por su persona.
		7. Se encuentra a gusto con la cantidad de trabajo que se le demanda.
Promoción	Crecimiento profesional	8. En la organización tiene posibilidades provechosas de ascensos y promociones.
		9. Tiene oportunidades de estudiar y

		capacitarse para complementar su formación profesional.
		10. Recibe constante capacitación que es de aporte personal como institucional.
		11. Se ve beneficiado con ayuda de carácter social que beneficia a sus familiares.
		12. El entorno y espacio donde labora es adecuado.
		13. La iluminación de su área de trabajo es adecuada.
Seguridad	Nivel de implementación	14. La ventilación de su área de trabajo es adecuada.
		15. La temperatura de su área de trabajo es adecuada.

		16. La higiene y limpieza de su área de trabajo es adecuada.
Condiciones de trabajo	Relaciones interpersonales	17. Se encuentra a gusto con la capacitación y formación que la organización le brinda.
		18. Se encuentra a gusto con la relación que entabló con sus jefes.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Para determinar la población de estudio, se tomó al área de trabajo de Neopedatria conformada por 48 trabajadores del hospital de Chulucanas, para la selección se tomó en cuenta los siguientes criterios:

criterios de inclusión:

- Sexo: Femenino y masculino.
- Personal: Administrativo y asistencial.
- Tiempo de laburo: Año 2022.
- Área de trabajo: Neopediatra.

criterios de exclusión:

- Personal de vigilancia
- Personal de limpieza
- Personal de otras áreas diferentes a neopediatría.

Tabla 2. Cantidad de trabajadores del Hospital de Chulucanas Piura

Trabajadores del Hospital de Chulucanas Piura	
Personal Neopedatria	48
Total	48

Fuente: Elaborado por el autor.

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral estuvo conformado por la planilla de trabajadores del Hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022, que fue obtenida por la oficina de Recursos Humanos. Benites (2022) sostuvo que el marco muestral es la lista de cosas o individuos que se toman en una muestra siendo un posible resultado de lo que se toma en un experimento

3.1.3. Unidad de análisis

López y Fachelli (2017) explicaron que, es el espacio muestral donde se extrae la muestra, en este caso la unidad de análisis fueron los trabajadores del Hospital de Chulucanas, 2022 el personal de Neopediatría.

3.1.4. Muestra

Para Otzen y Manterola (2017), es la parte o cantidad de una población seleccionada para llevar a cabo la investigación para ser sometida a estudio y análisis.

La investigación presentó un tamaño reducido de la población, que, en adición a los criterios de inclusión, se tomó como muestra a todos los trabajadores del Hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022

3.2. Métodos

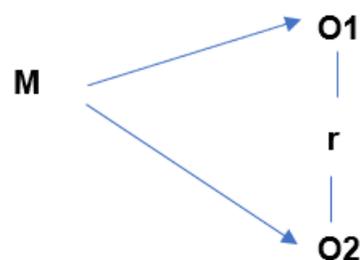
3.2.1. Diseño de contrastación

Según Ayala (2022), es el modelo conformado por métodos y técnicas para ser combinados de una forma lógica donde el problema de investigación será trabajado de forma eficiente.

Para Risco (2020) es correlacional porque se ejecuta con el fin de entender la correlación que puede existir entre dos variables y observar de esta manera si sus resultados tienen algún cambio en la otra variable. Asimismo, es diseño no experimental porque no se lleva a cabo ningún proceso experimental; es en esencia un estudio descriptivo que emplea la metodología del análisis descriptivo.

Hernández et al. (2014) señalaron que es de corte transversal simple porque los datos son recogidos en un único momento y se dan en un solo tiempo.

Imagen 1. Diseño correlacional simple de la investigación



Fuente: Elaborado por el autor.

M = Muestra.

O1 = Vista de la variable Independiente (Clima organizacional)

O2 = Vista de la variable Dependiente (Satisfacción Laboral)

r = Grado de Relación de ambas variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Montagud (2022) señaló que se le llama técnica a la serie de procedimientos debidamente organizados orientados a profundizar el conocimiento del investigador.

Bracho et al. (2021) un instrumento de investigación se le cataloga a los recursos que se utilizan para poder obtener información y de esta manera extraer fenómenos y problemas del tema de investigación.

La técnica utilizada para esta investigación fue la encuesta conteniendo dos cuestionarios de tipo ordinal mediante escala de Likert que hicieron factible la recolección de la información de manera concreta y precisa.

Para medir el clima organizacional se empleó un cuestionario de 18 ítems que adaptado de la investigación realizada por Chumpitaz y Vidalon (2020) de su trabajo titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo – 2017” el cual tiene 5 dimensiones: comunicación (claridad y oportunidad), confianza (transparencia), motivación (empoderamiento y compromiso), participación (consideración) y liderato (toma de decisiones y consensos de opiniones); los ítems 1, 2, 3 y 4 corresponden a comunicación, los ítems 5, 6 y 7 corresponden a confianza, los ítems 8, 9, 10, 11 y 12 corresponden a motivación, los ítems 13 y 14 corresponden a participación y los ítems 15, 16, 17 y 18 corresponden a liderato. La escala de valoración que se usará para medir el clima organizacional será: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Este cuestionario se demorará en ser resuelto por cada encuestado aproximadamente 5 minutos.

Para medir la satisfacción laboral se empleó un cuestionario de 18 ítems que adaptado de la investigación realizada por Chumpitaz y Vidalon (2020) de su trabajo titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo – 2017” el cual tiene 5 dimensiones: Carácter intrínseco (identificación), salario (bienestar), promoción (crecimiento profesional), seguridad (nivel de implementación) y condiciones de trabajo (relaciones interpersonales); los ítems 1, 2 y 3 corresponden a carácter intrínseco, los ítems 4, 5 y 6 corresponden a salario, los ítems 7, 8, 9, 10 y 11 corresponden a promoción, los ítems 12, 13, 14, 15 y 16 corresponden a seguridad y los ítems 17 y 18 corresponden a condiciones de trabajo. Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Este cuestionario se demorará en ser resuelto por cada encuestado aproximadamente 5 minutos.

Para medir la validez de ambos cuestionarios se usó el coeficiente de V de Aiken a través del juicio de expertos, siendo así que el resultado fue de 0.88 (cada uno) y este valor al ser mayor a 0.7 y acercarse a 1.0, indica que el instrumento es bueno y válido para ser aplicado. Con respecto a la confiabilidad del instrumento se aplicó el alfa de Cronbach mediante el uso del programa IBM SPSS versión 26.0, donde se obtuvo un resultado de $\alpha = 0.956$, que evaluado bajo la tabla de valores por DeVellis (2016), el instrumento se cataloga como excelente y aplicable

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de información del clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, se emplearon dos cuestionarios donde los datos que se obtuvieron, fueron procesados con el programa Microsoft Excel para su análisis descriptivo y el programa IBM SPSS Versión 26.0 para el análisis inferencial, todo con la finalidad de poder corroborar las hipótesis planteadas.

Añadido a esto, se realizó una prueba de normalidad donde se decidirá si se empleará una prueba paramétrica o no, con la finalidad

de corroborar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

A continuación, presentamos los resultados del estudio en el que se encuestaron a un total de 48 colaboradores de nuestra organización. Cada uno de los participantes respondió a las preguntas utilizando una escala de valoración que incluyó las opciones: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Estas respuestas se han analizado y categorizado utilizando un estudio por percentiles, lo que nos ha permitido asignar niveles de acuerdo con las siguientes equivalencias, basadas en el trabajo previo de Chumpitaz y Vidalon (2020):

Tabla 3 Equivalencias para la variable clima organizacional

Nº	Escala	Nivel
1	18-36	Pésimo
2	37-54	Malo
3	55-72	Regular
4	73-90	Bueno

Fuente: Chumpitaz y Vidalon (2020)

Tabla 4 Equivalencias para la variable satisfacción laboral

Nº	Escala	Nivel
1	18-36	Pésimo
2	37-54	Malo
3	55-72	Regular
4	73-90	Bueno

Fuente: Chumpitaz y Vidalon (2020)

A través de este método de análisis, se ha evaluado tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral de los colaboradores. Los resultados obtenidos brindan una visión más clara de la percepción y el nivel de satisfacción de los empleados en estos dos aspectos fundamentales de su experiencia laboral. A continuación, se presentan los hallazgos:

Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022

Tabla 5 Relación Satisfacción laboral - Clima organizacional

		SATISFACCION LABORAL				Total	
		Pésimo	Malo	Regular	Bueno		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Pésimo	N	0	0	0	0	
		%	0,0	0,0	0,0	0,0	
	Malo	N	2	11	3	0	16
		%	4,2	22,9	6,3	0,0	33,3
	Regular	N	0	11	20	0	31
		%	0,0	22,9	41,7	0,0	64,6
	Bueno	N	0	0	0	1	1
		%	0,0	0,0	0,0	2,1	2,1
Total		N	2	22	23	1	48
		%	4,2	45,8	47,9	2,1	100,0

Nota: Resultados del cuestionario

Los resultados de la tabla muestran una relación moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital de Chulucanas en 2022. En el grupo de colaboradores que percibieron un clima organizacional "malo", la mayoría tuvo una satisfacción laboral negativa (27.1% pésimo o malo), mientras que un pequeño porcentaje la calificó como "regular" (6.3%).

En cuanto a la satisfacción laboral en general, el 47.9% la calificó como "regular", el 45.8% como "malo", el 4.2% como "pésimo", y solo un 2.1% como "bueno". Estos resultados indican que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio en el hospital.

Objetivo específico 1: Medir el nivel de clima organizacional del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022

Tabla 6 Nivel de clima organizacional

		Clima organizacional								Total	
		Pésimo		Malo		Regular		Bueno			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Comunicación	Pésimo	0	0,0	3	6,3	0	0,0	0	0,0	3	6,3
	Malo	0	0,0	11	22,9	15	31,3	0	0,0	26	54,2

	Regular	0	0,0	2	4,2	16	33,3	0	0,0	18	37,5
	Bueno	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,1	1	2,1
	Total	0	0,0	16	33,3	31	64,6	1	2,1	48	100,0
	Pésimo	0	0,0	1	2,1	0	0,0	0	0,0	1	2,1
	Malo	0	0,0	10	20,8	7	14,6	0	0,0	17	35,4
	Regular	0	0,0	5	10,4	21	43,8	0	0,0	26	54,2
Confianza	Bueno	0	0,0	0	0,0	3	6,3	1	2,1	4	8,3
	Total	0	0,0	16	33,3	31	64,6	1	2,1	48	100,0
	Pésimo	0	0,0	9	18,8	0	0,0	0	0,0	9	18,8
	Malo	0	0,0	5	10,4	9	18,8	0	0,0	14	29,2
	Regular	0	0,0	2	4,2	20	41,7	1	2,1	23	47,9
	Bueno	0	0,0	0	0,0	2	4,2	0	0,0	2	4,2
Motivación	Total	0	0,0	16	33,3	31	64,6	1	2,1	48	100,0
	Pésimo	0	0,0	12	25,0	7	14,6	0	0,0	19	39,6
	Malo	0	0,0	4	8,3	16	33,3	0	0,0	20	41,7
Participación	Regular	0	0,0	0	0,0	7	14,6	1	2,1	8	16,7
	Bueno	0	0,0	0	0,0	1	2,1	0	0,0	1	2,1
	Total	0	0,0	16	33,3	31	64,6	1	2,1	48	100,0
	Pésimo	0	0,0	2	4,2	0	0,0	0	0,0	2	4,2
	Malo	0	0,0	8	16,7	1	2,1	0	0,0	9	18,8
	Regular	0	0,0	5	10,4	27	56,3	1	2,1	33	68,8
Liderato	Bueno	0	0,0	1	2,1	3	6,3	0	0,0	4	8,3
	Total	0	0,0	16	33,3	31	64,6	1	2,1	48	100,0

Nota: Resultados del cuestionario

Comunicación: Más del 50% de los colaboradores perciben la comunicación en el hospital como "mala" y solo un pequeño porcentaje (2.1%) la califica como "buena".

Confianza: La confianza se califica principalmente como "regular" (54.2%), pero un 35.4% la considera "mala".

Motivación: La mayoría (47.9%) califica la motivación como "regular", mientras que un 18.8% la ve como "pésima".

Participación: Un alto porcentaje (39.6%) ve la participación como "pésima", y otro 41.7% la califica como "mala".

Liderazgo: La mayoría (68.8%) percibe el liderazgo como "regular", y un 18.8% lo considera "malo".

Los resultados sugieren que el clima organizacional en el hospital se encuentra en niveles bajos y regulares en varias dimensiones clave.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022

Tabla 7 Nivel de satisfacción laboral

		Satisfacción laboral									
		Pésimo		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Carácter intrínseco del trabajo	Pésimo	2	4,2	2	4,2	0	0,0	0	0,0	4	8,3
	Malo	0	0,0	10	20,8	1	2,1	0	0,0	11	22,9
	Regular	0	0,0	7	14,6	16	33,3	1	2,1	24	50,0
	Bueno	0	0,0	3	6,3	6	12,5	0	0,0	9	18,8
	Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0
Salario	Pésimo	1	2,1	2	4,2	0	0,0	0	0,0	3	6,3
	Malo	1	2,1	18	37,5	3	6,3	0	0,0	22	45,8
	Regular	0	0,0	2	4,2	20	41,7	0	0,0	22	45,8
	Bueno	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,1	1	2,1
	Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0
Promoción	Pésimo	2	4,2	5	10,4	0	0,0	0	0,0	7	14,6
	Malo	0	0,0	14	29,2	14	29,2	0	0,0	28	58,3
	Regular	0	0,0	3	6,3	9	18,8	0	0,0	12	25,0
	Bueno	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,1	1	2,1
	Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0
Seguridad	Pésimo	1	2,1	2	4,2	0	0,0	0	0,0	3	6,3
	Malo	1	2,1	16	33,3	10	20,8	0	0,0	27	56,3
	Regular	0	0,0	4	8,3	11	22,9	1	2,1	16	33,3
	Bueno	0	0,0	0	0,0	2	4,2	0	0,0	2	4,2
	Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0
Condiciones de trabajo	Pésimo	2	4,2	3	6,3	2	4,2	0	0,0	7	14,6
	Malo	0	0,0	12	25,0	10	20,8	0	0,0	22	45,8
	Regular	0	0,0	7	14,6	10	20,8	1	2,1	18	37,5
	Bueno	0	0,0	0	0,0	1	2,1	0	0,0	1	2,1
	Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0

Nota: Resultados del cuestionario

Carácter Intrínseco del Trabajo: La mitad de los colaboradores (50%) perciben esta dimensión como "regular".

Salario: Alrededor del 45.8% califica el salario como "malo", y otro 45.8% lo considera "regular".

Promoción: La mayoría de los colaboradores (58.3%) percibe que las oportunidades de promoción son "malas".

Seguridad: Un alto porcentaje (56.3%) califica la seguridad en el trabajo como "mala".

Condiciones de Trabajo: Alrededor del 45.8% considera las condiciones de trabajo como "malas", y un 37.5% las ve como "regulares".

Estos resultados señalan áreas críticas de mejora, incluyendo salarios, oportunidades de promoción, seguridad laboral y condiciones de trabajo.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la comunicación, confianza, motivación, participación y liderato con la satisfacción laboral del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022.

Tabla 8 Relación de las dimensiones del clima organizacional y Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral									
		Pésimo		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Comunicación	Pésimo	0	0,0	3	6,3	0	0,0	0	0,0	3	6,3
	Malo	2	4,2	14	29,2	10	20,8	0	0,0	26	54,2
	Regular	0	0,0	5	10,4	13	27,1	0	0,0	18	37,5
	Bueno	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,1	1	2,1
	Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0
Confianza	Pésimo	0	0,0	1	2,1	0	0,0	0	0,0	1	2,1
	Malo	2	4,2	8	16,7	7	14,6	0	0,0	17	35,4
	Regular	0	0,0	13	27,1	13	27,1	0	0,0	26	54,2
	Bueno	0	0,0	0	0,0	3	6,3	1	2,1	4	8,3
	Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0
Motivación	Pésimo	2	4,2	6	12,5	1	2,1	0	0,0	9	18,8
	Malo	0	0,0	6	12,5	8	16,7	0	0,0	14	29,2
	Regular	0	0,0	10	20,8	12	25,0	1	2,1	23	47,9
	Bueno	0	0,0	0	0,0	2	4,2	0	0,0	2	4,2
	Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0
Participación	Pésimo	2	4,2	11	22,9	6	12,5	0	0,0	19	39,6
	Malo	0	0,0	10	20,8	10	20,8	0	0,0	20	41,7
	Regular	0	0,0	1	2,1	6	12,5	1	2,1	8	16,7
	Bueno	0	0,0	0	0,0	1	2,1	0	0,0	1	2,1
	Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0
Liderato	Pésimo	1	2,1	1	2,1	0	0,0	0	0,0	2	4,2

Malo	1	2,1	5	10,4	3	6,3	0	0,0	9	18,8
Regular	0	0,0	14	29,2	18	37,5	1	2,1	33	68,8
Bueno	0	0,0	2	4,2	2	4,2	0	0,0	4	8,3
Total	2	4,2	22	45,8	23	47,9	1	2,1	48	100,0

Nota: Resultados del cuestionario

Comunicación: Existe una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral. Un 29.2% calificó la comunicación como "mala" y un 27.1% como "regular", lo que se asocia con una satisfacción laboral similar, mientras que el 2.1% que la calificó como "buena" también reportó una satisfacción laboral positiva.

Confianza: Se observa una relación entre la confianza y la satisfacción laboral. Un 16.7% la consideró "mala" y un 27.1% como "regular". Aquellos que la calificaron como "buena" también informaron una satisfacción laboral positiva (8.3%).

Motivación: La motivación se relaciona con la satisfacción laboral. Un 12.5% la calificó como "mala", un 25.0% como "regular", y el 4.2% que la calificó como "buena" reportó una satisfacción laboral positiva.

Participación: Existe una relación entre la participación y la satisfacción laboral. Un 22.9% la consideró "mala", un 20.8% como "regular", y el 2.1% que la calificó como "buena" también reportó una satisfacción laboral positiva.

Liderato: Se observa una relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Un 10.4% lo calificó como "malo", un 29.2% como "regular", y el 8.3% que lo calificó como "bueno" también informó una satisfacción laboral positiva.

4.2. Docimasia de hipótesis

Hipótesis de investigación (H1):

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022.

Hipótesis nula (H0):

No existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022.

Si p valor < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna, rechazando la nula

Tabla 9 *Correlación de Pearson Clima organizacional – Satisfacción laboral*

Correlaciones		Satisfacción laboral
	Correlación de Pearson	,550
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	48

Nota: Resultados del cuestionario

Los resultados del análisis de correlaciones muestran que existe una correlación positiva significativa de Pearson ($r = 0.550$, $p < 0.05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta correlación sugiere que a medida que el clima organizacional mejora, la satisfacción laboral de los colaboradores también tiende a aumentar.

Con base en el análisis de correlaciones y considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$, se puede concluir que la hipótesis de investigación (H1) es aceptada, lo que indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital de Chulucanas de Piura durante el año 2022.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la comunicación, confianza, motivación, participación y liderato con la satisfacción laboral del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022.

He0: Existe una relación positiva entre la comunicación, confianza, motivación, participación y liderato con la satisfacción laboral de los empleados del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022.

Si p valor < 0.05 , se acepta la hipótesis específica.

Tabla 10

Correlación de Pearson Satisfacción laboral – Dimensiones Clima organizacional

		Correlaciones				
		Comunicación	Confianza	Motivación	Participación	Liderato
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,479	,376	,424	,449	,339*
	Sig. (bilateral)	,001	,008	,003	,001	,019
	N	48	48	48	48	48

Nota: Resultados del cuestionario

Los resultados del análisis de correlaciones muestran que existe una correlación positiva significativa de Pearson entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral. Los coeficientes de correlación de Pearson entre la satisfacción laboral y las dimensiones son los siguientes:

- Comunicación: $r = 0.479$, $p < 0.001$
- Confianza: $r = 0.376$, $p < 0.008$
- Motivación: $r = 0.424$, $p < 0.003$
- Participación: $r = 0.449$, $p < 0.001$
- Liderazgo: $r = 0.339$, $p < 0.019$

Estos resultados indican que todas las dimensiones del clima organizacional muestran una correlación positiva significativa con la satisfacción laboral de los empleados del hospital. Cuanto mayor sea la percepción de una comunicación efectiva, la confianza en el ambiente laboral, la motivación, la participación activa y un liderazgo sólido, mayor será la satisfacción laboral de los colaboradores. Con base en el análisis de correlaciones y considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$, se puede concluir que la hipótesis específica es aceptada.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados que se discuten, provienen de las encuestas y se presentan siguiendo el orden de los objetivos. Respecto al objetivo general que consistió en determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022. Los resultados de la tabla 1, demuestran que existe una relación a nivel medio entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital de Chulucanas. Los colaboradores que percibieron un clima organizacional en nivel "malo" tuvieron una satisfacción laboral mayoritariamente negativa con (33,3% con valoración "pésimo" o malo), otro grupo calificaron como "regular" (64.6%) el clima organizacional y un 2.1% calificó como "bueno". Con respecto a la satisfacción laboral, el 47.9% la calificó como "regular", el 45.8% lo calificó como "malo", el 4.2% lo calificó como "pésimo" y el 2.1% lo calificó como "bueno", evidenciando que la satisfacción laboral se encuentra en nivel medio. Estos datos son corroborados con la prueba de hipótesis y en base al análisis de correlaciones y considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$, se verifica que la hipótesis de investigación (H1) es aceptada, lo que indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con la investigación de Moran (2022) cuyo estudio demostró que la satisfacción laboral y el clima organizacional son variables que se correlacionan entre sí, las dimensiones de la satisfacción son elementos vitales para salud mental, física y emocional del personal del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos, ya que en los ambientes el trabajo suele ser estresante y bajo mucha presión. El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sala de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil evidencian que el espacio físico no es lo suficientemente amplio para la movilización del personal y de los pacientes. Aunado de la escasa actualización de los equipos tecnológicos, y además se encontró deferencias entre el personal.

De la discusión de resultados y antecedente, se confirma que el clima organizacional es determinante para la satisfacción de los colaboradores,

los ambientes de trabajo deben garantizar las condiciones para la satisfacción y buen desempeño de los colaboradores.

Con relación al primer objetivo específico de medir el nivel de clima organizacional del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022. Los resultados revelan que el clima organizacional se encuentra en niveles bajo y regular. En nivel malo se encuentran las dimensiones comunicación con 54.2% y participación con 41.7%. En nivel regular se encuentran las dimensiones: confianza (54.2%), motivación (47.9%) y liderazgo (68.8%), evidenciándose que el clima organizacional no se está gestionando de forma correcta y no ofrece las condiciones para un eficiente desempeño de los trabajadores. Los resultados coinciden con los encontrados por Chumpitaz y Vidalon (2020) quienes al analizar el clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki de Satipo, encontraron que las dimensiones del clima organizacional se encuentran en niveles entre “malo” y “regular”, demostrando que los colaboradores no cuentan con las condiciones adecuadas para el desempeño de sus labores. De la discusión de resultados y antecedentes se concluye el clima organizacional es determinante para que los colaboradores logren una óptima satisfacción en el desempeño de labores.

Respecto al segundo objetivo específico de Identificar el nivel de satisfacción laboral del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022. Los resultados que las dimensiones de satisfacción laboral se encuentran en niveles malo y regular; el carácter intrínseco del trabajo es valorado en nivel regular con 50% y bueno en 18.0%; en niveles “malo” se encuentran las dimensiones: salario (45.8), promoción (58.3%) seguridad (56.3%) y condiciones de trabajo (45.8%). Estos resultados revelan que una parte significativa de los colaboradores no está satisfecha con las condiciones físicas y ambientales en su lugar de trabajo. Los resultados tienen relación con la investigación de Oliva y Sosa (2018) quienes analizaron el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del establecimiento de salud I - 4 Santa Julia en el periodo 2018, demostrando que se percibe una mediana satisfacción por el trabajo en general, existe un 35.85% de

insatisfacción por los ambientes físicos, este porcentaje se muestra también en la satisfacción por la forma de trabajar, hay un nivel de 45.28% de insatisfacción por las oportunidades de desarrollo, y un 37.74% en nivel de mediana satisfacción por la remuneración. De la discusión de resultados y antecedentes, se concluye que la satisfacción laboral tiene relación directa con el comportamiento organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional y la remuneración son aspectos que deben ser mejor valorados por los directivos de la organización.

Con relación al tercer objetivo específico de establecer la relación de las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral del hospital de Chulucanas de Piura en el año 2022. Los resultados demuestran que al relacionar las dimensiones de ambas variables, existe una relación en nivel regular o nivel medio del clima organizacional con la satisfacción laboral del hospital de Chulucanas. La comunicación presenta un nivel malo 29.2%, la confianza un nivel regular con 27.1%, la motivación con nivel regular de 25.0%, la participación en nivel malo con 41.7% y el liderazgo en nivel regular con 37.5%. Estos datos son confirmados con la prueba de hipótesis que demuestra que todas las dimensiones del clima organizacional muestran una correlación positiva significativa de Pearson con la satisfacción laboral de los empleados del hospital. Los resultados encontrados tienen relación con los encontrados por Moran (2022) quien utilizando la correlación Rho de Spearman encontrando una relación alta ($R_s: 0,031$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, demostrando que el clima organizacional tiene relación positiva y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS Ceibos. De la discusión de resultados y antecedentes, se demuestra que las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan de manera directa, al mejorar la comunicación y la confianza, permiten una reacción positiva en los colaboradores.

CONCLUSIONES

- Existe una relación a nivel medio o regular entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital de Chulucanas; el coeficiente de correlación de Pearson confirma que existe una correlación positiva significativa, es decir, a medida que el clima organizacional mejora, la satisfacción laboral de los colaboradores también tiende a aumentar.
- El clima laboral se encuentra en niveles bajo y regular: las dimensiones comunicación y motivación se encuentran en nivel de percepción malo y las dimensiones de confianza, participación y liderazgo están en nivel regular. Evidenciándose que el clima organizacional no se está gestionando de forma correcta y no ofrece las condiciones para un eficiente desempeño de los trabajadores.
- Las dimensiones de satisfacción laboral se encuentran en niveles malo y regular: las dimensiones carácter intrínseco del trabajo y salario presentan nivel regular; las dimensiones, promoción, seguridad y condiciones del trabajo presentan nivel malo. Lo que evidencia que una parte significativa de los colaboradores no está satisfecha con las condiciones físicas y ambientales en su lugar de trabajo.
- Existe una relación en nivel regular o medio de las dimensiones de clima organizacional con la satisfacción laboral del hospital de Chulucanas; ambas variables se relacionan de manera directa, al mejorar la comunicación, confianza, motivación y participación, permiten una reacción positiva en los colaboradores.

RECOMENDACIONES

- Implementar un programa integral de mejora del clima organizacional, lo que abarcaría establecer canales de comunicación interna claros y fomentar la retroalimentación regular mediante reuniones de equipo y encuestas de satisfacción.
- Fomentar la promoción interna y desarrollo profesional, a través de la creación de planes de desarrollo personalizados para cada colaborador, identificando oportunidades de ascenso y capacitación necesaria. Apoyándose de evaluaciones de desempeño objetivas y periódicas que identifiquen a los candidatos adecuados para ascensos.
- Garantizar la renovación regular de equipos médicos y mantener espacios de trabajo limpios, seguros y ergonómicos. Implementar programas de bienestar que incluyan apoyo psicológico y actividades para gestionar el estrés y promover la salud mental es importante.
- Promover la transparencia en la toma de decisiones y la comunicación de cambios organizacionales importantes es fundamental. Asimismo, ofrecer capacitación en habilidades de comunicación para mejorar la interacción entre colaboradores y con pacientes.

REFERENCIAS

- Arguello, S. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*, 49, 106-129.
- Atalaya, M. (2022). Satisfacción laboral y productividad. Disponible en: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Ayala, M. (2022). Diseño de investigación: Características, cómo se hace, ejemplo. Disponible en: <https://www.lifeder.com/disenio-de-investigacion/>
- Benites, L. (2022, marzo 13). Marco de muestreo: Definición, ejemplos. *Statologos: El sitio web para que aprendas estadística en Stata, R y Phyton*. Disponible en: <https://statologos.com/marco-de-muestreo-2/>
- Bracho, M.; Fernández, M. y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: Análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), Art. 1. Disponible en: <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Campos, C. (2017). *EMPATÍA Y HABILIDADES SOCIALES*. Quetzaltenango 2017. Guatemala.
- Castro, Á. y Villena, A. (2021). La Pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú. *Acta Médica Peruana*, 38(3), 161-162. Disponible en: <https://doi.org/10.35663/amp.2021.383.2227>
- Chiang, M.; Heredia, S. y Santamaría, E. (2017). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SALUD PSICOLÓGICA DE LOS TRABAJADORES: UNA DUALIDAD ORGANIZACIONAL. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 70-83. Disponible en: <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Chiang, M.; Hidalgo, J. y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362.
- Chiang, M.; Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de

Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. Disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. México.

Chumpitaz, G. y Vidalon, Y. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo—2017. Universidad Peruana Los Andes. Disponible en: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1912>

Cortés, D. y Rosales, G. (2017). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Ad-gnosis*, 6(6), 141-153. <https://doi.org/10.21803/adnogsis.v6i6.196>

García, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Salud del Hospital de Atención General Celendín. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5655>

Guevara, X. (2018). CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN DE. 100.

Hall, S. y Du-Gay, P. (2003). *Cuestiones de identidad cultural* por Stuart. Amorrortu Editores. Disponible en: <https://www.amorrortueditores.com/papel/9789505186631/Cuestiones+de+identidad+cultural>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación* (6ª ed.) McGRAW-HILL. México.

Huaquipaco, V. y Navarro, L. (2019). La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018.

López, P. y Fachelli, S. (2017). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. Universitat Autònoma de Barcelona. España. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf

- Lozano, D.; Loza, D. y Griselda, M. (2021). MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD. 96.
- Lucas, C. y Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV(28). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Molina, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. ECA Sinergia, 10(1), 70-84.
- Montagud, N. (2022). Los 12 tipos de técnicas de investigación: Características y funciones. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/cultura/tipos-tecnicas-investigacion>
- Moran, B. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de Guayaquil IESS Ceibos. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f577d14b142d447c184ee94299808537
- Mronta, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 7(1), 43-57. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. Disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacherrez, M. (2021). Relación entre la felicidad organizacional y la satisfacción laboral en la Empresa Prestadora de Servicio Grau, Chulucanas. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8149>
- Padilla, F. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería - hospital San José Del Callao. Universidad

Nacional del Callao. Perú. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076>

Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18. Disponible en: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Reyes, M. y Moran, K. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura, periodo 2016. Universidad Nacional de Piura / UNP. Disponible en: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1771>

Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. Perú. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>

Rubiano, M.; Rodríguez, J. y Rada, C. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica. Universidad Católica de Colombia.

Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-essalud, Lambayeque. Universidad del Pacífico. Perú. Disponible en: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>

Universidad ESAN (2018). Estrategias para obtener un buen clima laboral | Conexión ESAN. [Entrada de Blog]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral>

Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Art. 1. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

World Economic Forum (WEF, 2021). Perú se ubica en el puesto 61 de 124 países en ranking mundial de capital humano. *Gan@Más*. Disponible en: <https://revistaganamas.com.pe/peru-se-ubica-en-el-puesto-61-de-124-paises-en-ranking-mundial-de-capital-humano/>

ANEXOS

Anexo 01. Cuestionario sobre clima organizacional

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

El propósito del presente cuestionario es identificar el nivel de clima organizacional del del Hospital de Chulucanas de Piura. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego. A continuación, se presentan 18 ítems en una escala de 5 puntos que expresan la intensidad de siempre o nunca. Para cada una de los siguientes ítems, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa ("X") solo una de las respuestas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Comunicación						
1	Recepciona las ordenes de manera clara.					
2	Establecer una comunicación directa con su jefe inmediato y usted, es fácil.					
3	Las órdenes o encargos son entregados con el tiempo suficiente, antes del próximo encargo.					
4	La comunicación efectiva entre los trabajadores se establece en los momentos adecuados.					
Confianza						
5	Existe bastante confianza entre los trabajadores.					
6	Los jefes son equitativos en el momento de dar órdenes a los trabajadores.					
7	Los trabajadores toman en cuenta la discrecionalidad de las órdenes.					
Motivación						
8	Asiste con regularidad a reuniones de trabajo donde participan sus jefes.					
9	Tienen la facultad y responsabilidad de tomar decisiones ante cualquier circunstancia donde jefe no esté presente.					
10	Realizan de manera eficiente los encargos que su jefe inmediato le ordena en representación de este.					

11	Se identifica con los objetivos de gestión de su jefe directo.						
12	Se le otorga incentivos por el logro de las metas.						
Participación							
13	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.						
14	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.						
Liderato							
15	Los conocimientos técnicos adquiridos, le permite desenvolverse correctamente en su área de trabajo.						
16	Tiene facilidad de llevar a cabo el liderazgo en su organización.						
17	Se adapta rápidamente a los cambios que suceden en la organización.						
18	Se tiene una respuesta favorable por parte de los jefes respecto a los proyectos presentados.						

Fuente: Adaptado de Chumpitaz (2020)

Anexo 02. Equivalencias para la variable clima organizacional

N°	Escala	Nivel
1	18-36	Pésimo
2	37-54	Malo
3	55-72	Regular
4	73-90	Bueno

Fuente: Chumpitaz y Vidalon (2020)

Anexo 03. Cuestionario sobre satisfacción laboral

CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones:

El propósito del presente cuestionario es identificar el nivel de satisfacción laboral del del Hospital de Chulucanas de Piura. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego. A continuación, se presentan 18 ítems en una escala de 5 puntos que expresan la intensidad de siempre o nunca. Para cada una de los siguientes ítems, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa (“X”) solo una de las respuestas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Carácter intrínseco del trabajo						
1	Le agrada desempeñarse bien en la organización donde labora.					
2	Siente satisfacción de estar y aportar a la organización.					
3	Estoy satisfecho con mi labor porque me permite realizar cosas.					
Salario						
4	Me encuentro contento con mi labor asignada en el trabajo.					
5	Está en conformidad con que el crecimiento personal va de la mano con el económico.					
6	Los beneficios laborales en concordancia con la remuneración son apreciados por su persona.					
Promoción						
7	Se encuentra a gusto con la cantidad de trabajo que se le demanda.					
8	En la organización tiene posibilidades provechosas de ascensos y promociones.					
9	Tiene oportunidades de estudiar y capacitarse para complementar su formación profesional.					
10	Recibe constante capacitación que es de aporte personal como institucional.					
11	Se ve beneficiado con ayuda de carácter social que beneficia a sus familiares.					
Seguridad						

12	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.					
13	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.					
14	La ventilación de su área de trabajo es adecuada.					
15	La temperatura de su área de trabajo es adecuada.					
16	La higiene y limpieza de su área de trabajo es adecuada.					
Condiciones de trabajo						
17	Se encuentra a gusto con la capacitación y formación que la organización le brinda.					
18	Se encuentro a gusto con la relación que entabló con sus jefes.					

Fuente: Adaptado de Chumpitaz y Vidalon (2020)

Anexo 04. Equivalencias para la variable satisfacción laboral

N°	Escala	Nivel
1	18-36	Pésimo
2	37-54	Malo
3	55-72	Regular
4	73-90	Bueno

Fuente: Chumpitaz y Vidalon (2020)

Anexo 05. Confiabilidad del cuestionario por Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	36

Fuente: Elaboración propia con base de datos del programa SPSS.

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y Nombres	Vidalon Moreno, Rosa Beatriz				
Centro laboral	Universidad Privada Antenor Orrego				
Grado obtenido	Magister	Email	rvidalonm@upao.edu.pe		
Fecha de validación	06/01/2023				
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022				
Investigador	Br. López Sánchez, Juan Carlos Br. Rosas Alban, Gonzalo Alfredo				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N°	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejores)
1	Recepciona las ordenes de manera clara.	4	
2	Establecer una comunicación directa con su jefe inmediato y usted, es fácil.	4	
3	Las órdenes o encargos son entregados con el tiempo suficiente, antes del próximo encargo.	4	
4	La comunicación efectiva entre los trabajadores se establece en los momentos adecuados.	4	
5	Existe bastante confianza entre los trabajadores.	4	
6	Los jefes son equitativos en el momento de dar órdenes a los trabajadores.	4	
7	Los trabajadores toman en cuenta la discrecionalidad de las órdenes.	4	
8	Asiste con regularidad a reuniones de trabajo donde participan sus jefes.	4	

9	Tienen la facultad y responsabilidad de tomar decisiones ante cualquier circunstancia donde jefe no esté presente.	4	
10	Realizan de manera eficiente los encargos que su jefe inmediato le ordena en representación de este.	4	
11	Se identifica con los objetivos de gestión de su jefe directo.	4	
12	Se le otorga incentivos por el logro de las metas.	4	
13	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.	4	
14	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.	4	
15	Los conocimientos técnicos adquiridos, le permite desenvolverse correctamente en su área de trabajo.	4	
16	Tiene facilidad de llevar a cabo el liderazgo en su organización.	4	
17	Se adapta rápidamente a los cambios que suceden en la organización.	4	
18	Se tiene una respuesta favorable por parte de los jefes respecto a los proyectos presentados.	4	

Fuente: Adaptado de Chumpitaz (2020)

El instrumento puede ser aplicado: SÍ (X) NO ()



DNI: 18122105

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y Nombres	Dr. Maximiliano, Carnero Andía				
Centro laboral	Universidad San Martín de Porres				
Grado obtenido	Doctor en Educación	Email	maximilianocarnero@hotmail.com		
Fecha de validación	06-01-2023				
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022				
Investigador	Br. López Sánchez, Juan Carlos				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

Nº	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejores)
1	Recepciona las ordenes de manera clara.	5	
2	Establecer una comunicación directa con su jefe inmediato y usted, es fácil.	5	
3	Las órdenes o encargos son entregados con el tiempo suficiente, antes del próximo encargo.	5	
4	La comunicación efectiva entre los trabajadores se establece en los momentos adecuados.	5	
5	Existe bastante confianza entre los trabajadores.	5	
6	Los jefes son equitativos en el momento de dar órdenes a los trabajadores.	5	
7	Los trabajadores toman en cuenta la discrecionalidad de las órdenes.	5	
8	Asiste con regularidad a reuniones de trabajo donde participan sus jefes.	5	
9	Tienen la facultad y responsabilidad de tomar decisiones ante cualquier circunstancia donde jefe no esté presente.	5	
10	Realizan de manera eficiente los encargos que su jefe inmediato le ordena en representación de este.	5	
11	Se identifica con los objetivos de gestión de su jefe directo.	5	
12	Se le otorga incentivos por el logro de las metas.	5	

13	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.	5	
14	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.	5	
15	Los conocimientos técnicos adquiridos, le permite desenvolverse correctamente en su área de trabajo.	5	
16	Tiene facilidad de llevar a cabo el liderazgo en su organización.	5	
17	Se adapta rápidamente a los cambios que suceden en la organización.	5	
18	Se tiene una respuesta favorable por parte de los jefes respecto a los proyectos presentados.	5	

Fuente: Adaptado de Chumpitaz (2020)

El instrumento puede ser aplicado: Sí (X) NO ()



DNI: 40765223

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y Nombres	Dra. Lita Natalia, Sánchez Castillo				
Centro laboral	Universidad Inca Garcilaso de la Vega				
Grado obtenido	Doctora en Derecho	Email	sanchezlita@yahoo.com		
Fecha de validación	06-01-2023				
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022				
Investigador	Br. López Sánchez, Juan Carlos				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

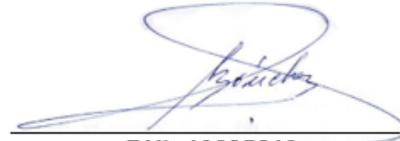


N°	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejores)
1	Recepiona las ordenes de manera clara.	5	
2	Establecer una comunicación directa con su jefe inmediato y usted, es fácil.	5	
3	Las órdenes o encargos son entregados con el tiempo suficiente, antes del próximo encargo.	5	
4	La comunicación efectiva entre los trabajadores se establece en los momentos adecuados.	5	
5	Existe bastante confianza entre los trabajadores.	5	
6	Los jefes son equitativos en el momento de dar órdenes a los trabajadores.	5	
7	Los trabajadores toman en cuenta la discrecionalidad de las órdenes.	5	
8	Asiste con regularidad a reuniones de trabajo donde participan sus jefes.	5	
9	Tienen la facultad y responsabilidad de tomar decisiones ante cualquier circunstancia donde jefe no esté presente.	5	
10	Realizan de manera eficiente los encargos que su jefe inmediato le ordena en representación de este.	5	
11	Se identifica con los objetivos de gestión de su jefe directo.	5	
12	Se le otorga incentivos por el logro de las metas.	5	

13	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.	5	
14	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.	5	
15	Los conocimientos técnicos adquiridos, le permite desenvolverse correctamente en su área de trabajo.	5	
16	Tiene facilidad de llevar a cabo el liderazgo en su organización.	5	
17	Se adapta rápidamente a los cambios que suceden en la organización.	5	
18	Se tiene una respuesta favorable por parte de los jefes respecto a los proyectos presentados.	5	

Fuente: Adaptado de Chumpitaz (2020)

El instrumento puede ser aplicado: Sí (X) NO ()



DNI: 10285219

AFICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y Nombres	Calle López Olga Paola				
Centro laboral	Gobierno Regional de Piura				
Grado obtenido	Magister	Email	paocall_213@hotmail.com		
Fecha de validación	11-01-2023				
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022				
Investigador	Br. López Sánchez, Juan Carlos				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N°	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejores)
1	Recepciona las ordenes de manera clara.	5	
2	Establecer una comunicación directa con su jefe inmediato y usted, es fácil.	5	
3	Las órdenes o encargos son entregados con el tiempo suficiente, antes del próximo encargo.	5	
4	La comunicación efectiva entre los trabajadores se establece en los momentos adecuados.	5	
5	Existe bastante confianza entre los trabajadores.	5	
6	Los jefes son equitativos en el momento de dar órdenes a los trabajadores.	5	
7	Los trabajadores toman en cuenta la discrecionalidad de las órdenes.	5	
8	Asiste con regularidad a reuniones de trabajo donde participan sus jefes.	5	
9	Tienen la facultad y responsabilidad de tomar decisiones ante cualquier circunstancia donde jefe no esté presente.	5	
10	Realizan de manera eficiente los encargos que su jefe inmediato le ordena en representación de este.	5	
11	Se identifica con los objetivos de gestión de su jefe directo.	5	
12	Se le otorga incentivos por el logro de las metas.	5	

13	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.	5	
14	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.	5	
15	Los conocimientos técnicos adquiridos, le permite desenvolverse correctamente en su área de trabajo.	5	
16	Tiene facilidad de llevar a cabo el liderazgo en su organización.	5	
17	Se adapta rápidamente a los cambios que suceden en la organización.	5	
18	Se tiene una respuesta favorable por parte de los jefes respecto a los proyectos presentados.	5	

Fuente: Adaptado de Chumpitaz (2020)

El instrumento puede ser aplicado: Sí () NO ()

Quirino

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario sobre satisfacción laboral

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y Nombres	Vidalon Moreno, Rosa Beatriz				
Centro laboral	Universidad Privada Antenor Orrego				
Grado obtenido	Magister	Email	rvidalonm@upao.edu.pe		
Fecha de validación	06-01-2023				
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022				
Investigador	Br. López Sánchez, Juan Carlos Br. Rosas Alban, Gonzalo Alfredo				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N°	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejores)
1	Le agrada desempeñarse bien en la organización donde labora.	4	
2	Siente satisfacción de estar y aportar a la organización.	4	
3	Estoy satisfecho con mi labor porque me permite realizar cosas.	4	
4	Me encuentro contento con mi labor asignada en el trabajo.	4	
5	Está en conformidad con que el crecimiento personal va de la mano con el económico.	4	
6	Los beneficios laborales en concordancia con la remuneración son apreciados por su persona.	4	
7	Se encuentra a gusto con la cantidad de trabajo que se le demanda.	4	

8	En la organización tiene posibilidades provechosas de ascensos y promociones.	4	
9	Tiene oportunidades de estudiar y capacitarse para complementar su formación profesional.	4	
10	Recibe constante capacitación que es de aporte personal como institucional.	4	
11	Se ve beneficiado con ayuda de carácter social que beneficia a sus familiares.	4	
12	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.	4	
13	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.	4	
14	La ventilación de su área de trabajo es adecuada.	4	
15	La temperatura de su área de trabajo es adecuada.	4	
16	La higiene y limpieza de su área de trabajo es adecuada.	4	
17	Se encuentra a gusto con la capacitación y formación que la organización le brinda.	4	
18	Se encuentro a gusto con la relación que entabló con sus jefes.	4	

Fuente: Adaptado de Chumpitaz (2020)

El instrumento puede ser aplicado: SÍ (X) NO ()



DNI: 18122105

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario sobre satisfacción laboral

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y Nombres	Dr. Maximiliano, Carnero Andía				
Centro laboral	Universidad San Martín de Porres				
Grado obtenido	Doctor en Educación	Email	maximilianocarnero@hotmail.com		
Fecha de validación	06-01-2023				
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022				
Investigador	Br. López Sánchez, Juan Carlos				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

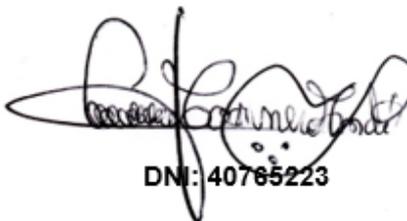
N°	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejores)
1	Le agrada desempeñarse bien en la organización donde labora.	5	
2	Siente satisfacción de estar y aportar a la organización.	5	
3	Estoy satisfecho con mi labor porque me permite realizar cosas.	5	
4	Me encuentro contento con mi labor asignada en el trabajo.	5	
5	Está en conformidad con que el crecimiento personal va de la mano con el económico.	5	
6	Los beneficios laborales en concordancia con la remuneración son apreciados por su persona.	5	
7	Se encuentra a gusto con la cantidad de trabajo que se le demanda.	5	
8	En la organización tiene posibilidades provechosas de ascensos y promociones.	5	
9	Tiene oportunidades de estudiar y capacitarse para complementar su formación profesional.	5	
10	Recibe constante capacitación que es de aporte personal como institucional.	5	

11	Se ve beneficiado con ayuda de carácter social que beneficia a sus familiares.	5	
12	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.	5	
13	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.	5	
14	La ventilación de su área de trabajo es adecuada.	5	
15	La temperatura de su área de trabajo es adecuada.	5	
16	La higiene y limpieza de su área de trabajo es adecuada.	5	
17	Se encuentra a gusto con la capacitación y formación que la organización le brinda.	5	
18	Se encuentro a gusto con la relación que entabló con sus jefes.	5	

Fuente: Adaptado de Chumpitaz (2020)



El instrumento puede ser aplicado: Sí (X) NO ()



DNI: 40765223

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: Cuestionario sobre satisfacción laboral

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y Nombres	Dra. Lita Natalia, Sánchez Castillo				
Centro laboral	Universidad Inca Garcilaso de la Vega				
Grado obtenido	Doctora en Derecho	Email	sanchezlita@yahoo.com		
Fecha de validación	06-01-2023				
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022				
Investigador	Br. López Sánchez, Juan Carlos				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N°	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejores)
1	Le agrada desempeñarse bien en la organización donde labora.	5	
2	Siente satisfacción de estar y aportar a la organización.	5	
3	Estoy satisfecho con mi labor porque me permite realizar cosas.	5	
4	Me encuentro contento con mi labor asignada en el trabajo.	5	
5	Está en conformidad con que el crecimiento personal va de la mano con el económico.	5	
6	Los beneficios laborales en concordancia con la remuneración son apreciados por su persona.	5	
7	Se encuentra a gusto con la cantidad de trabajo que se le demanda.	5	
8	En la organización tiene posibilidades provechosas de ascensos y promociones.	5	
9	Tiene oportunidades de estudiar y capacitarse para complementar su formación profesional.	5	
10	Recibe constante capacitación que es de aporte personal como institucional.	5	

11	Se ve beneficiado con ayuda de carácter social que beneficia a sus familiares.	5	
12	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.	5	
13	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.	5	
14	La ventilación de su área de trabajo es adecuada.	5	
15	La temperatura de su área de trabajo es adecuada.	5	
16	La higiene y limpieza de su área de trabajo es adecuada.	5	
17	Se encuentra a gusto con la capacitación y formación que la organización le brinda.	5	
18	Se encuentro a gusto con la relación que entabló con sus jefes.	5	

Fuente: Adaptado de Chumpitaz (2020)

El instrumento puede ser aplicado: SÍ NO ()



DNI: 10285219

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDOS

Instrumento: Cuestionario sobre satisfacción laboral

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y Nombres	Calle López Olga Paola				
Centro laboral	Gobierno Regional de Piura				
Grado obtenido	Magister	Email	paocall_213@hotmail.com		
Fecha de validación	11-01-2023				
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022				
Investigador	Br. López Sánchez, Juan Carlos				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N°	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejores)
1	Le agrada desempeñarse bien en la organización donde labora.	5	
2	Siente satisfacción de estar y aportar a la organización.	5	
3	Estoy satisfecho con mi labor porque me permite realizar cosas.	5	
4	Me encuentro contento con mi labor asignada en el trabajo.	5	
5	Está en conformidad con que el crecimiento personal va de la mano con el económico.	5	
6	Los beneficios laborales en concordancia con la remuneración son apreciados por su persona.	5	
7	Se encuentra a gusto con la cantidad de trabajo que se le demanda.	5	
8	En la organización tiene posibilidades provechosas de ascensos y promociones.	5	
9	Tiene oportunidades de estudiar y capacitarse para complementar su formación profesional.	5	
10	Recibe constante capacitación que es de aporte personal como institucional.	5	
11	Se ve beneficiado con ayuda de carácter social que beneficia a sus familiares.	5	

12	Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.	5	
13	Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.	5	
14	La ventilación de su área de trabajo es adecuada.	5	
15	La temperatura de su área de trabajo es adecuada.	5	
16	La higiene y limpieza de su área de trabajo es adecuada.	5	
17	Se encuentra a gusto con la capacitación y formación que la organización le brinda.	5	
18	Se encuentro a gusto con la relación que entabló con sus jefes.	5	

Fuente: Adaptado de Chumpitaz (2020)



El instrumento puede ser aplicado: Sí (X) NO ()

Junio

Anexo 08. Tabla de escala de valoración del Alfa de Cronbach

Valor del Alfa de Cronbach	Enunciado
(0.95 α +	Muy elevada o excelente
(0.90 α 0.95	Elevada
(0.85 α 0.90	Muy buena
(0.80 α 0.85	Buena
(0.75 α 0.80	Muy respetable
(0.70 α 0.75	Respetable
(0.65 α 0.70	Mínimamente aceptable
(0.40 α 0.65	Moderada
(0.00 α 0.40	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

Anexo 09. Cálculo de la V de Aiken sobre el cuestionario de la variable clima organizacional

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES				Promedio	V	I.C. AL 95% , Z: 1,96			
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR		
1	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
2	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
3	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
4	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
5	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
6	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
7	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
8	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
9	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
10	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
11	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
12	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
13	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
14	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
15	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97	Nro de jueces	4
16	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97	rango (k = max - min)	4
17	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97	max	5
18	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97	min	1
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO						0.88				

Fuente. Elaborado por el autor.

Anexo 10. Cálculo de la V de Aiken sobre el cuestionario de la variable satisfacción laboral

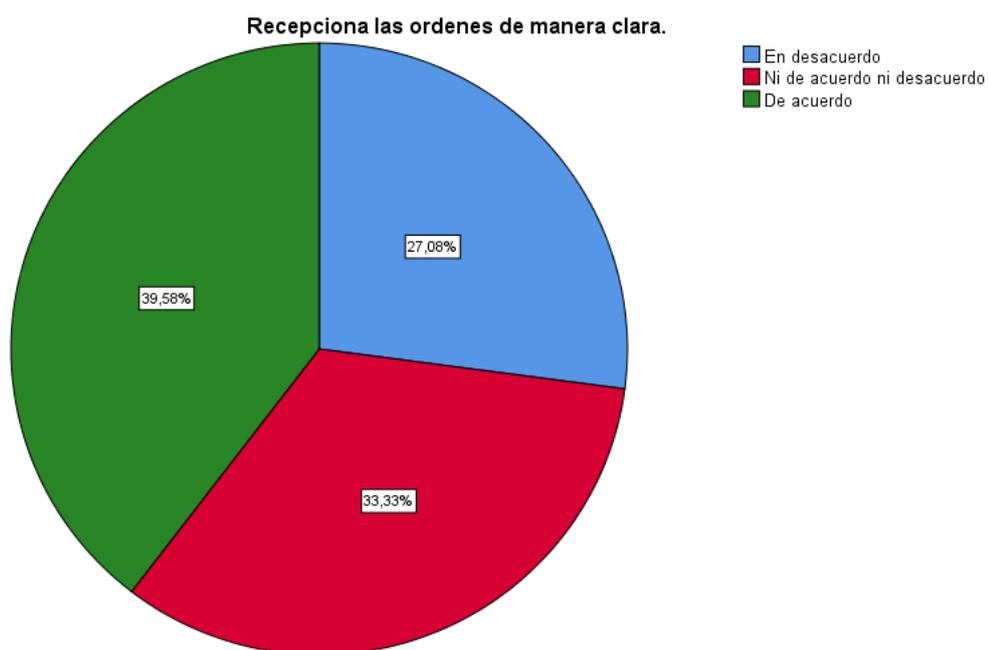
ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES				Promedio	V	I.C. AL 95% , Z: 1,96			
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR		
1	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
2	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
3	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
4	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
5	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
6	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
7	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
8	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
9	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
10	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
11	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
12	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
13	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
14	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97	Nro de jueces	4
15	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97	rango (k = max - min)	4
16	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97	max	5
17	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97	min	1
18	4	5	5	5	4.75	0.88	0.64	0.97		
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO						0.88				

Fuente. Elaborado por el autor

Anexo 10. Resultados del cuestionario

Recepciona las ordenes de manera clara.

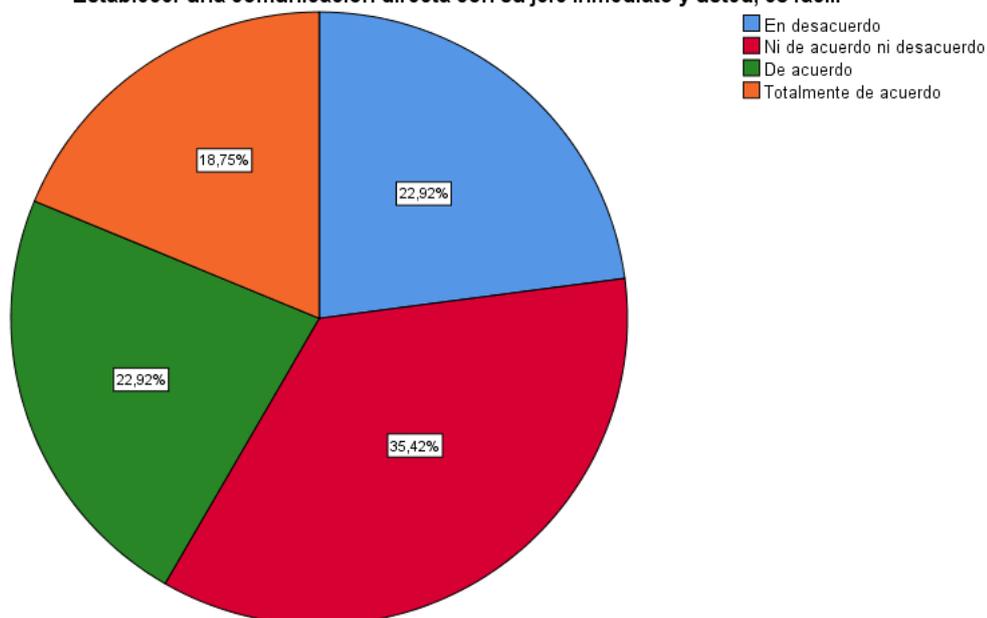
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	27,1	27,1	27,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	33,3	33,3	60,4
	De acuerdo	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



Establecer una comunicación directa con su jefe inmediato y usted, es fácil.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	11	22,9	22,9	22,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	35,4	35,4	58,3
	De acuerdo	11	22,9	22,9	81,3
	Totalmente de acuerdo	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

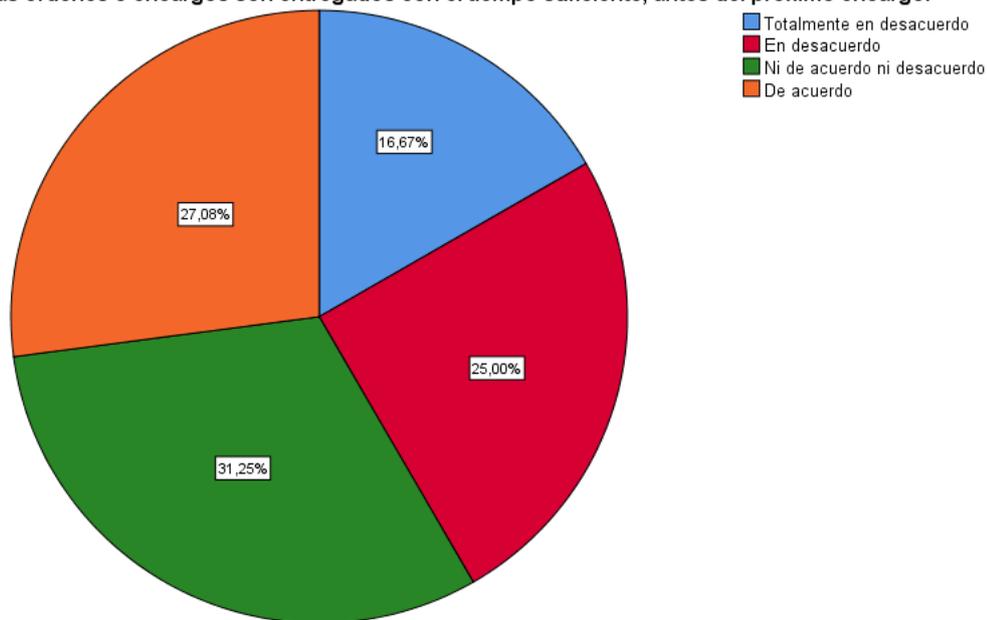
Establecer una comunicación directa con su jefe inmediato y usted, es fácil.



Las órdenes o encargos son entregados con el tiempo suficiente, antes del próximo encargo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	16,7	16,7	16,7
	En desacuerdo	12	25,0	25,0	41,7
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	31,3	31,3	72,9
	De acuerdo	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

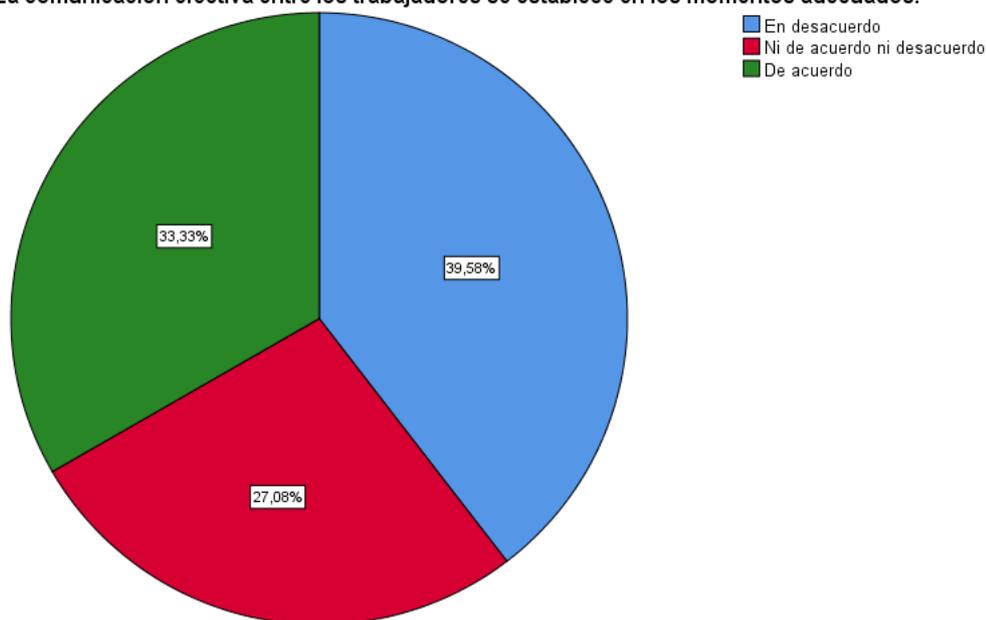
Las órdenes o encargos son entregados con el tiempo suficiente, antes del próximo encargo.



La comunicación efectiva entre los trabajadores se establece en los momentos adecuados.

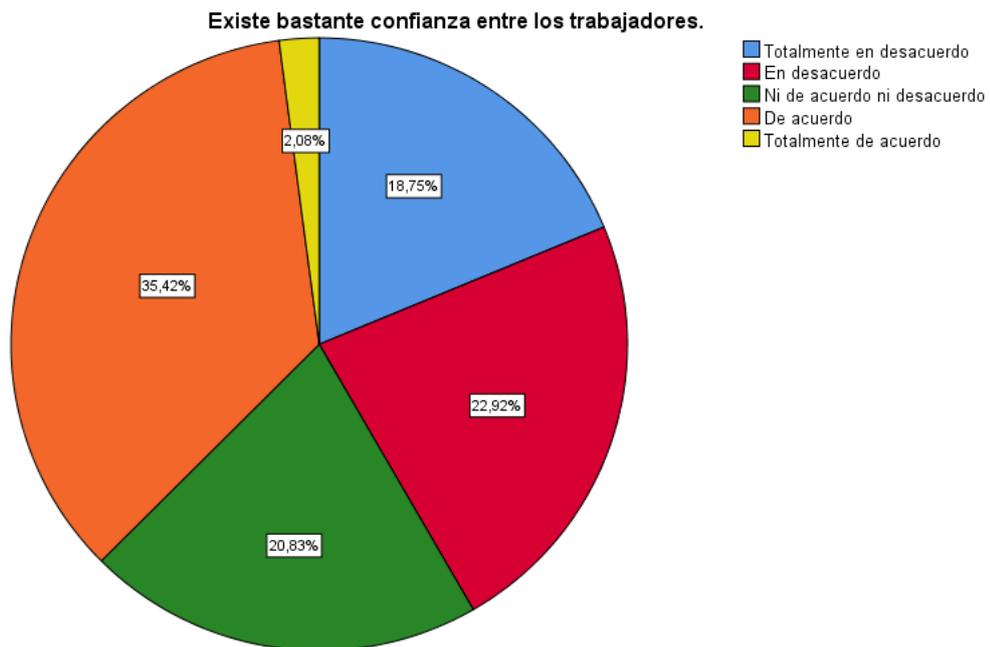
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	19	39,6	39,6	39,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	27,1	27,1	66,7
	De acuerdo	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

La comunicación efectiva entre los trabajadores se establece en los momentos adecuados.



Existe bastante confianza entre los trabajadores.

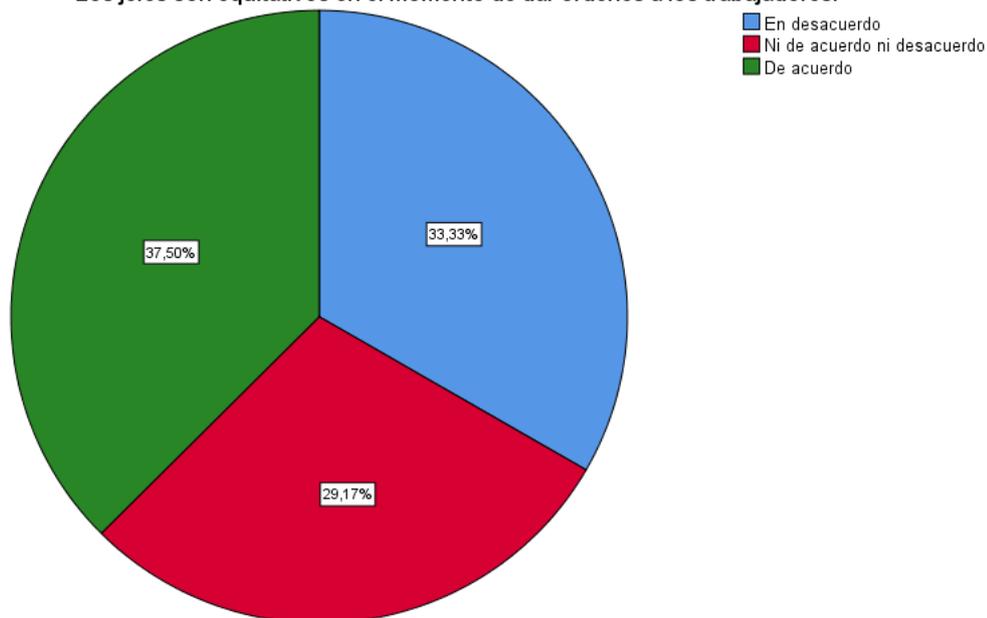
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	18,8	18,8	18,8
	En desacuerdo	11	22,9	22,9	41,7
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	20,8	20,8	62,5
	De acuerdo	17	35,4	35,4	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



Los jefes son equitativos en el momento de dar órdenes a los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	16	33,3	33,3	33,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	29,2	29,2	62,5
	De acuerdo	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Los jefes son equitativos en el momento de dar órdenes a los trabajadores.

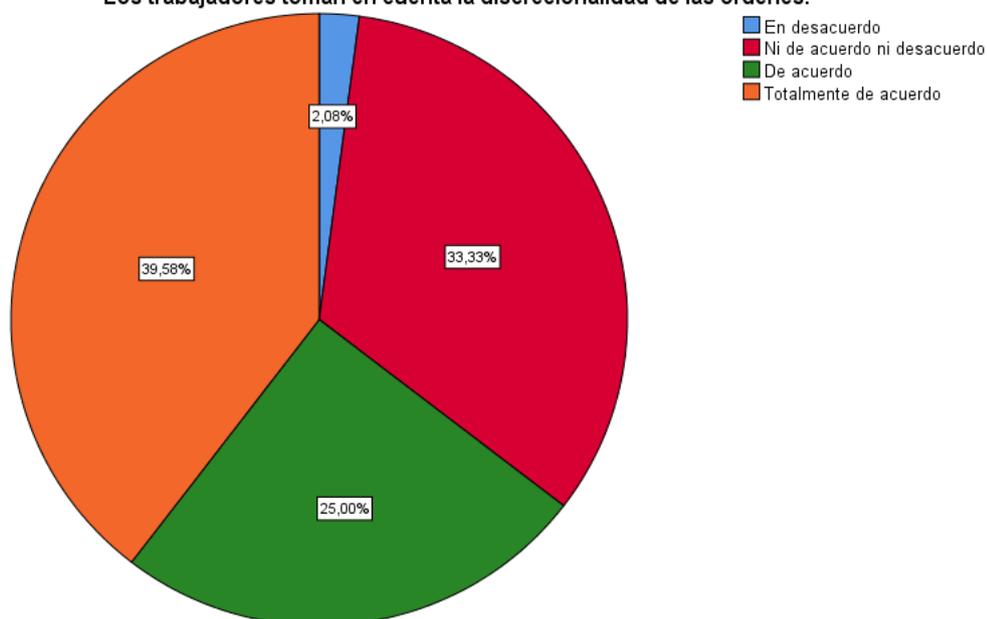


Los trabajadores toman en cuenta la discrecionalidad de las órdenes.

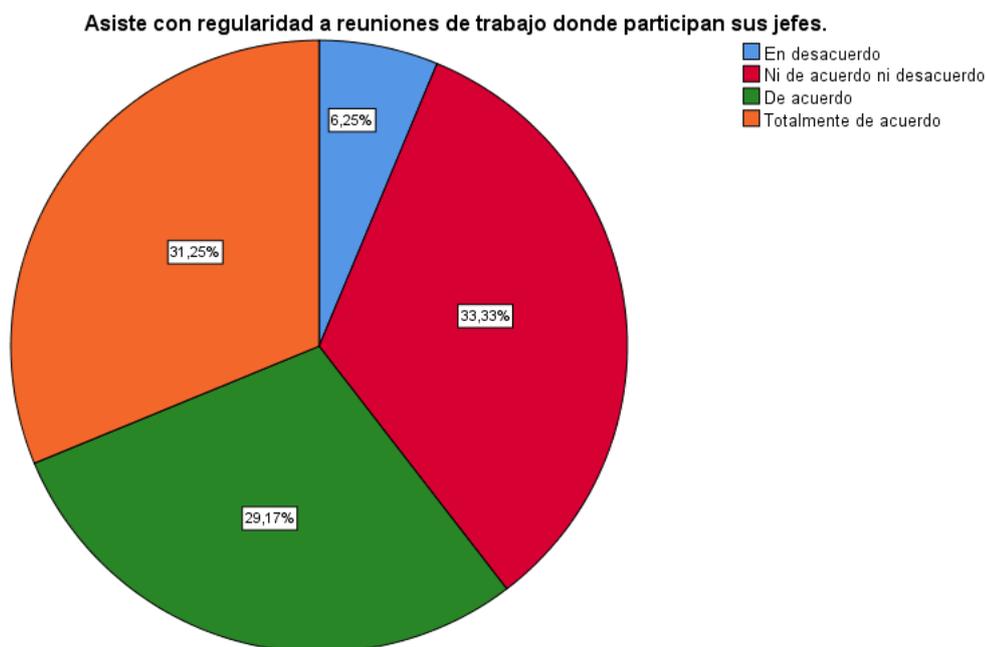
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,1	2,1	2,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	33,3	33,3	35,4
	De acuerdo	12	25,0	25,0	60,4
	Totalmente de acuerdo	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Asiste con regularidad a reuniones de trabajo donde participan sus jefes.

Los trabajadores toman en cuenta la discrecionalidad de las órdenes.



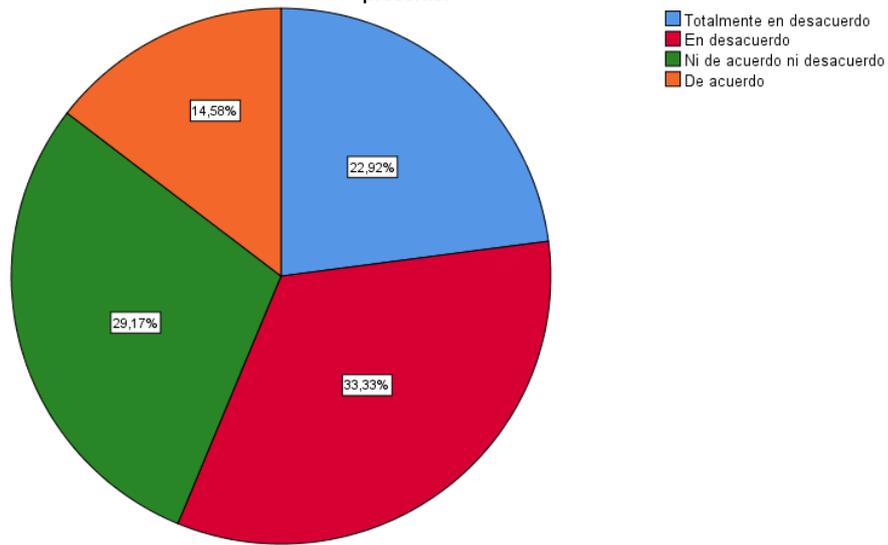
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	6,3	6,3	6,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	33,3	33,3	39,6
	De acuerdo	14	29,2	29,2	68,8
	Totalmente de acuerdo	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



Tienen la facultad y responsabilidad de tomar decisiones ante cualquier circunstancia donde jefe no esté presente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	22,9	22,9	22,9
	En desacuerdo	16	33,3	33,3	56,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	29,2	29,2	85,4
	De acuerdo	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

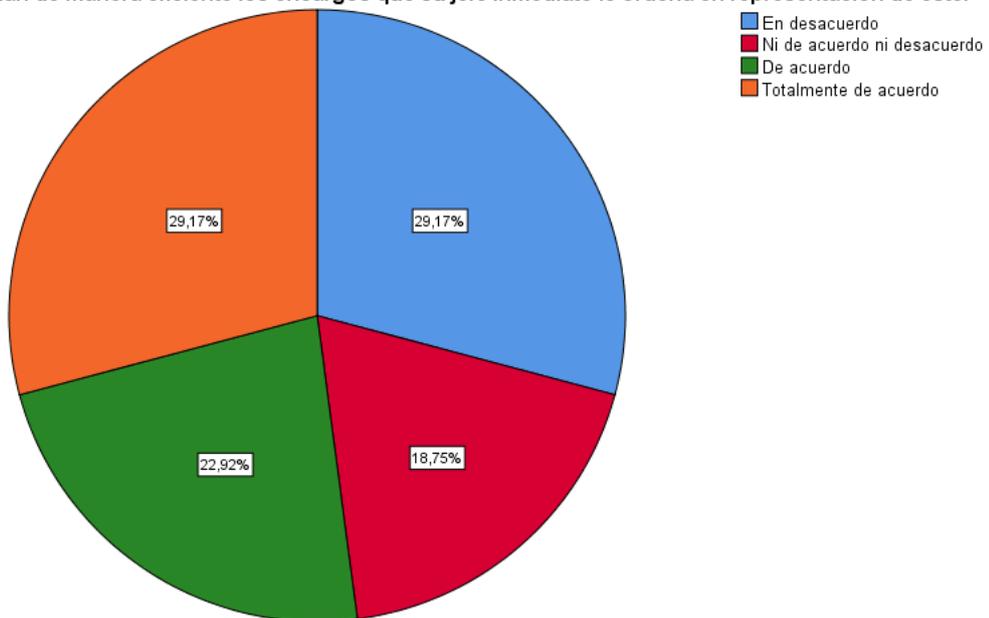
Tienen la facultad y responsabilidad de tomar decisiones ante cualquier circunstancia donde jefe no esté presente.



Realizan de manera eficiente los encargos que su jefe inmediato le ordena en representación de este.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	14	29,2	29,2	29,2
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	18,8	18,8	47,9
	De acuerdo	11	22,9	22,9	70,8
	Totalmente de acuerdo	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

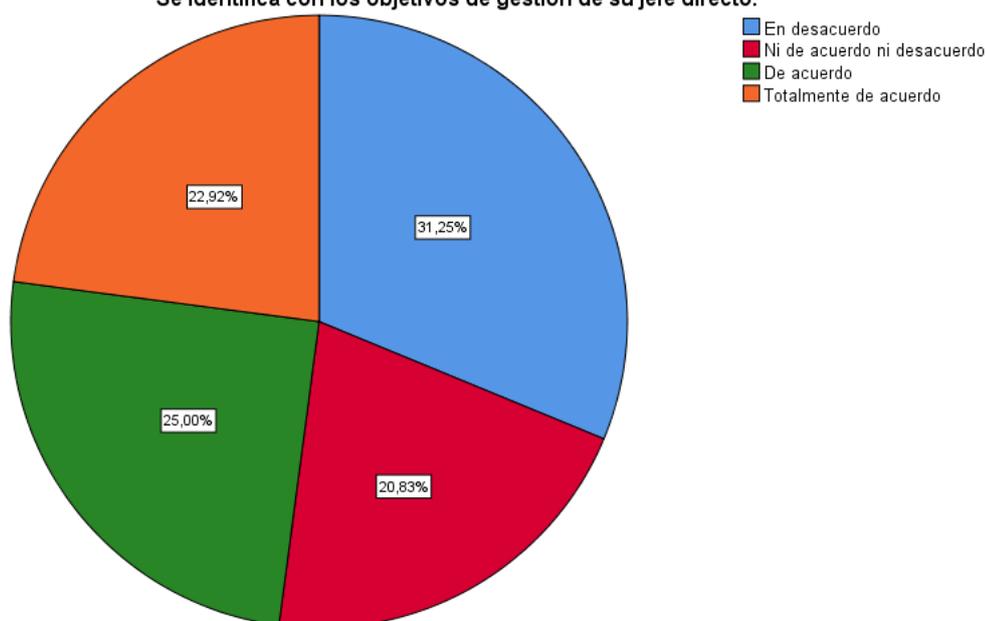
Realizan de manera eficiente los encargos que su jefe inmediato le ordena en representación de este.



Se identifica con los objetivos de gestión de su jefe directo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	15	31,3	31,3	31,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	20,8	20,8	52,1
	De acuerdo	12	25,0	25,0	77,1
	Totalmente de acuerdo	11	22,9	22,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

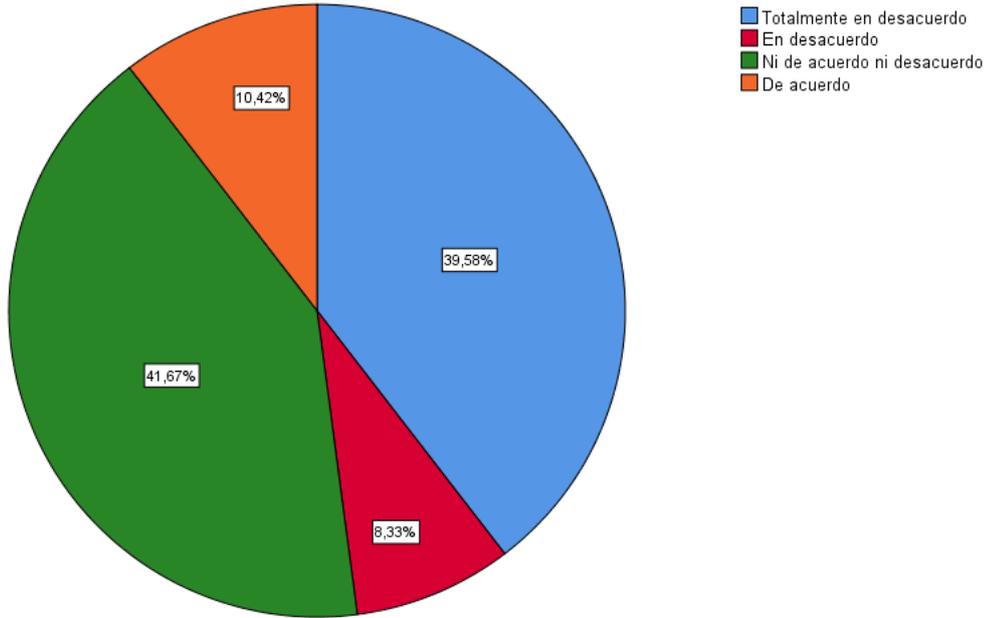
Se identifica con los objetivos de gestión de su jefe directo.



Se le otorga incentivos por el logro de las metas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	39,6	39,6	39,6
	En desacuerdo	4	8,3	8,3	47,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	41,7	41,7	89,6
	De acuerdo	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

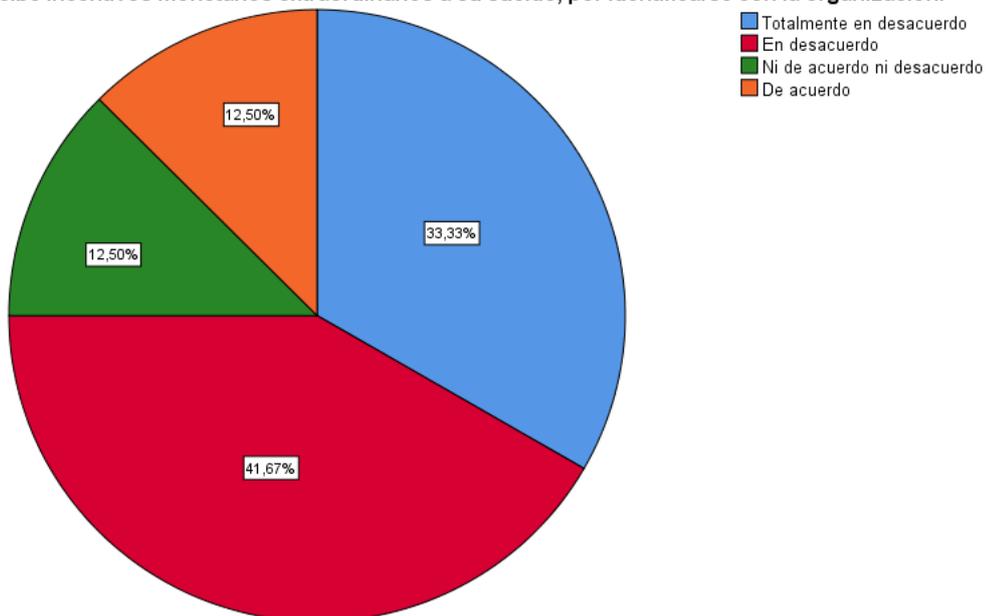
Se le otorga incentivos por el logro de las metas.



Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	33,3	33,3	33,3
	En desacuerdo	20	41,7	41,7	75,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	12,5	12,5	87,5
	De acuerdo	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

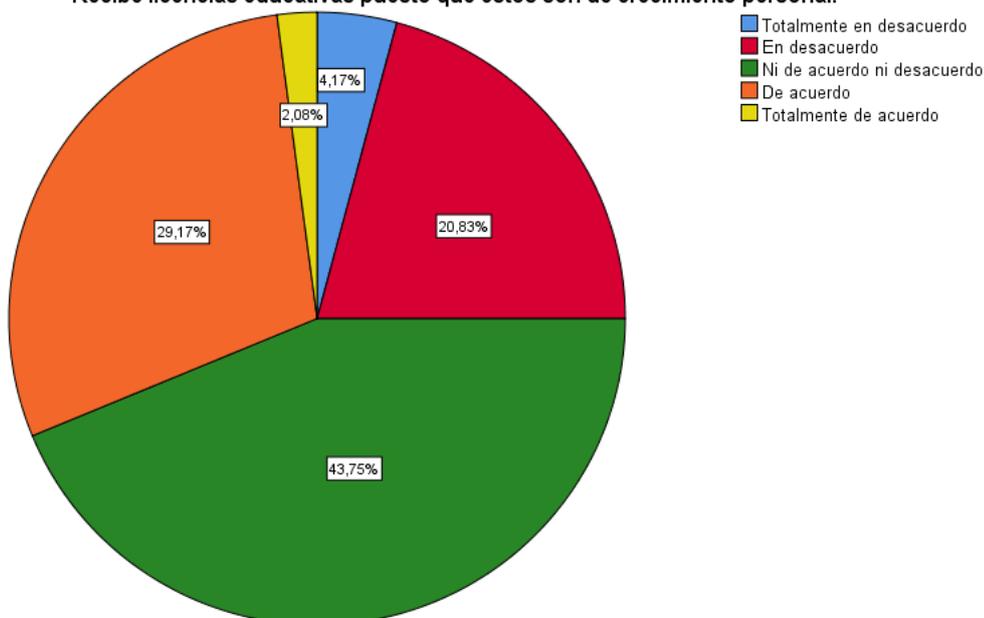
Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.



Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,2	4,2	4,2
	En desacuerdo	10	20,8	20,8	25,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	43,8	43,8	68,8
	De acuerdo	14	29,2	29,2	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

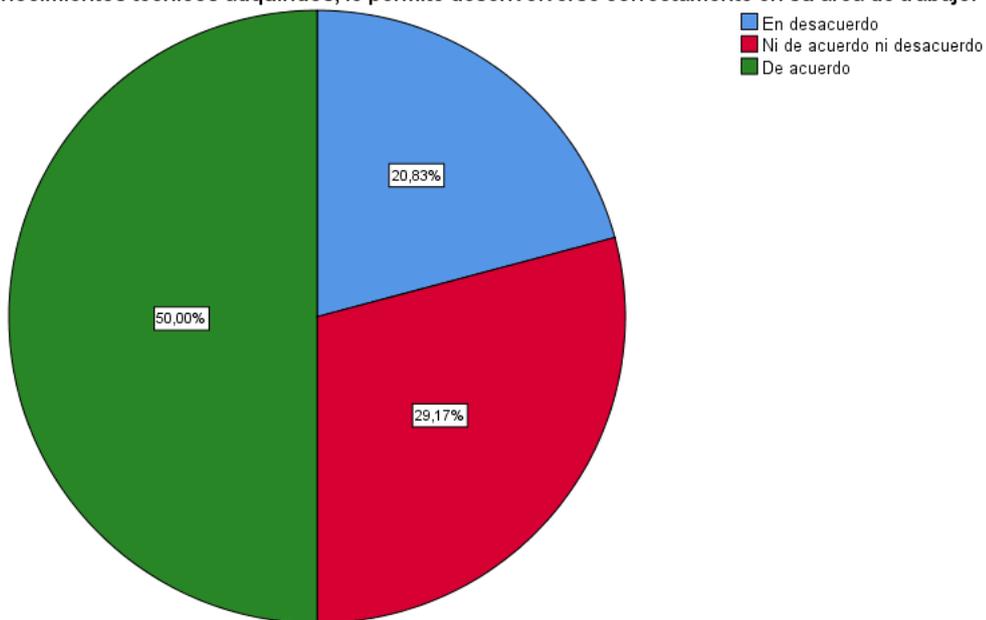
Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.



Los conocimientos técnicos adquiridos, le permite desenvolverse correctamente en su área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	20,8	20,8	20,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	29,2	29,2	50,0
	De acuerdo	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

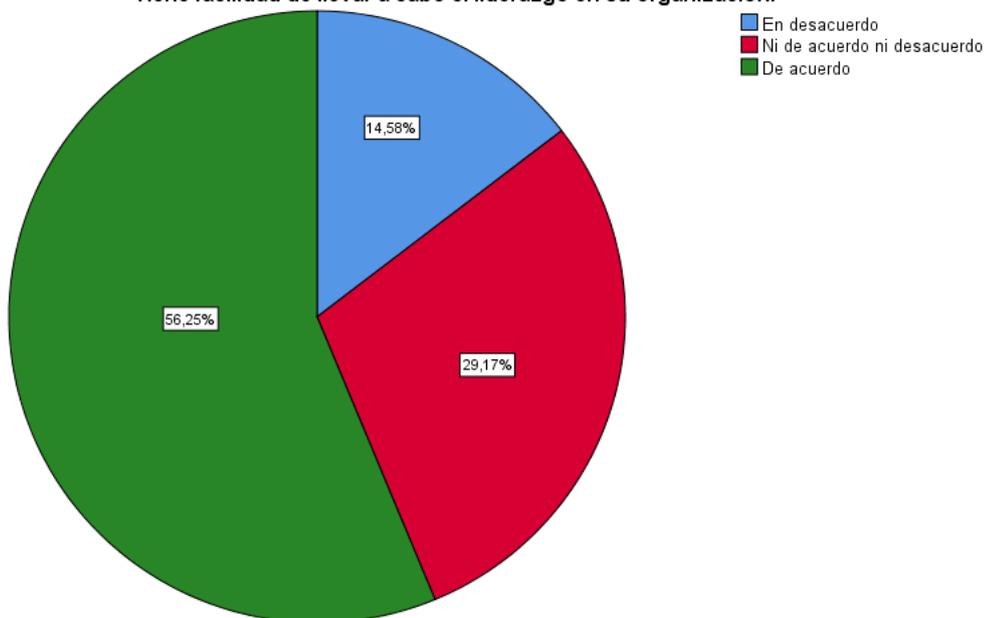
Los conocimientos técnicos adquiridos, le permite desenvolverse correctamente en su área de trabajo.



Tiene facilidad de llevar a cabo el liderazgo en su organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	14,6	14,6	14,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	29,2	29,2	43,8
	De acuerdo	27	56,3	56,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

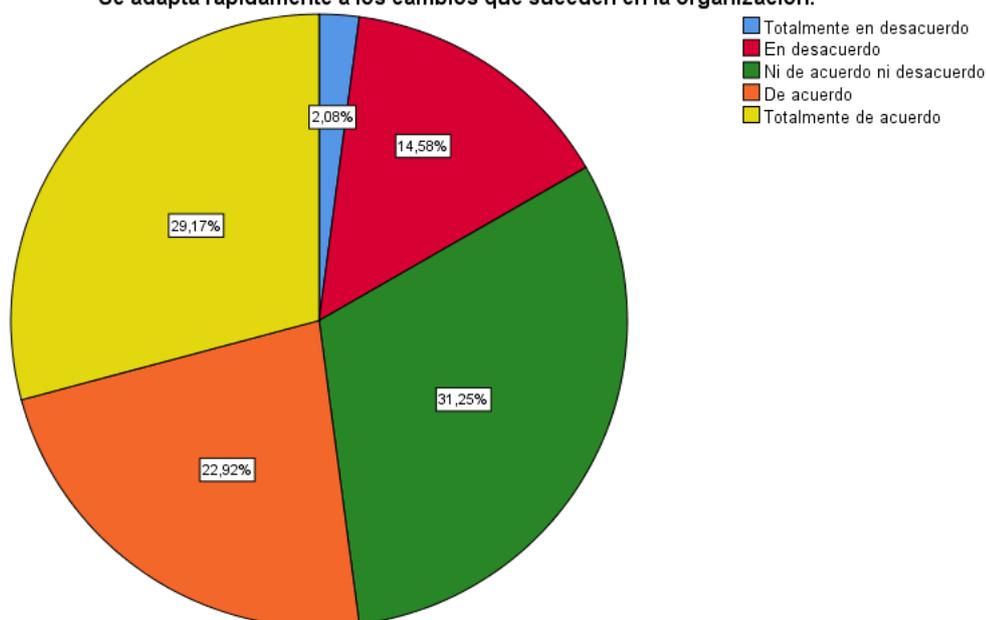
Tiene facilidad de llevar a cabo el liderazgo en su organización.



Se adapta rápidamente a los cambios que suceden en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,1	2,1	2,1
	En desacuerdo	7	14,6	14,6	16,7
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	31,3	31,3	47,9
	De acuerdo	11	22,9	22,9	70,8
	Totalmente de acuerdo	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

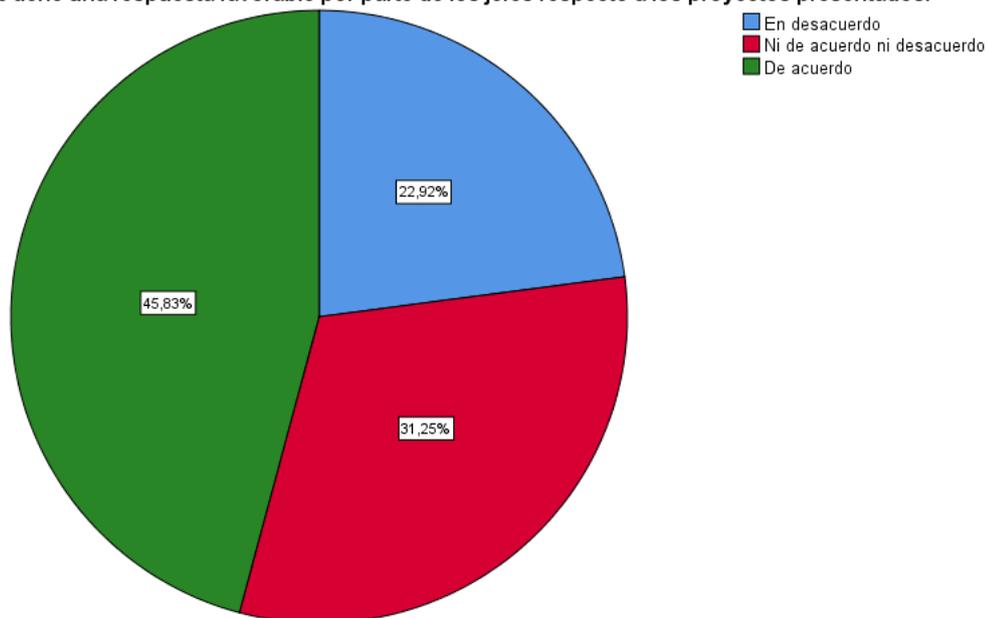
Se adapta rápidamente a los cambios que suceden en la organización.



Se tiene una respuesta favorable por parte de los jefes respecto a los proyectos presentados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	11	22,9	22,9	22,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	31,3	31,3	54,2
	De acuerdo	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

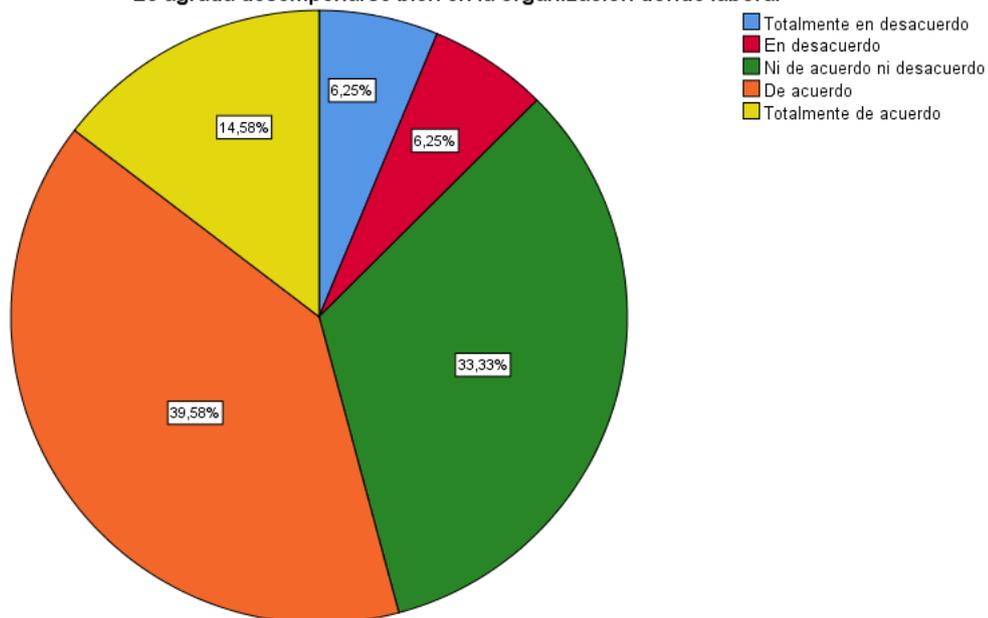
Se tiene una respuesta favorable por parte de los jefes respecto a los proyectos presentados.



Le agrada desempeñarse bien en la organización donde labora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	3	6,3	6,3	12,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	33,3	33,3	45,8
	De acuerdo	19	39,6	39,6	85,4
	Totalmente de acuerdo	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

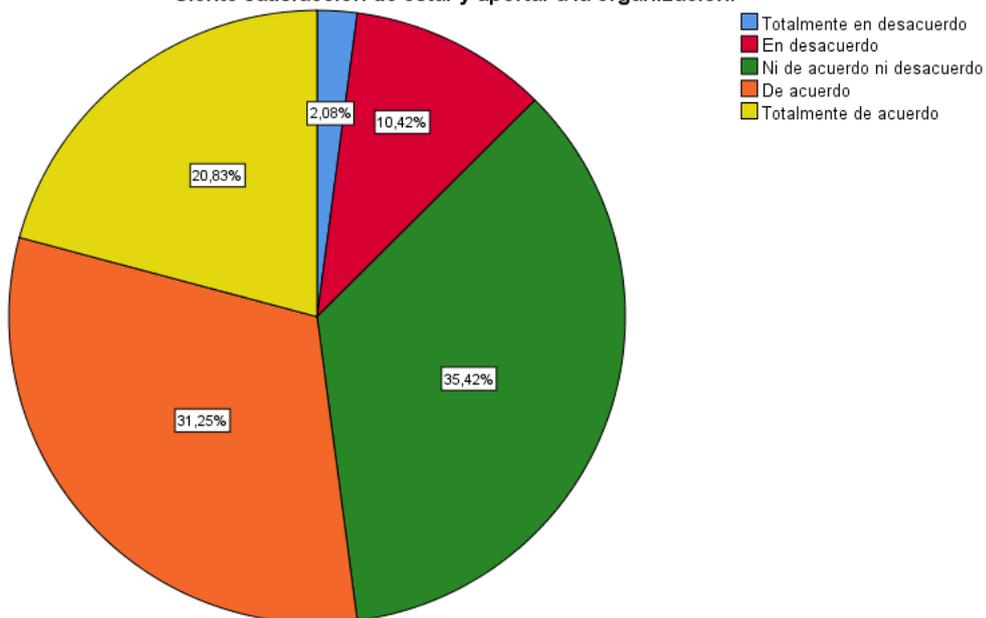
Le agrada desempeñarse bien en la organización donde labora.



Siente satisfacción de estar y aportar a la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,1	2,1	2,1
	En desacuerdo	5	10,4	10,4	12,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	35,4	35,4	47,9
	De acuerdo	15	31,3	31,3	79,2
	Totalmente de acuerdo	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

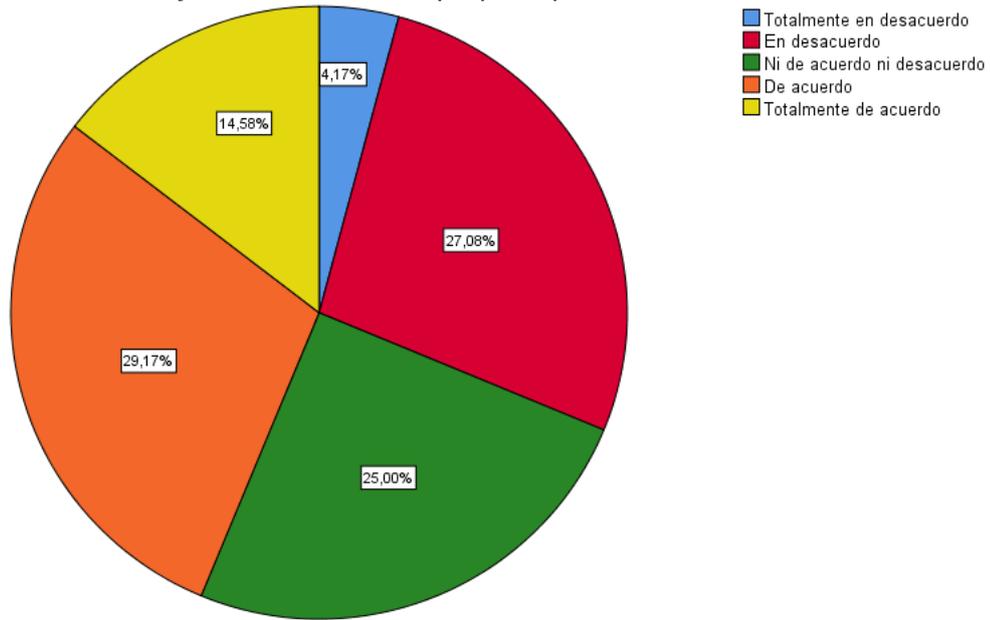
Siente satisfacción de estar y aportar a la organización.



Estoy satisfecho con mi labor porque me permite realizar cosas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,2	4,2	4,2
	En desacuerdo	13	27,1	27,1	31,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	25,0	25,0	56,3
	De acuerdo	14	29,2	29,2	85,4
	Totalmente de acuerdo	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

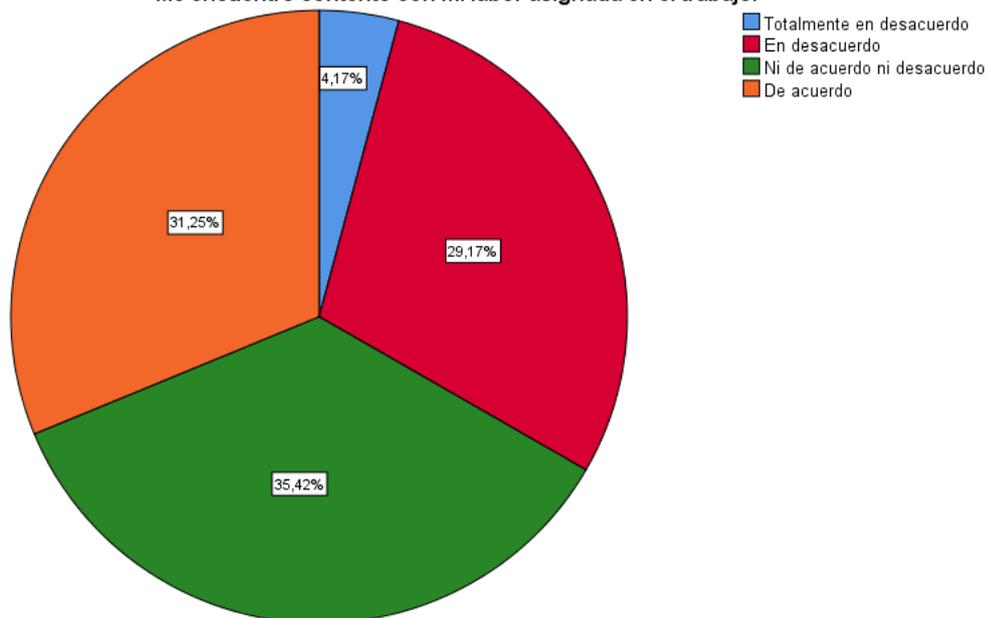
Estoy satisfecho con mi labor porque me permite realizar cosas.



Me encuentro contento con mi labor asignada en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,2	4,2	4,2
	En desacuerdo	14	29,2	29,2	33,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	35,4	35,4	68,8
	De acuerdo	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

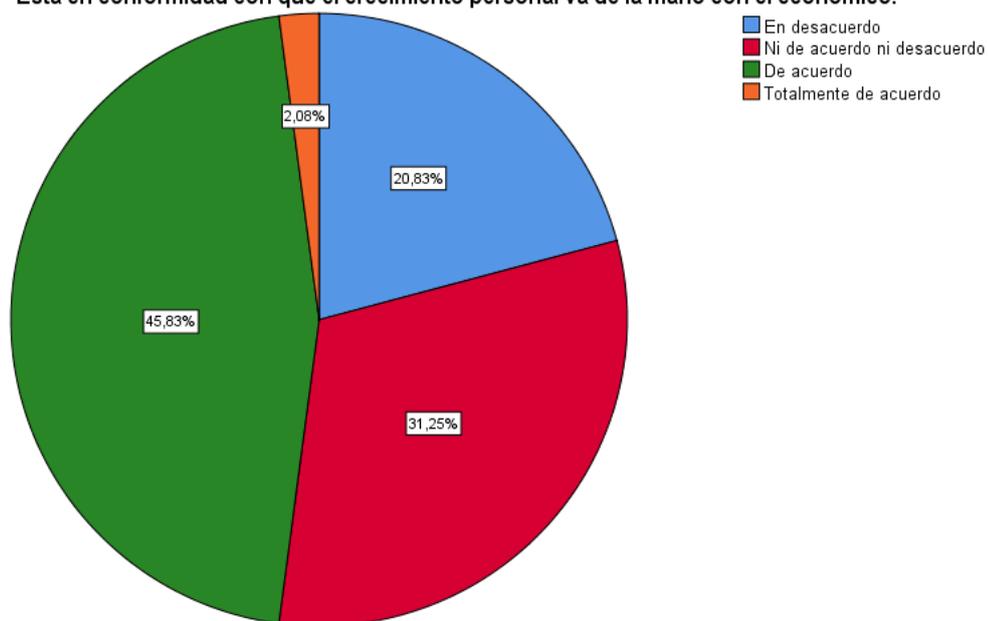
Me encuentro contento con mi labor asignada en el trabajo.



Está en conformidad con que el crecimiento personal va de la mano con el económico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	10	20,8	20,8	20,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	31,3	31,3	52,1
Válido	De acuerdo	22	45,8	45,8	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

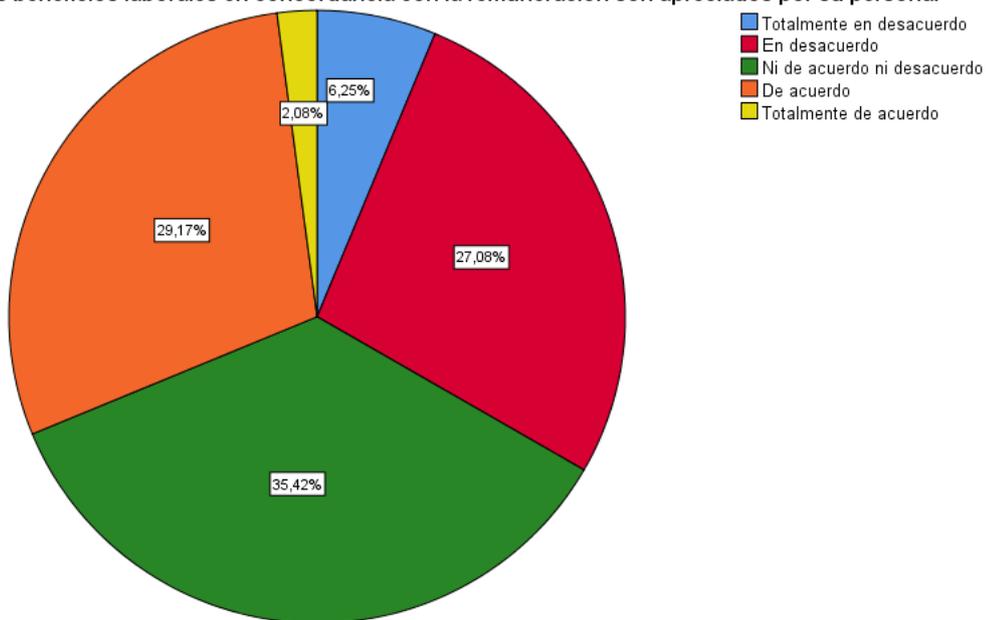
Está en conformidad con que el crecimiento personal va de la mano con el económico.



Los beneficios laborales en concordancia con la remuneración son apreciados por su persona.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	13	27,1	27,1	33,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	35,4	35,4	68,8
	De acuerdo	14	29,2	29,2	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

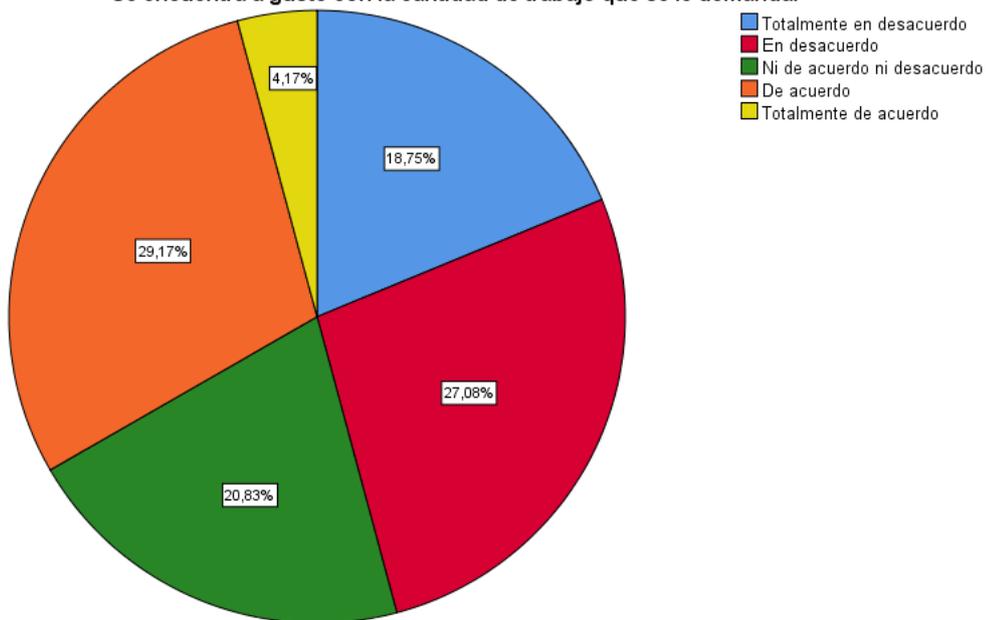
Los beneficios laborales en concordancia con la remuneración son apreciados por su persona.



Se encuentra a gusto con la cantidad de trabajo que se le demanda.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	18,8	18,8	18,8
	En desacuerdo	13	27,1	27,1	45,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	20,8	20,8	66,7
	De acuerdo	14	29,2	29,2	95,8
	Totalmente de acuerdo	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

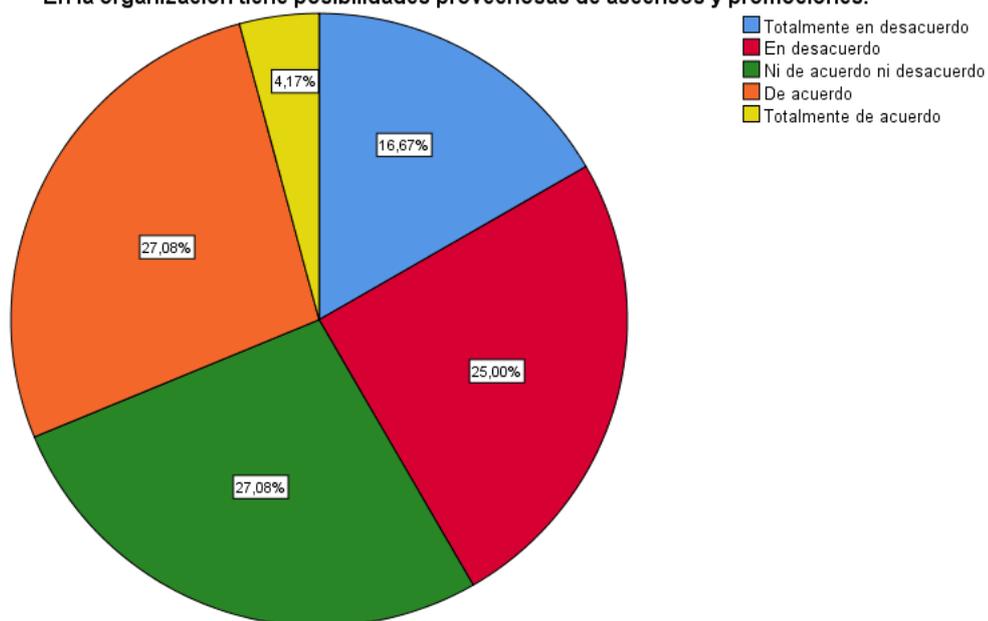
Se encuentra a gusto con la cantidad de trabajo que se le demanda.



En la organización tiene posibilidades provechosas de ascensos y promociones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	16,7	16,7	16,7
	En desacuerdo	12	25,0	25,0	41,7
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	27,1	27,1	68,8
	De acuerdo	13	27,1	27,1	95,8
	Totalmente de acuerdo	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

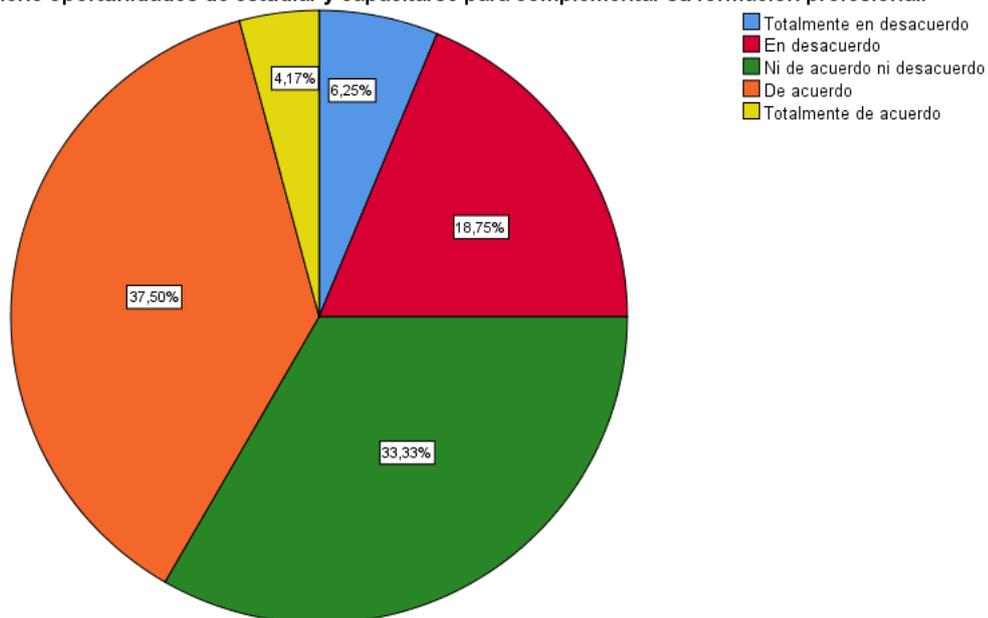
En la organización tiene posibilidades provechosas de ascensos y promociones.



Tiene oportunidades de estudiar y capacitarse para complementar su formación profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	9	18,8	18,8	25,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	33,3	33,3	58,3
	De acuerdo	18	37,5	37,5	95,8
	Totalmente de acuerdo	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

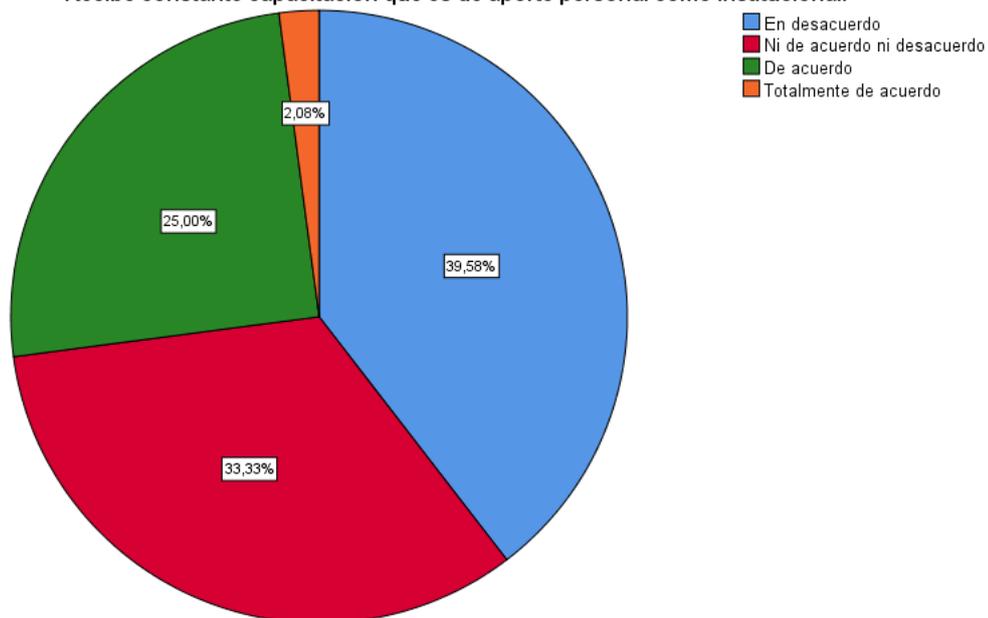
Tiene oportunidades de estudiar y capacitarse para complementar su formación profesional.



Recibe constante capacitación que es de aporte personal como institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	19	39,6	39,6	39,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	33,3	33,3	72,9
	De acuerdo	12	25,0	25,0	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

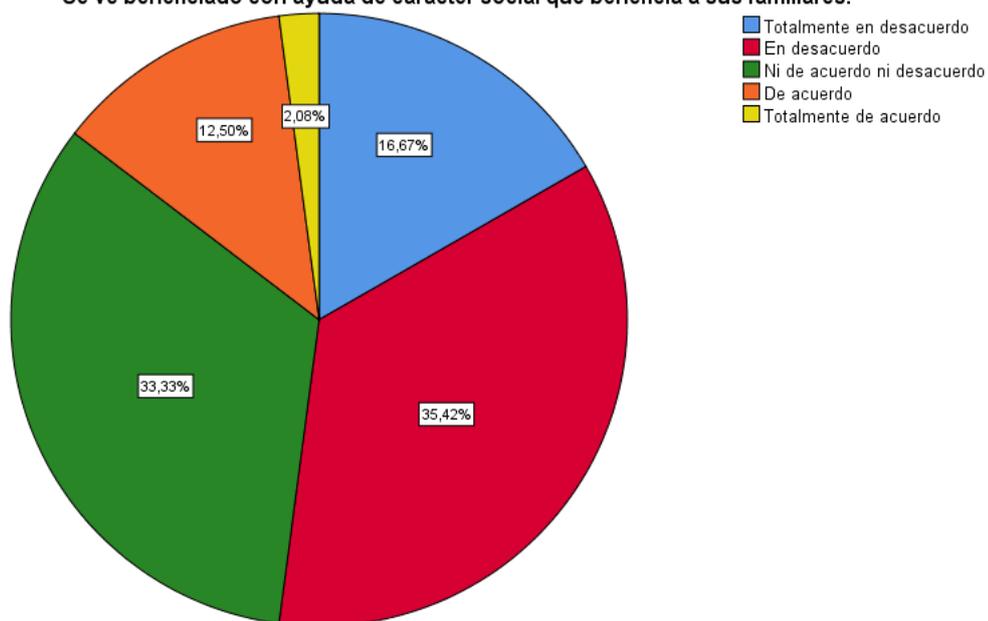
Recibe constante capacitación que es de aporte personal como institucional.



Se ve beneficiado con ayuda de carácter social que beneficia a sus familiares.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	16,7	16,7	16,7
	En desacuerdo	17	35,4	35,4	52,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	33,3	33,3	85,4
	De acuerdo	6	12,5	12,5	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

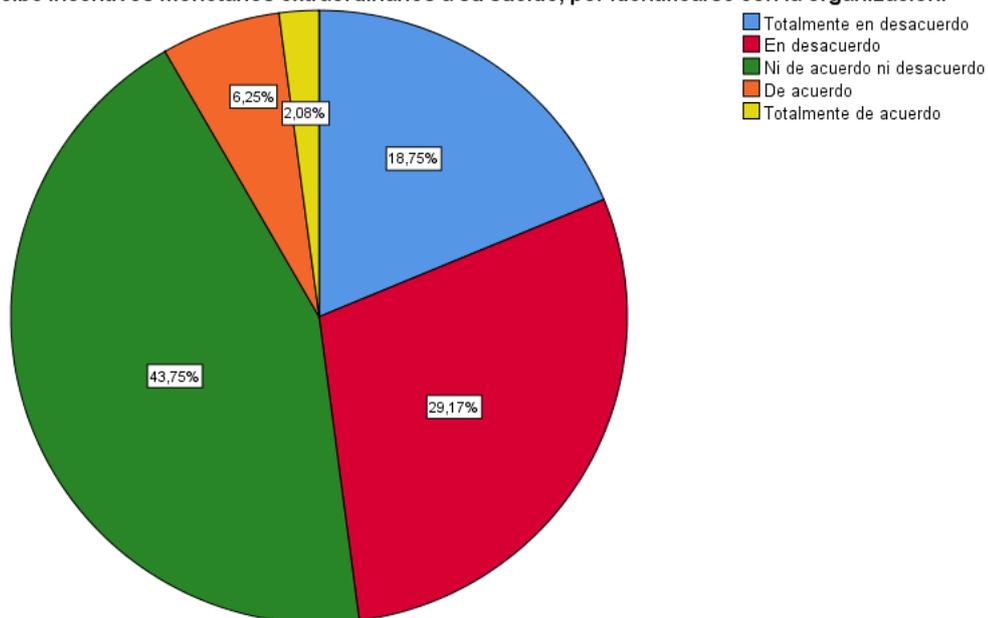
Se ve beneficiado con ayuda de carácter social que beneficia a sus familiares.



Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	18,8	18,8	18,8
	En desacuerdo	14	29,2	29,2	47,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	43,8	43,8	91,7
	De acuerdo	3	6,3	6,3	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

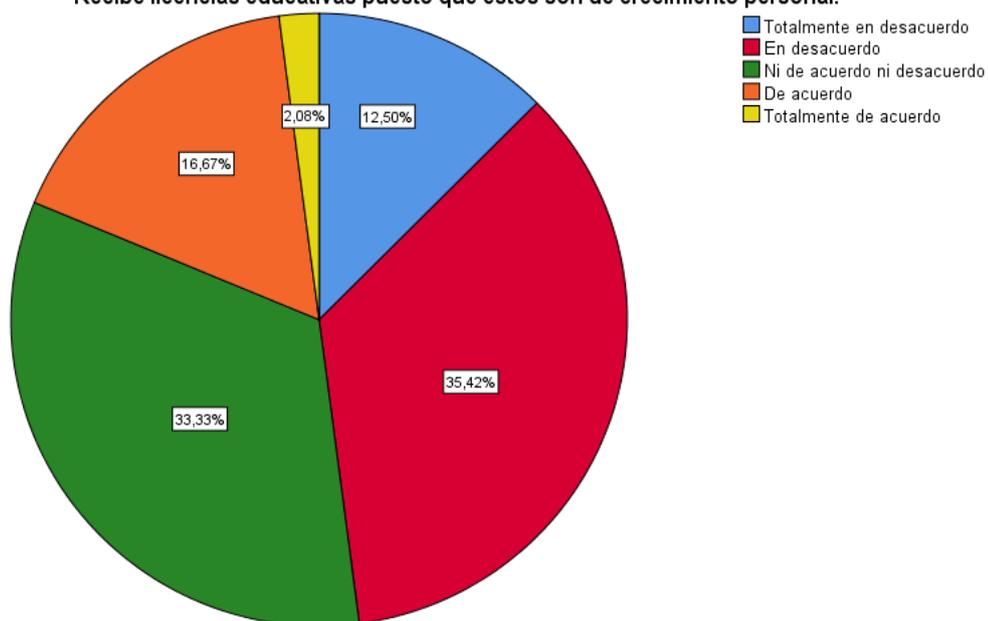
Percibe incentivos monetarios extraordinarios a su sueldo, por identificarse con la organización.



Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	12,5	12,5	12,5
	En desacuerdo	17	35,4	35,4	47,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	33,3	33,3	81,3
	De acuerdo	8	16,7	16,7	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

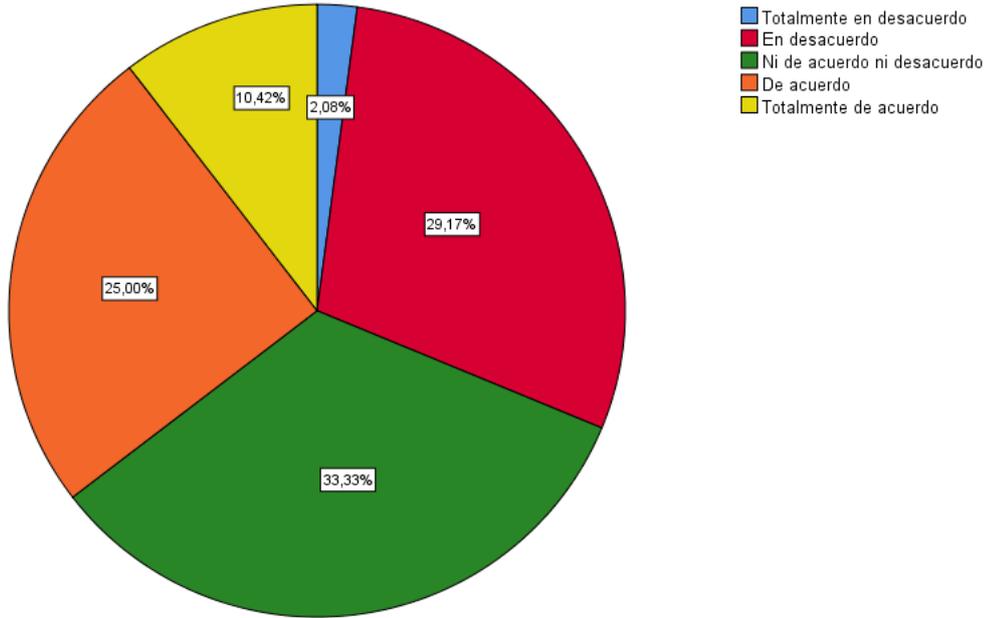
Recibe licencias educativas puesto que estos son de crecimiento personal.



La ventilación de su área de trabajo es adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,1	2,1	2,1
	En desacuerdo	14	29,2	29,2	31,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	33,3	33,3	64,6
	De acuerdo	12	25,0	25,0	89,6
	Totalmente de acuerdo	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

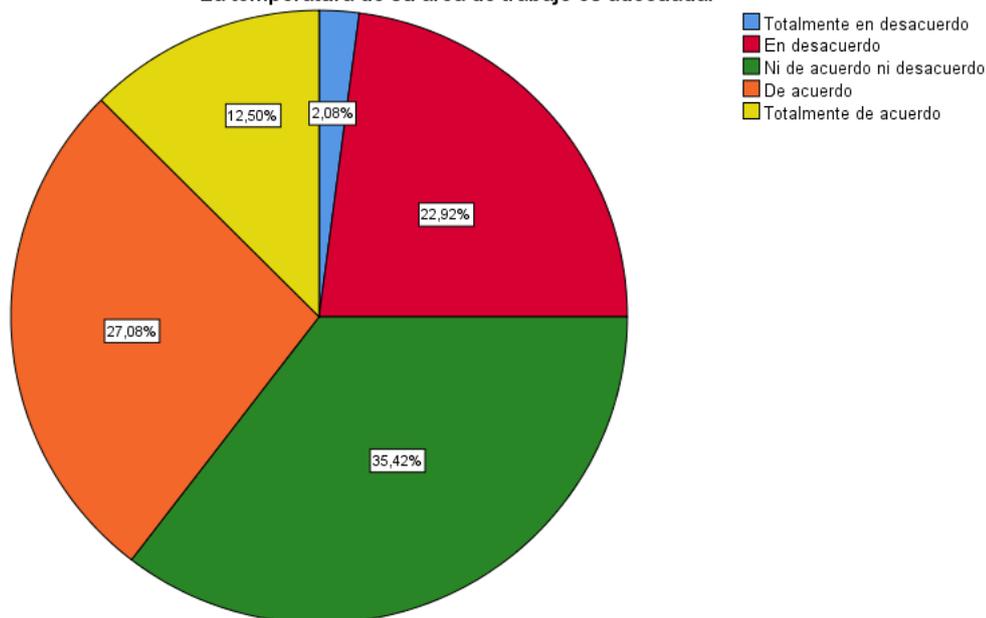
La ventilación de su área de trabajo es adecuada.



La temperatura de su área de trabajo es adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,1	2,1	2,1
	En desacuerdo	11	22,9	22,9	25,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	35,4	35,4	60,4
	De acuerdo	13	27,1	27,1	87,5
	Totalmente de acuerdo	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

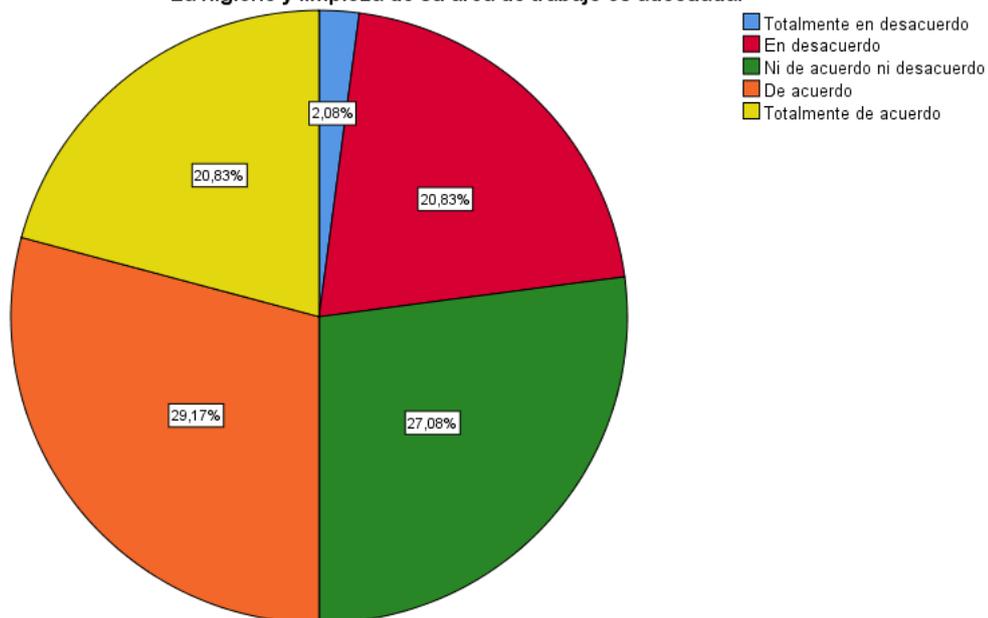
La temperatura de su área de trabajo es adecuada.



La higiene y limpieza de su área de trabajo es adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,1	2,1	2,1
	En desacuerdo	10	20,8	20,8	22,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	27,1	27,1	50,0
	De acuerdo	14	29,2	29,2	79,2
	Totalmente de acuerdo	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

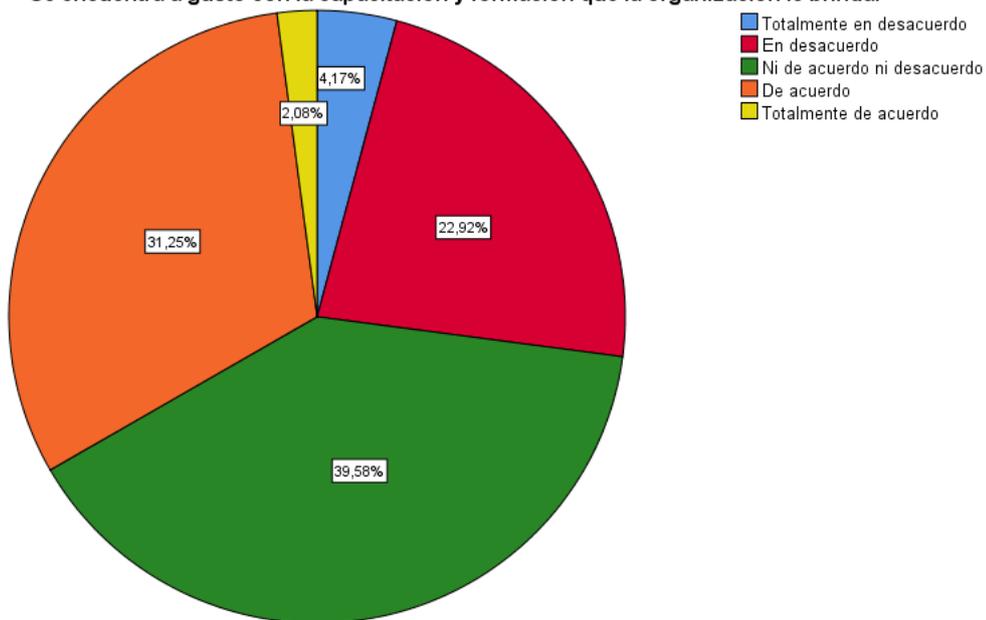
La higiene y limpieza de su área de trabajo es adecuada.



Se encuentra a gusto con la capacitación y formación que la organización le brinda.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,2	4,2	4,2
	En desacuerdo	11	22,9	22,9	27,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	39,6	39,6	66,7
	De acuerdo	15	31,3	31,3	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Se encuentra a gusto con la capacitación y formación que la organización le brinda.



Se encuentro a gusto con la relación que entabló con sus jefes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	11	22,9	22,9	29,2
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	22,9	22,9	52,1
	De acuerdo	22	45,8	45,8	97,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Se encuentra a gusto con la relación que entabló con sus jefes.

