



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital
Cayetano Heredia, 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Irma Carmen Santos Cuadros

ASESOR:

Dr. Carlos Sotelo Estacio

SECCIÓN:

Ciencias administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

JURADO CALIFICADOR

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Dra. Paula Viviana Liza Dubois
Secretario

Dr. Ángel Salvatierra Megar
Vocal

Dedicatoria:

A Dios, por la vida, por la fortaleza de cada día eternamente agradecida, a mi familia por el apoyo moral y espiritual que me brindaron.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo al programa de Maestría por haberme permitido lograr con esfuerzo un grado académico, a los docentes por sus enseñanzas que nos guiaron para culminar con el desarrollo de la tesis, a mi esposo y a mi hijo que siempre están brindándome su apoyo.

Declaración de autoría

Yo, Santos Cuadros Irma Carmen, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 08614580, con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia, 2015”, presentado en 101 folios, para la obtención del grado académico de Magister en gestión pública, cuyo trabajo es de mi autoría.

Por lo tanto declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y se ha realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecida.
- No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo no ha sido previamente presentado completo ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uno de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determina el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 julio de 2017.

Irma Carmen Santos Cuadros

D.N.I. N° 08614580

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia, 2015”. Cuyo objetivo es: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia, 2015, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo: se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Tabla de contenidos

	Página
Caratula	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
Antecedentes	14
Fundamentación científica, técnica o humanística	19
Justificación	30
Problema	31
Hipótesis	
34	
Objetivos	35
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	38
2.2 Operacionalización de variables	38
2.3 Tipos de estudio	39
2.4 Diseño de investigación	
40	
2.5 Población, muestra y muestreo	41
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.7 Procedimiento de recolección de datos	45
2.8 Análisis de datos	45
2.9 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	48
IV. DISCUSIÓN	61
V. CONCLUSIONES	64

VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	
Anexo A: Artículo Científico	71
Anexo B: Matriz de consistencia	87
Anexo C: Instrumentos de recolección de datos	89
Anexo D: Certificados de validación de instrumentos	91
Anexo E: Base de datos	99
Anexo F: Carta de autorización	104

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable clima organizacional	38
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	39
Tabla 3: Ficha técnica de la variable clima organizacional	42
Tabla 4: Ficha técnica de la variable satisfacción laboral	43
Tabla 5: Validez de contenidos clima organizacional	43
Tabla 6: Validez de contenido satisfacción laboral	44
Tabla 7: Estadística de fiabilidad de clima organizacional	45
Tabla 8: Estadística de fiabilidad de satisfacción laboral	45
Tabla 9: Niveles de correlación de variables	46
Tabla 10: Niveles de la dimensión clima autoritario explorador	48
Tabla 11: Niveles de la dimensión clima autoritario paternalista	49
Tabla 12: Niveles de la dimensión clima de tipo participativo	50
Tabla 13: Niveles de la dimensión sistema participativo en grupo	50
Tabla 14: Niveles de la variable satisfacción laboral	51
Tabla 15: Niveles de la dimensión diseño de trabajo	52
Tabla 16: Niveles de la dimensión condiciones de vida asociada al Trabajo	53
Tabla 17: Niveles de la dimensión reconocimiento laboral	53
Tabla 18: Niveles de la dimensión promoción y superiores	54
Tabla 19: Correlación entre clima organización y satisfacción laboral	55
Tabla 20: Correlación entre clima autoritario explorador y la satisfacción laboral	56
Tabla 21: Grado de correlación entre la dimensión clima autoritario paternalista y la satisfacción laboral	57
Tabla 22: Correlación entre clima de tipo participativo y la satisfacción laboral	58
Tabla 23: correlación entre sistema participativo en grupo y satisfacción laboral	58

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Niveles de la variable clima organizacional	48
Figura 2: Niveles de la dimensión clima autoritario explorador	49
Figura 3: Niveles de la dimensión autoritario paternalista	49
Figura 4: Niveles de la dimensión clima de tipo participativo	50
Figura 5: Niveles de la dimensión sistema participativo en grupo	51
Figura 6: Niveles de la variable satisfacción laboral	51
Figura 7: Niveles de la dimensión diseño de trabajo	52
Figura 8: Niveles de condiciones de vida asociada al trabajo	53
Figura 9: Niveles de la dimensión realización personal	54
Figura 10: Niveles de la dimensión beneficios promoción y superiores	54

RESUMEN

La presente investigación titulada: clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia, 2015.

Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional satisfacción laboral de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia, 2015.

El tipo de investigaciones según su finalidad fue sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 50 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento el cuestionarios que estuvieron validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Se llegó a la siguiente conclusión existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,756$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Palabras claves: clima organización y satisfacción laboral

ABSTRACT

The present research entitled: organizational climate and job satisfaction of the workers of the Sterilization Center of the Cayetano Heredia Hospital, 2015.

Had the objective of determining the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the Hospital de Cayetano Heredia, 2015.

The type of investigations according to their purpose was substantive, of correlational level, of quantitative approach; of non-experimental design. The population was made up of 50 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument the questionnaires that were validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach Alpha statistic.

It was concluded that there is sufficient evidence to affirm that the organizational climate variable has a positive mean ($Rho = 0.756$) and significant ($P = 0.000 < 0.05$) positive relationship with the labor satisfaction variable of the workers of the Hospital Cayetano Heredia in the period 2015.

Keywords: organizational climate and job satisfaction

I. Introducción

1.1 Antecedentes

La presente investigación se basó en estudios y contribuciones previas de otros autores, realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

1.1.1 Antecedentes internacionales.

Ibarra y Merino (2016) en su tesis titulada: "*La calidad de atención de enfermería relacionado con el grado de satisfacción de los pacientes en el servicio de cirugía del hospital de especialidades "Eugenio Espejo" de la ciudad de Quito*" para obtener el grado de licenciatura en la Universidad Central del Ecuador, plantearon como objetivo: analizar la calidad de atención de enfermería relacionado con el grado de satisfacción de los pacientes; el tipo de estudio fue de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y transversal, la muestra fue 32 pacientes, la técnica utilizada encuesta, instrumento fue cuestionario con respuestas dicotómicas. Concluyeron que: (a) el 81% de los encuestados opinan que hay una atención interpersonal de buena calidad, que la información que reciben de enfermería resuelve las inquietudes de su enfermedad, habiendo todavía un 19% que no lo hace por falta de interés hacia el paciente, (b) el 100% de los pacientes afirman que los cuidados son de alta calidad y que han sido restablecidos, asimismo todos refieren haber recibido un trato respetuoso, (c) el 97% afirmaron que recibieron un trato amable, con comunicación asertiva y con empatía y (d) finalmente afirman que la calidad de cuidados de enfermería satisfacen las necesidades de los pacientes del servicio de cirugía.

Según Paredes y Pineda (2012) en su tesis "*Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma Honduras*" tuvo como objetivo de estudio, conocer la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma. Utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Llega a la conclusión: a) reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción. b) existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la

satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados es de 64%; por lo que se puede ver la satisfacción de los empleados de la municipalidad se debe a la gran medida a los factores del clima organizacional, comprobando así la hipótesis planteada de investigación. c) En relación a la autonomía que tienen los empleados en la Municipalidad de Choloma, se puede mostrar que fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, d) Es importante reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción.

Nieves (2013), en el artículo titulado “*desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codozzi –Venezuela*”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del estado de Aragua. Para lo cual se desarrolló una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La unidad de estudio fueron los docentes y alumnos del liceo; aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Llegó a la conclusión: a) existe una relación positiva baja y no significativa entre las variables desempeño docente y clima organizacional.

Rivas (2010) en su tesis “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas zulianas de Avanzada, en Maracaibo*” Venezuela fue una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, La población estaba integrada por 49 personas, tomada todos para la muestra. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento de medición fue el cuestionario selección en escala de Likert, el mismo que fue validado por cuatro expertos y sometido a prueba tipo piloto cuyo resultado se le aplicó al coeficiente alfa de Cron Bach con un puntaje de 0,93 por lo tanto hay una relación significativa alta. Llegó a las siguientes conclusiones: a) que no existe buena relación entre el trabajo y la comunicación; y además hay fallas en la toma de decisiones por parte del director que no toma en cuenta la participación de los miembros de la comunidad educativa. b) existe insatisfacción por las remuneraciones que reciben.

Según Hinojosa (2010) en su tesis doctoral “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones padres franceses de Chile.” Tuvo como objetivo. Evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses cuyos objetivos son proveer información que permita conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento; b) Conocer el nivel de satisfacción laboral del personal docente Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Empleo una metodología de tipo aplicativo de nivel correlacional descriptivo de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y llegó a la conclusión: a) El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción. b) existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los trabajadores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada c) infiere que el clima organizacional es el que influencia en la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional

1.1.2 Antecedentes nacionales.

Mascco (2014) en su artículo titulado “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en el distrito de San Martín de Porres 2013*”. El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N°11 de Condevilla en San Martín de Porres 2013. Utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, una población estaba conformado por 300 docentes siendo la muestra escogida de 171 docentes, cuya técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario. Llegó a las conclusiones: a) existe una

αrelación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, dado que el valor encontrado de $p=0,000$ es menor que el nivel de significación considerando $\alpha = 0,0521$ que el grado de correlación; b) existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la red N°11 de Condevilla San Martín de Porres, 2013 porque a la significación de $p=0,000 < 0,05$. c) existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta correlación es moderada, quiere decir que su valor predictivo es moderado y que habría otros factores que estarían incidiendo en la satisfacción laboral.

Sánchez (2010) en su tesis titulada: *Clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de las universidades de la ciudad de Huancayo. Trabajo de investigación ubicado en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle Lima Perú* (2010). Tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión universitaria de la ciudad de Huancayo en el año 2010. utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional trasversal, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; La población estuvo conformada por 1865 docentes y no docentes de la facultad de ingeniería de las tres universidades de la ciudad de Huancayo, se aplicó un diseño maestral probabilístico, la muestra fue de 852 integrantes por personal docente y administrativo extraída de la población accesible. La técnica fue la encuesta, los instrumentos el cuestionario llegó a las conclusiones: existe relación directa significativa entre el clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de la ciudad de Huancayo en el año 2010. b) Su aporte fue que se debe gestionar a las instancias de educación pertinente al desarrollo de programas, jornales de capacitación, talleres de actividades de integración para los docentes y personal administrativo que permita mejorar el manejo de las relaciones interpersonales, identidad y satisfacción personal, con la finalidad de establecer un buen clima organizacional en la institución educativa y con consiguiente en el mejoramiento de la gestión educativa.

Astocondor y Masco (2013) en la tesis titulada "*relación del clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima -2012*"; realizada en la Universidad

Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N°2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima-2012. La metodología empleada fue de tipo básico de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y no experimental transversal, Además la técnica que empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con una población de 63 docentes, la unidad de análisis fue toda la población los 63 docentes. Llegó a la siguientes conclusión: a) existe una relación significativa, positiva y muy alta entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes, fue medida a través de la correlación de Spearman ($\text{sig.}=0,000<0.05$; $\text{Rho}=0.999$).

Zaga y Mamani (2011) en su trabajo de investigación titulada "*Clima organizacional y el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno*". El objetivo general fue determinar la relación del clima organizacional con el desempeño docente del complejo educativo huaraya, de la provincia de Moho, Puno. *Esta investigación* tuvo una metodología de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal; la población para esta investigación fueron los docentes del Complejo Educativo de los tres niveles, para la obtención de datos se aplicó un cuestionario, la cual investigación llegó a las siguientes conclusiones : a) se identificó una buena relación entre el clima organizacional y los docentes del complejo educativo, b) hay un buen desempeño laboral de los docentes del complejo educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno.

Valqui (2014) en su tesis *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2013*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicho centro de trabajo. La metodología que utilizó fue una investigación aplicada, de nivel descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental; con una población de 170 trabajadores administrativos de la sede central del INPE de la cual se extrajo una muestra de tipo aleatorio de 119 trabajadores a quienes se le aplicó un cuestionario creado por Sonia palma (2004) y adaptado por Villa 2012, así mismo se le aplicó un cuestionario como instrumento. Llegó a la conclusión: a) existe una correlación

estadísticamente significativa ($r=0.638$) entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional penitenciario a un nivel de confianza del 95% ($p<0.5$).

1.2 Fundamentación científica, técnica humanística

1.2.1 Variable independiente: Clima organizacional.

Definiciones.

Litwin y stringer (1968), define al clima organizacional como el conjunto de propiedades medibles del entorno del trabajo, basado en las percepciones colectiva de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, además estas autores agregan que las percepciones influyen en el comportamiento de los trabajadores.(p 230)

Por otro lado, Talcott Parson (1970) citado por Alvares (1995). Definió al clima organizacional como: “El resultado de la acción de las personas que establecen la interacción social y cultural tal como está influenciado por las actitudes y creencias, así como de su ambiente y entorno interno”. (p. 30)

Chiavenato (1999) plantea que el clima organizacional es la característica y propiedad del ambiente organizacional que observan o experimentan los trabajadores de una organización, y que influye directamente en su comportamiento (p 162)

Según Lewin (1975) Describió al clima organizacional como:

Sistemas mantenidos en un estado constante, o en un «equilibrio» causado por la acción de fuerzas iguales y opuestas. Por una parte, existe una serie de “fuerzas impulsoras” (presiones para el cambio), incluyendo, por ejemplo, las presiones competitivas, la difusión de las nuevas tecnologías, la innovación y la creatividad dentro de la organización, y la nueva legislación relativa a ámbitos como las prácticas empresariales, los intereses ambientales y los derechos de los empleados. Según Lewin, existen numerosas «fuerzas de resistencia» que equilibran a las fuerzas impulsoras. Estas fuerzas de resistencia son, entre otras, los hábitos establecidos en la empresa, los acuerdos de los sindicatos, o la cultura y el clima de la organización. Puesto que cada grupo de fuerzas podría

cancelar al otro, el sistema se mantiene en una posición de equilibrio. (p. 153)

Likert (1961) citado por Brunet (2004) definió al clima organizacional como:

La percepción que tengan las personas de una organización y sus componentes. Además, Likert sostiene que la reacción de un individuo, ante cualquier situación, siempre está en función de la percepción del medio ambiente de determinadas personas, lo lógico es que se recurra a ellas y no sea otros quienes definan que es lo más importante para ellos, Además porque este mismo autor lo que cuenta como una persona ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar; el comportamiento de la gente está basado en la percepción de lo que es la realidad, no es la realidad misma. En otras palabras, el mundo es la forma en que es percibida, es lo que realmente importa para el comportamiento. (p 54)

Robbins (2004) define al clima organizacional como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quieren seguir formando parte de ella; una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con que uno hace, mientras que el comportamiento organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la cual trabaja. (p 72)

Fernández (2007), definió al clima organizacional goza de relevancia empírica y política, sus antecedentes provienen de la crítica al paradigma clásica de las organizaciones y de los hallazgos de la investigación anglosajona sobre la eficiencia escolar, sobre el cual mostro el efecto del clima y sobre la calidad, la equidad y otros logros no cognitivos en los noventa, esta política fue impulsada por varios ministros y el banco mundial como complemento de las reformas gerenciales dirigidas a fortalecer la innovación en las escuelas. (p 353)

Por otro lado, Muñoz (2010) explicó en términos generales al clima organizacional es como un todo organizado con diferentes niveles, tomando al

grupo o a una unidad o subunidad funcional e incluso la misma organización, como un todo organizado. (p. 120)

Según Chiavenato, (citado en Sánchez y Díaz 2013), “el clima organizacional lo constituye el medio interno, la atmósfera que existe en cada organización, incluyendo diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía”. (p162)

Según la problemática del presente trabajo de investigación se elige la expuesta por Robbins considerando que describe la problemática existente en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el año 2015. Considerando que el personal de esta Institución se identifica pero la inexistencia del reconocimiento afecta el clima organizacional.

Dimensiones.

Según Likert (1961) citado por Jiménez (2007) estructuró al clima organizacional en cuatro clases organizacionales que fueron vinculados al tipo de dirección, liderazgo y estilo de trabajo en grupo, los cuales fueron los siguientes: (a) clima autoritario explorador, (b) Clima autoritario paternalista, (c) Clima de tipo participativo, (c) Sistema participativo en grupo; los cuales se conceptualizan de la siguiente manera:

Clima autoritario explorador. La dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, el individuo se mantiene en un perfil bajo debido a la poca confianza de interactuar entre los superiores con los subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas por los jefes.

Clima Autoritario Paternalista. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toma en forma colectiva con la participación y opiniones de los trabajadores. Las recompensas y los métodos de castigo son utilizados para motivar a los trabajadores, la interacción entre la dirección y los subordinados juega un papel importante con las necesidades de sus trabajadores.

Clima de tipo participativo. En este tipo de clima se basa en La confianza que tienen los superiores hacia los subordinados, que les permiten tomar decisiones buscan satisfacer las necesidades.

Sistema participativo en grupo. Los superiores tienen plena confianza con los empleados y esto persigue la integración de los trabajadores y la comunicación entre ellos. Por lo tanto indica que la clave de la motivación se trabaja en función de los objetivos trazados y por el rendimiento y la responsabilidad de los empleados en realizar sus actividades. (p. 195)

Según Palma (2004) profesora e investigadora de la Universidad Ricardo palma lo definió al clima organizacional como la percepción del trabajador en el ambiente en el cual trabaja y en función con aspectos relacionados como: (a) autorrealización, (b) involucramiento, (c) monitoreo d) comunicación e) motivación, los mismos que se conceptualizan de la siguiente manera:

Autorrealización. Lo definió como la apreciación al trabajo con respecto a las posibilidades que el medio natural favorezca al desarrollo personal y profesional contingente a la tarea.

Involucramiento. Lo conceptualiza a la identificación y compromiso con los Valores y desarrollo de la organización.

Monitoreo. La supervisión y monitoreo lo asignan los superiores para Controlar las actividades laborales de los trabajadores. También registran el apoyo que reciben para el desarrollo de sus actividades diarias.

Comunicación. Es la percepción de la fluidez, claridad, coherencia y Expresión de la información hacia los trabajadores de sus superiores.

Motivación. En el trabajo puede concebirse como un proceso, que se dirija la conducta de los trabajadores hacia el logro de ciertas metas que satisfacen que son importantes para un individuo y permita el logro de las metas.

Tipos de clima organizacional según el investigador Rousseau (1988), (citado por paramo 2004), ha hecho una diferencia conceptual entre cuatro tipos de clima organizacional: Clima psicológico b) clima agregado c) clima colectivo d) clima organizacional.

Clima psicológico. Influye a la forma de pensamiento de cada trabajador de cada miembro de la organización a la personalidad o a los procesos, a la cultura y a la interacción social, esto no necesita coincidir con el pensamiento de los demás, el ambiente es particular a cada uno de los integrantes de una organización.

Clima agregado. son las percepciones individuales de acuerdo al nivel jerárquico, esto se construye en base a las pertenencias de las personas en alguna unidad identificable.

Clima colectivo. Es el consenso del grupo en torno a su comportamiento de los trabajadores que se refleja en el grupo. El clima colectivo juega un papel importante dentro de la organización.

Clima organizacional. se puede considerar un descriptor de los atributos organizacionales expresados en términos que caractericen las expresiones individuales con la organización.

Según la problemática del presente trabajo de investigación se distinguió por cuatro clases de clima organizacional en la Central de esterilización del Hospital Cayetano Heredia durante el periodo 2015; por tal motivo el autor que se ajusta a este trabajo de investigación es Likert (1961) citado por Jiménez (2007) porque se distinguieron en este hospital el clima autoritario explorador sobresaliendo el desarrollo personal y profesional, con respecto al clima autoritario paternalista se evidencio el compromiso y la organización y así también el clima de tipo participativo que se connoto la participación, el apoyo orientación y las evaluaciones de trabajo y por último el sistema participativo que sobresalió la fluidez, la claridad, la coherencia, precisión de la información, incentivos, reconocimiento y valoración.

Teorías.

Chiavenato (2001) examina las teorías relacionadas del comportamiento de las personas en el trabajo y expuso los dos modelos que llamo teoría "X" y teoría "Y":

Teoría X.

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitara siempre que pueda, Debido a esta tendencia humana al rehuir al

trabajo la mayor parte de las personas tienen que ser obligados a trabajar por fuerza, controlados dirigidos y amenazados con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. (p 133)

Teoría Y.

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que lo estimule y los permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones personales, las personas no solo aceptan responsabilidades sino también tratan de obtenerlas.

Como resultado del modelo de la teoría Y, se ha concluido que si la organización provee el ambiente y las condiciones adecuadas para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos de la organización y se lograra la integración (p133).

Chiavenato (2001), indicó que la teoría Z: “es un proceso decisorio participativo y consensual, se consulta a todo el equipo y debe llegarse a un consenso, producto de toda una larga tradición de participación y vinculación de los miembros de la vida de la organización (p139)

Guellerman (1960) citado por García (2009) Fue quien por primera vez introdujo el concepto de clima organizacional en la psicología industrial y dice que: “muchas veces se le confundía con liderazgo y cultura, por lo que no resulto ser tan explícitas por eso se dice que el clima organizacional está constituido por dos grandes escuelas de pensamiento”:

Según el autor en las escuelas que menciona desde el punto de vista interior y la segunda del mundo exterior:

Escuela de Gestalt. Este enfoque se centra en la organización de la percepción y en su interior, se relaciona los principios importantes, uno en donde el individuo capta el orden de las cosas tal como es y cómo los percibe; y el otro, lo hace

mediante el proceso de integración de la organización a nivel de pensamiento; según esta escuela los individuos comprenden el mundo según lo percibido en la forma como ellos ven el mundo.

Escuela funcionalista. En esta escuela el pensamiento y el comportamiento depende el mundo en que le rodea y la forma como se adaptan. En estas dos escuelas tienen en común el equilibrio de los individuos.

Según la problemática del presente trabajo de investigación se elige la teoría expuesta por Chiavenato (2001), porque de acuerdo a su teoría Z es el procedimiento mediante el cual se decide la participación y en conjunto, porque se trabaja en equipo y es estado óptimo que se debe conseguir en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia.

1.2.2 Variable independiente: Satisfacción laboral.

Definiciones.

Según Ruiz y Alcalá (2000) La satisfacción laboral depende de la coincidencia en que el profesional pretende obtener con su esfuerzo y lo que realmente obtiene. Cuando mayor sea la coincidencia mayor será la satisfacción, señala que tiene una serie de ventajas: a) permite conocer las actitudes del trabajador en forma individual y global, b) permiten prevenir y modificar las actitudes negativas de los trabajadores, c) conocer los cambios y avances propuestos por la institución (p 613).

Anaya y Suarez. (2007)- definieron a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, que refleja una respuesta positiva y afectiva al trabajo. Asimismo se refiere a que como las personas se sienten en su trabajo, el grado en que a una persona le guste su trabajo, se sienta cómodo y satisfecho para desarrollarse como persona y profesional. (P: 218)

Sin embargo Chiavenato (2003), definió que el desempeño laboral se mide Mediante la evaluación del personal, la empresa valora las funciones que realizan todo los integrantes, da a conocer las expectativas referentes al desempeño. Además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas. (p: 198)

Según Maslow (1954) la satisfacción en el trabajo es quienes tienen la responsabilidad de la producción es condición primordial para su eficiencia y el desarrollo laboral. Las áreas que motivan la satisfacción son de diversas índoles y todos son igualmente importantes, por lo que el orden en el que se presenta es convencional. El hombre exige respeto a su dignidad de persona, el hombre vive en sentimiento del honor y sus exigencias por encima de las demandas vitales. La insatisfacción que se origina por causa del mal trato es la más seria, profunda y la más difícil de superar. (p 67)

Según Robbins (2006) “La satisfacción laboral es el conjunto de actividades generales del individuo hacia el trabajo, quien está muy satisfecho tiene actitudes positivas a lo que está realizando.” (p151)

Según Herzberg citado por Galas (2003) “La satisfacción laboral es el estado emocional asociado con el trabajo de una persona derivado de dos variables independientes la satisfacción con el trabajo y su insatisfacción” (p: 25)

Según Gonzales (2006) afirmó que la satisfacción laboral “es el conjunto de actitudes que tiene una persona hacia la tarea asignada dentro de la organización, estas actitudes vendrán definidas por las características del trabajo y por lo tanto es considerado por el trabajador que lo realiza con satisfacción”. (p: 117)

De acuerdo a la problemática en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia el concepto que se ajusta es lo expuesto por Chiavenato (2003), porque definió el desempeño laboral es medido por la evaluación constantes del personal y que el hospital debe valorar las funciones que realizan todos los colaboradores.

Dimensiones.

Según Tejada & Jiménez (2007), define el la satisfacción laboral como dimensiones enfoques o registros que constituyen ópticas diferentes, y en la mayoría de los casos mezclan combinaciones de los cuatro siguientes núcleos de atención: a) la valoración, b) la percepción, c) las diversas irregularidades estructurales d) los elementos que dificultan la labor del empleado.

La valoración. Las condiciones físicas y el ambiente en el cual realizan el trabajo dentro de la organización, respecto a los riesgos laborales y accidentes y enfermedades derivadas del trabajo.

La percepción. Compartida por los miembros de una organización respecto al trabajo y las relaciones interpersonales, al clima organizacional y a los miembros que lo constituye.

Las diversas irregularidades estructurales. Estas irregularidades afectan a dicho trabajo, están condicionados por la estructura, por los procesos técnicos del trabajo, los estilos de dirección. Todo esto influye al clima laboral u organizacional.

Los elementos que dificultan o facilitan la identificación de cada empleado en su labor. La valoración individual acerca de la satisfacción y sus necesidades laborales. (p 184)

Según Anaya y Suarez (2007) la satisfacción laboral, indica que realizaron un estudio en denominado satisfacción laboral de los profesores de educación inicial para lo cual lo divide en cinco dimensiones: a) diseño de trabajo, b) condiciones de vida asociada al trabajo, C). realización personal, d) Promoción y superiores.

Diseño de trabajo. Esta dimensión tiene relación con la participación del profesional en la determinación de objetivos programados y tareas relativas al puesto de trabajo que realiza, con los recursos formativos, materiales y humanos con la que cuenta para realizar su actividad.

Condiciones de vida asociada al trabajo. Se refiere a las facilidades que tiene el trabajador, tanto temporales como espaciales relacionadas en el tiempo y con los servicios y condiciones laborales, esto quiere decir con horarios flexibles y contar con una adecuada seguridad de higiene en el centro de labor.

Realización personal. Esta dimensión está relacionado como algo valioso para el desarrollo personal y la vida profesional, así como sentir que están realizados, sentir que el trabajo te ayuda a realizar tus necesidades y tus metas

Promoción y superiores. Hace referencia a la equidad de sus superiores es decir a la posibilidad que hacen los docentes a una promoción justa, al trato justo con

los demás profesores a la posibilidad de ascensos de acuerdo a su rendimiento y habilidades así como las buenas relaciones con los directivos.

Asimismo, Palma (2004), la satisfacción laboral deriva de las relaciones emocionales determinados por características percibidas de la situación laboral y de los eventos situacionales que se enfrenta en la misma, palma lo organiza de acuerdo a las siguientes dimensiones: a) Dimensión Significación de tareas, b) Condiciones de trabajo, c) Reconocimiento personal y social, d) beneficios económicos (p. 19,20)

Significación de tareas. Según Palma (2004) Define como “la disposición al trabajo en función a atribuciones disposiciones a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y aporte material” (p. 21)

Condiciones de trabajo. Palma (2004) define como “evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (p. 21)

Reconocimiento personal y social. Palma (2004) define como: “la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio de la persona asociadas en el trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por impacto de estos en resultados directos (p21)

Beneficios económicos. Palma (2004) define como “disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos y los incentivos económicos como producto del esfuerzo a la tarea asignada (p 21)

De acuerdo a la problemática del presente trabajo de investigación la más aproximada es la descrita por Anaya y Suarez en el año 2007 porque a la satisfacción laboral la describe como diseño de trabajo la cual la relaciona como la participación del profesional para determinar los objetivos institucionales, con respecto a las condiciones de vida asociada al trabajo la cual conceptualiza a las facilidades que se les otorga a los colaboradores lo cual es inexistente en el hospital, con respecto a la realización personal está vinculado a la realización que debe existir en los colaboradores para su desarrollo personal y la vida profesional; con relación a la promoción y superiores es involucrada a que los

colaboradores del hospital deben tener un trato justo, con el fin de que exista igualdad y equidad a fin de incentivar el liderazgo.

Teorías.

La teoría de los factores de Herzberg (citado por Sánchez y Días 2004) se basa en dos teorías:

La primera teoría. Es que algunas condiciones de trabajo causan insatisfacción cuando no están presentes. Sin embargo, la presencia de las mismas no es causa de motivación. Estas condiciones se denominan factores de mantenimiento, porque son necesarias para mantener los niveles adecuados, pero no son motor para el cambio del comportamiento. Por ejemplo, sueldos, seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo.

La segunda teoría. Se refiere a los factores de motivación. Algunas condiciones de trabajo dan satisfacción y motivación en los niveles de trabajo, pero si no están presentes, no causan insatisfacción. Por ejemplo, logros, reconocimiento, progreso, responsabilidad, etc.

Las aportaciones que hizo la teoría de Herzberg a la gerencia hicieron que los factores de mantenimiento y los de motivación llamaran la atención por la importancia que tienen los factores laborales en la motivación del trabajo. Esto ha dado como resultado un interés creciente por el enriquecimiento de los puestos de trabajo. (p 155)

La teoría del esfuerzo según Sánchez (2004) esta teoría considera el uso de refuerzos positivos y negativos para crear un ambiente motivador, de manera que un comportamiento tenga un resultado agradable, muy probablemente será repetido, mientras que un comportamiento que produce un resultado desagradable, no será repetido. (P 29)

Según la problemática del presente trabajo de investigación la Teoría del esfuerzo propuesto por Sánchez en el año 2004 está basada en usar motivaciones positivas y negativos para incentivar una motivación y ambiente con

el fin de obtener resultados agradables a fin de que se repitan constantemente y desechar los resultados negativos.

1.3 Justificación

Justificación teórica.

El presente estudio de investigación fue de mucha importancia dado que hoy en día existe grandes problemas con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral en los centros hospitalarios de nuestro país, debido a diversos factores que alteran el clima organizacional y por tal razón es que no hay una satisfacción laboral amena . Siendo necesario que los jefes de servicio y directores tomen acciones necesarias para crear un ambiente ideal para que permita lograr los objetivos que se trace en los centros hospitalarios y por lo tanto se logre la satisfacción laboral necesaria para el personal.

Por tal razón en el presente estudio se buscó identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así mismo cada una de las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral, con la finalidad de contribuir al campo de la ciencia demostrando la relación que existe entre las variables de estudio y así determinar el logro de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia. Además la investigación permite proporcionar aportes técnicos de diversos estudios respecto a las variables de estudio, las cuales pueden ser útiles para comprender mejor la situación que vive la institución de la Central con respecto a su clima organizacional y satisfacción laboral y estos aportes pueden ser referenciados para otras investigaciones. Así mismo, la investigación nos permite aportar recomendaciones que puedan contribuir para el mejoramiento del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores asistenciales del hospital, así mismo brindar una atención adecuada y de calidad.

Justificación practica

La investigación se justifica porque está orientada a brindar un aporte referente al clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015. Considerando que el director contara con la información relevante y necesaria sobre la realidad que día a día vive los trabajadores asistenciales del centro hospitalario, y así tener los elementos necesarios para plantear estrategias innovadoras que fortalezca los aspectos afirmativos del hospital, realizando acciones positivas que conduzcan al mejoramiento del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados que hará que la institución hospitalaria sea más competitiva en el ámbito salud.

Justificación metodológica

Los métodos, técnicas y procedimientos utilizados de esta investigación; tienen validez y confiabilidad comprobada y pueden ser empleados en otros trabajos de investigación con elementos estandarizados. Ayuda a identificar los conceptos de una variable en relación al problema de investigación. Además puede ser de ayuda para otras investigaciones que puedan realizar otros investigadores, pueden ser las mismas variables o similares a ellas. Por otro lado puede estudiarse a una población más amplia, pueden investigarse problemas que tengan los dos enfoques en su investigación como es el cuantitativo y el cualitativo para enriquecer la búsqueda del conocimiento.

1.4 Problema

A nivel mundial se manifiesta diversos conflictos y problemas en diversas instituciones de salud, debido a diversos factores que alteran al clima organizacional y satisfacción laboral que no permite que haya una satisfacción necesaria en los trabajadores de diferentes instituciones, desde problema que son percibidos por los miembros de la organización que son los trabajadores, los cuales determinan su comportamiento. Ante esta situación, la UNESCO indica que los países América Latina y el Caribe, enfrentan un gran desafío que es el de implementar políticas y estrategias que aseguren que los trabajadores tengan las competencias profesionales y éticas adecuadas. Siendo estas políticas y

estrategias :la recuperación de los niveles salariales y la implementación de programas de capacitación para los trabajadores; convirtiéndose el salario y los programas masivos de las capacitaciones en los pilares fundamentales para mejorar el sistema de trabajo de la persona, sin embargo no son suficientes.

Es por eso que los jefes de servicio y directivos están llamados a preocuparse por conocer cómo está el clima organizacional de la institución Hospitalaria y si los empleados están satisfechos con su trabajo, puesto que ellos tienen la responsabilidad de promover los valores de la institución y a la vez crear las condiciones favorables para que los empleados trabajen con gusto y satisfacción.

En la actualidad a nivel nacional la situación que viven las instituciones hospitalarias con respecto a su clima organizacional y la satisfacción laboral tiene grandes problemas, dado que los empleados no se encuentran conformes con su trabajo debido a que los trabajadores perciben que el clima organizacional no es el mejor para poder desempeñarse satisfactoriamente provocando que tengan un bajo compromiso con su centro Hospitalario. Plantea que es importante crear mecanismos y condiciones laborales básicas, y además de ello, brindar la remuneración que le corresponda de acuerdo a su nivel de desempeño profesional.

En el área de Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia que están experimentando situaciones de disconformidad, debido a que los técnicos perciben que el clima organizacional de dicho hospital no es el mejor para trabajar, provocando en ello que no exista buena comunicación e identificación en dicho nosocomio en la cual laboran. Además se está ignorando la labor que realiza los técnicos día a día en su centro hospitalario y el sentido de su trabajo, percibiendo a su trabajo como una condición para poder sobrevivir con el salario que perciben, por lo que se sienten que no les están tomando en cuenta su labor que realizan como trabajadores. Estos conflictos podrían deberse a factores como la remuneración, relaciones sociales, autonomía en el trabajo, beneficios recompensas, motivación, comunicación oportuna y una infraestructura adecuada, etc.

Además, todo esto se produce porque las jefaturas no dan la debida importancia en realizar estudios para evaluar el clima organizacional de su institución Hospitalaria, para que conozcan las situaciones en la que se encuentran y de esta manera realicen las acciones necesarias y pertinentes para poder propiciar un ambiente favorable para que los técnicos trabajen dando lo mejor de ellos en favor de la sociedad.

A nivel institucional se observa un clima poco favorable para poder cumplir con su trabajo, los empleados, debido a que no se trabaja en forma global y en concordancia por falta de liderazgo, carencia de estrategias para mantener al personal motivado falta de esquemas, de reconocimientos de incentivos por el trabajo realizado. Todo esto ha generado un descontento al personal que labora en la institución y lógicamente repercute en la eficacia para la realización de sus actividades, tomando un ambiente apático para el desempeño de sus funciones. Por tal motivo se considera que el clima organizacional es importante en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

1.4.1 Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015?

1.4.2 Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el clima autoritario explorador y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el clima autoritario paternalista y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre el clima de tipo participativo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la central de esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre sistema participativo en grupo y con la satisfacción de los trabajadores de la central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015?

1.5 Hipótesis**1.5.1 Hipótesis general.**

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

1.5.2 Hipótesis específicas.**Hipótesis específica 1**

Existe relación entre el clima autoritario explorador y la satisfacción laboral de los de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el clima autoritario paternalista y la satisfacción laboral de los de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el clima de tipo participativo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre sistema participativo en grupo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el clima autoritario explorador y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el clima autoritario paternalista y la satisfacción laboral de los trabajadores de la central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el clima de tipo participativo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre el sistema participativo en grupo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

II. Marco metodológico

2.1. Variable

Definición conceptual.

Variable 1: Clima organizacional.

Se define al clima organizacional que es etapa mediante el cual un trabajador se reconoce con una institución de y sus metas con la finalidad de seguir formando parte de ella; contribuir surgir en el trabajo consiste en reconocerse con que uno hace, mientras que el comportamiento organizacional elevado consiste en reconocerse con la institución para la cual trabaja.

Variable 2: satisfacción laboral.

Se puntualiza la satisfacción laboral como resultado de relaciones emocionales definidos por características observadas de la situación laboral y de las circunstancias situacionales que se enfrenta en la misma. Las características de ubicación como la evaluación al puesto de trabajo, capacidad de respuestas de conmoción en relación con hechos de oportunidades con la evaluación posterior, como se puede respetar las características conmocionales son descriptivas y estables con la finalidad de satisfacción mientras que los eventos de ubicación están complejos por evidencias.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
clima autoritario explorador	Desarrollo personal Desarrollo profesional	1,2,3,4 ,5	Escala Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala : 20 - 46 Regular: 46-72 Bueno: 72-100
clima autoritario paternalista	Compromiso Organización Participación	6,7,8,9		
clima de tipo participativo	Apoyo orientación Evaluaciones de trabajo	10,11, 12		
sistema participativo en grupo	- Fluidez - Claridad Coherencia Precisión de la información Incentivos Reconocimiento Valoración	13,14, 15,16, 17, 18, 19 y 20		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Likert	Rango
Diseño de trabajo	Disposición al trabajo Logra con esfuerzo ,Realización de las actividades Equidad y aporte mental	1,2,3,4	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala : 16 - 37 Regular: 37-58 Bueno: 58 - 80
Condiciones de vida asociada al trabajo	Evaluación del trabajo Disponibilidad de elementos materiales actividad laboral amena	5,6,7,8,9		
Realización personal	Tendencia evaluativa Conocimiento a su esfuerzo Logros y resultados.	10,11,12,		
Promoción y superiores	Remunerativos Incentivos económicos por su esfuerzo	13,14,15,16,		

2.3 Tipo de Estudio

Conforme su objetivo es propio porque intenta responder a un problema teórico de los cambios de un modelo, y se sitúa a describir y aclarar, lo cual lo encamina hacia una investigación fundamental.

Sánchez y Reyes (2002) “refieren que trata de responder a todos los obstáculos teóricos o prácticos, está situado a especificar, la realidad, que busca los principios y leyes generales que permite establecer una teoría científica.” (p38)

Por su mejora esta inspección es correlacional, porque busca medir el nivel de correlación entre las dos variables que se establecen dentro de un mismo entorno. La organización correlacional se extienden en el momento que no se pueden utilizar las variables y de entendimiento a lo expresado por Hernández (2003) “es un tipo de estudio que tiene como finalidad de valorar la relación que

esta entre dos o más variables, es decir determinar cada variable observar los fenómenos y estudiar la correlación” (p.121)

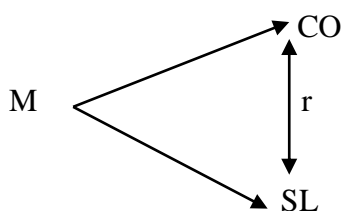
Conforme su enfoque o esencia es una investigación cuantitativa porque emplea la recolección de datos para demostrar hipótesis con base en la evaluación numérica y el estudio estadístico, con el fin de constituir pautas y acreditar las teorías según Unrau y Williams (2005) “La encuesta cuantitativa es la más ecuánime, los fenómenos que se analizan no debe ser disimulado por el investigador quienes deben obviar que interfieran asimismo alterados en el procedimiento. (p35)

Conforme su magnitud provisional es una indagación transversal porque radica en aprender en una circunstancia dado en distintos grupos o en un tiempo establecido. Según Tucker (2004) “los planteamientos de investigación transversal almacenan datos en un solo instante en una etapa única, su determinación es especificar variables y examinar su proximidad e interrelación dada en una ocasión. (p. 36)

2.4 Diseño de investigación

El proyecto utilizado en el estudio pertenece a una investigación no experimental de corte transversal, porque los análisis que se realizan sin el procedimiento premeditado de las variables y solo se estudian los fenómenos en su entorno natural para detallar. Podría puntualizar como la investigación que se realiza sin manejar su variable. Es decir se trata de aplicación que no se hacen variar en forma premeditado sus variables, lo que se ejerce en la investigación no experimental es analizar los fenómenos tal como se dan en su contexto normal, para aprender según Tucker (2009 p. 37).

El grafico que le corresponde a este diseño seleccionado es el siguiente:



Dónde:

M: Indica la muestra de los trabajadores de la Central de Esterilización en el Hospital Cayetano Heredia.

CO: Variable 1: clima organizacional

SL: Variable 2: satisfacción laboral

2.5 Población, muestra y muestreo

Población

La población para la presente investigación estuvo organizada por 50 trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2016.

Según, Carrasco (2009) manifiesta que “la población es la agrupación de todos los fundamentos (unidad de análisis) que corresponden al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación de la labor” (p. 237)

2.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos.

La experiencia empleada para la recolección de datos en la actual investigación fue porque es considerada como una de las técnicas para la recaudación de los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización en el Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015, Carrasco (2009) Refiere que: La averiguación es una técnica para la investigación social necesario a su utilidad, variabilidad, sencillez y justo de los datos que con ello se consigue. Se aplicó con mucho éxito, en la investigación entrenamiento, gracias a los resultados conseguidos con su estudio (p 314).

Instrumento de recolección de datos.

La herramienta utilizado para la para la actual investigación fue la consulta, provenientes de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital

Cayetano Heredia en el periodo 2015, en la mencionada investigación se utilizó un instrumento politómico para la acumulación de datos (el programa) de actitudes con escala de Likert. Y cada ítem está clasificado con cinco alternativas de solución como: El instrumento fue habitado de la psicóloga (Sonia Palma), con 20 ítems para Clima Organizacional y 16 ítems para satisfacción Laboral, cada ítem está constituido con cinco alternativas de respuestas como: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces 4) casi siempre 5) siempre, para las dos variables.

Según, Sánchez y Reyes (2002) indican como “formato o documento escrito de cuestiones o preguntas relacionadas a variados objetivos de estudio. Las encuestas o reactivos pueden ser de distinto tipo de elección forzada, de contestación abiertas, dicotómicas, polifónicas, de semejanza de pares y de múltiples alternativas” (p.150-151)

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional

Nombre del instrumento:	Clima Organizacional
Autora:	Irma Santos Cuadros
Fecha de aplicación:	Jueves 15 de diciembre 2016
Objetivo :	Medir la variable clima organizacional
Administración a:	Trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia
Tiempo:	Aproximadamente 15 minutos
Margen de error:	5 %
Observación:	

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Nombre del instrumento	Clima Organizacional
;	
Autora	Irma Santos Cuadros
;	
Fecha de aplicación	: 15 de diciembre del 2016
	El objetivo es medir la variable satisfacción laboral
Objetivo	:
Administración	Trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia
;	
Tiempo	:
	Aproximadamente 15 minutos
Margen de error	: 5%
Observación	: No hubo ninguna observación en el instrumento

Validez y confiabilidad del instrumento de los instrumentos**Validez:**

Para la actual investigación, la certificación está entregada por juicio de expertos.

Para Bernal (2006) un instrumento es protegido cuando mide aquello para el que está, o como confirman Anastasia y Urbina designado, la validez tiene que ver con lo que cuenta el temario .La autenticidad indica el nivel con el que se puedan deducir conclusiones a partir de los resultados logrados.

Asimismo se puede decir que la autenticidad se correlaciona con el juicio que se hace en relación al grado al instrumento de evaluación, mide lo que debe medir. Este juicio es retener clara imagen de la variable. (p 214)

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento del clima organizacional

Nº	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	dictamen
1	Doctor	Carlos Sotelo Estacio	Si hay suficiencia
2	Magister	Nerida Leonor Romero Flores	Si hay suficiencia
3		Rosa Maribel Grados Zavala	Si hay suficiencia

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable satisfacción laboral

Nº	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	dictamen
1	Doctor	Carlos Sotelo Estacio	Si hay suficiencia
2	Magister	Nérida Leonor Romero Flores	Si hay suficiencia
3	Magister	Rosa Maribel Grados Zavala	Si hay suficiencia

Confiabilidad del instrumento

Refirió Bernal (2006) la confiabilidad de un temario se refiere a la firmeza a valoraciones obtenidas por las personas cuando se les analiza en distintas ocasiones, para determinar la confiabilidad de un instrumento de sondeo, si se mide cada vez con el mismo instrumento a diferentes fenómenos, se tiene la misma conclusiones o similares a ellos, si la solución es positiva se dice que el instrumento es confiable (P 214).

Para definir la confiabilidad de los instrumentos del trabajo, se elaboró una prueba piloto para definir el grado de confiabilidad de la siguiente forma:

1. Se fijó una muestra al 10% correspondiente a 5 personas de la Hospital Guillermo Almenara y con características semejantes a la población censal.
2. Se destinó dos instrumentos uno para clima organizacional y el otro para satisfacción laboral.
3. Luego de fijar el instrumento se tabulo en apoyo de datos en Excel y precedentemente se llevó los datos a SPSS con el fin de resolver la confiabilidad del instrumento.
4. Para diagnosticar la confiabilidad de los instrumentos se empleó el estadístico Alfa de Cronbach, por tal razón que son respuestas politomicas.
5. En cualquier caso examinar los resultados como referencia de la próxima tabla:

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,872	20

Tabla 8

Estadística de fiabilidad satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,850	16

6. En tal sentido los resultados logrados de la tabla 8 y 9 para el estadístico Alfa de Cron Bach en semejanza con la tabla 7 se ha resuelto que para el instrumento de clima organizacional es 0.872, por lo tanto se puede decir que tiene una firme confiabilidad y para el instrumento de satisfacción laboral se logró el resultado de 0,805 por lo que se puede indicar que tiene fuerte confiabilidad.

2.7. Recolección de datos.

Para aparecer a la unidad de análisis se empleó la técnica del temario con un instrumento proyectado en escala de Likert de preguntas politomicas y así surgir al recojo de la información para poder medir las variables empleadas en el respectivo trabajo de investigación. Asimismo para poder llegar a la unidad de comparación y lograr obtener los datos, se fijó la técnica de la encuesta en forma individual a los trabajadores de la Central de Esterilización en el Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015. Luego de fijar el instrumento se tabulo en la base de datos en Excel y luego se llevó los datos a SPSS con el fin de decretar los resultados

2.8. Métodos de análisis de datos.

La investigación de datos significa como van a ser de acuerdo los datos recogidos en sus diversas etapas. Para ello se emplea el registro como una herramienta.

“Esta etapa se muestra posterior al estudio del instrumento y concluye con la recolección de los datos. Se deberá a aplicar la comparación de los datos para dar solución al problema de la Investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

La contrastación de las hipótesis se debe efectuar teniendo en cuenta los posteriores criterios: (a) representación de las hipótesis anulado o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Definir el nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Elección del estadístico de estudio, (d) Apreciación del p-valor y (e) Toma de medición, en empleo del producto conseguido, para ver si contradice la hipótesis nula.

Para seleccionar la estadística de estudio se debe tener en cuenta los siguientes aportes: (a) aplicación de la investigación, (b) proyecto de la investigación, (c) variante de la investigación y (d) nivel de medida.

En el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta los siguientes niveles de correlación:

Tabla 9

Niveles de correlación de variables

Nivel	Tipo de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Tomado de: Hernández, Fernández y Batista (2014), p. 305

2.9. Aspectos éticos

Los apuntes señalados en esta investigación fueron recluidos del conjunto de investigación y de 50 procesaron de forma oportuna sin falsificaciones, pues estos apuntes están fundamentados en el instrumento estudiado. La investigación contó con el permiso correspondiente al director del hospital Cayetano Heredia). Igualmente, se mantuvo: a) El incognito de los trabajadores encuestados. (b) La deferencia y consideración (c) No sucedió prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

Con relación al variable clima organizacional de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015, se presenta la siguiente conclusión descriptiva:

Tabla 10

Niveles de percepción de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	45	90,0	90,0	92,0
	Malo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

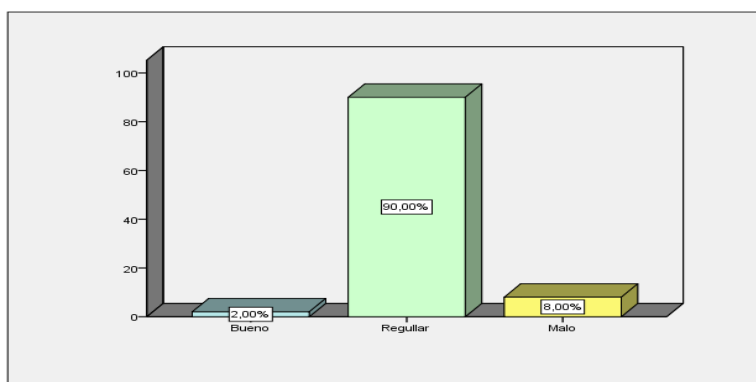


Figura 1. Nivel de percepción de la variable Clima Organizacional

Interpretación: de la tabla 10 y la figura 1, se observa que 4 (8 %) de los trabajadores distinguieron que el clima Organizacional es regular, el 45 (90%) de los trabajadores distinguieron que el clima organizacional es bueno, mientras que el 1(2%) señalan que el Clima Organizacional es comprensivo en la Central de Esterilización en el Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 11

Nivel de percepción de la dimensión clima autoritario explorador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	26	52,0	52,0	54,0
	Malo	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

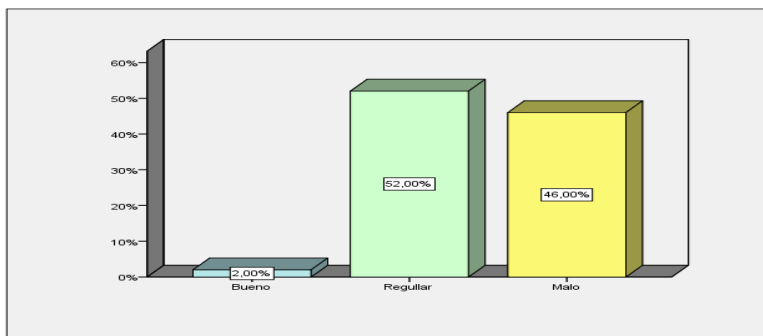


Figura 2 Nivel de percepción de la dimensión clima autoritario explorador

Interpretación: de la tabla 11 y la figura 2, se examina que 23 (46 %) de los trabajadores observaron que el clima Organizacional con relación a la dimensión 1: de clima autoritario explorador es malo, el 26 (52%) de los trabajadores observaron que es regular, mientras que el (2%) de los trabajadores determinan que el Clima Organizacional es comprensivo en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 11

Nivel de percepción de la dimensión clima autoritario paternalista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	48	96,0	96,0	98,0
	Malo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

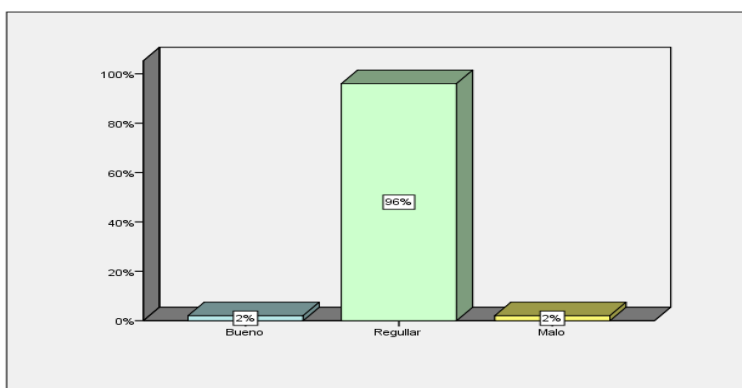


Figura 3 Nivel de percepción de la dimensión autoritario paternalista

Interpretación: de la tabla 12 y la figura 3, se aprecia que 1 (2 %) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional con relación a la dimensión

2: de clima autoritario paternalista es injusto, el 48 (96%) de los trabajadores observaron que es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores muestran que es comprensivo en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 12

Nivel de percepción de la dimensión clima de tipo participativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	11	22,0	22,0	24,0
	Malo	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

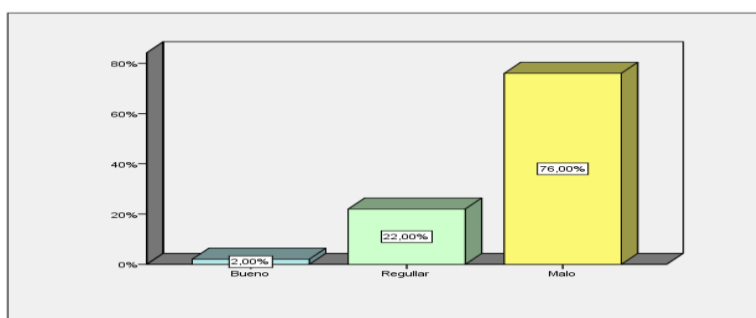


Figura 4 Nivel de percepción de clima de tipo participativo

Interpretación: de la tabla 13 y la figura 4, se analiza que 38 (76 %) de los trabajadores distinguieron que el clima Organizacional con relación a la dimensión 3.de clima de tipo participativo es injusto, el 11 (22%) de los trabajadores observaron que es normalizar, mientras que el 1(2%) de los trabajadores muestran que el Clima Organizacional es bueno del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 13

Nivel de percepción de la dimensión sistema participativo en grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	23	46,0	46,0	48,0
	Malo	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

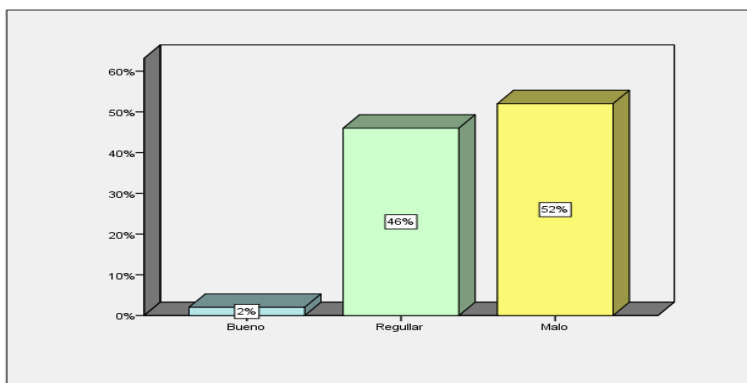


Figura 5 Nivel de percepción de la dimensión sistema participativo en grupo

Interpretación: de la tabla 14 y la figura 5, se analiza que 26 (52 %) de los trabajadores distinguieron que el clima Organizacional con relación a la dimensión 4) de comunicación es injusto, el 23 (46%) de los trabajadores observaron que es reglamentar, mientras que el 1(2%) de los trabajadores muestran que el Clima Organizacional es comprensivo en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Con respecto a la variable satisfacción laboral se presentan las siguientes conclusiones:

Tabla 14
Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	1	2,0	2,0	2,0
Regular	44	88,0	88,0	90,0
Malo	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

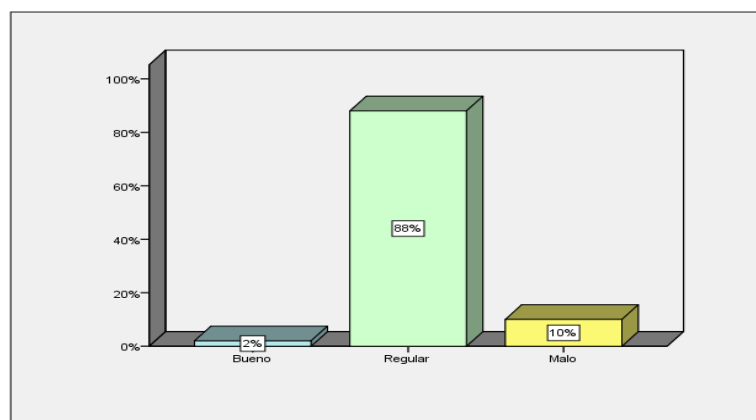


Figura 6 Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

Interpretación: de la tabla 15 y la figura 6, se analiza que 22 (5 %) de los trabajadores observaron que la satisfacción Laboral es injusto, el 27 (44%) de los trabajadores distinguieron que el clima organizacional es normalizar, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que el Clima Organizacional es comprensivo del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 15
Nivel de percepción de la dimensión diseño de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	15	30,0	30,0	32,0
	Malo	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

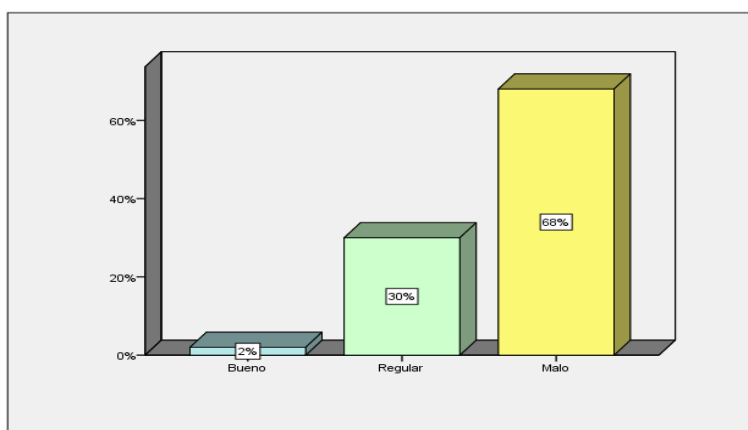


Figura 7 Nivel de percepción de la dimensión diseño de trabajo

Interpretación: de la tabla 16 y la figura 7, se examina que 34 (68%) de los trabajadores distinguieron que la satisfacción laboral con relación a la dimensión 1. diseño de trabajo es injusto, el 15 (30%) de los trabajadores observaron que es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores muestran que la significación de tareas es comprensivo en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 16

Nivel de percepción de la dimensión condiciones de vida asociada al trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	29	58,0	58,0	60,0
	Malo	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

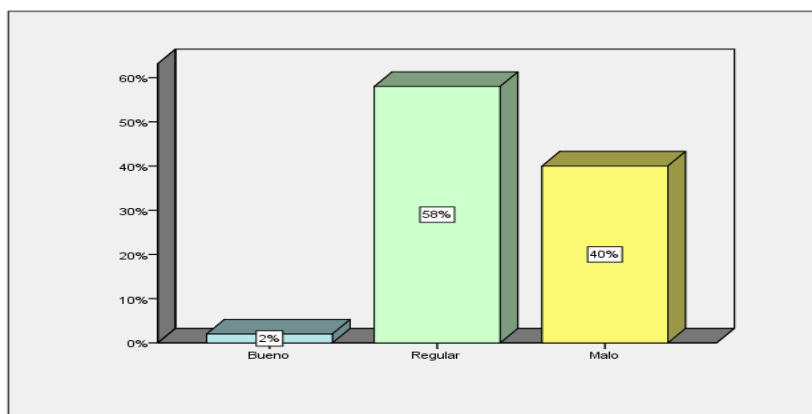


Figura 8 Nivel de percepción de la dimensión condiciones de vida asociada al trabajo

Análisis: de la tabla 17 y la figura 8, se analiza que 20 (40%) de los trabajadores observaron que la satisfacción laboral con respecto a la dimensión 2. Condiciones de vida asociada al trabajo es injusto, el 29 (58%) de los trabajadores observaron que la satisfacción laboral es normalizar, mientras que el 1(2%) de los trabajadores determinan que el Clima Organizacional es comprensivo en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 17

Nivel de percepción de la dimensión reconocimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	11	22,0	22,0	24,0
	Malo	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

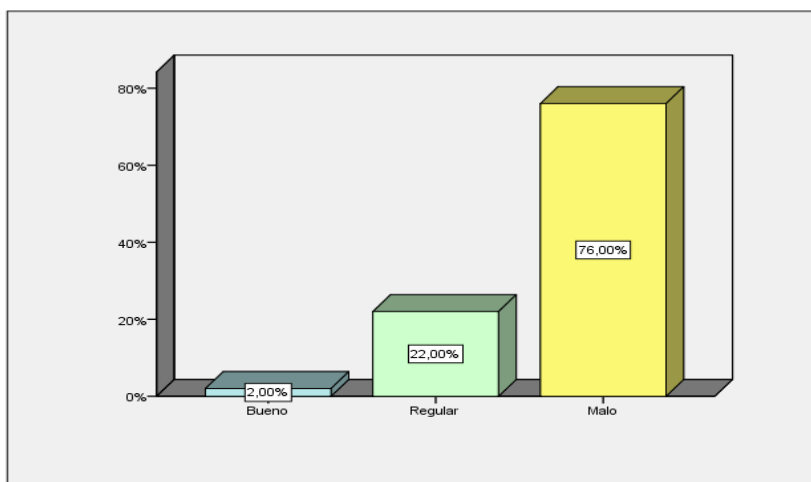


Figura 9 Nivel de percepción de la dimensión realización personal

Análisis: de la tabla 18 y la figura 9, se examina que 38 (76%) de los trabajadores observaron que la satisfacción laboral con relación a la dimensión 3. realización personal es injusto, el 11 (58%) de los trabajadores observaron que es reglamentar, mientras que el 1(2%) de los trabajadores muestran que es comprensivo en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 18

Nivel de percepción de la dimensión promoción y superiores.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	31	62,0	62,0	64,0
	Malo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

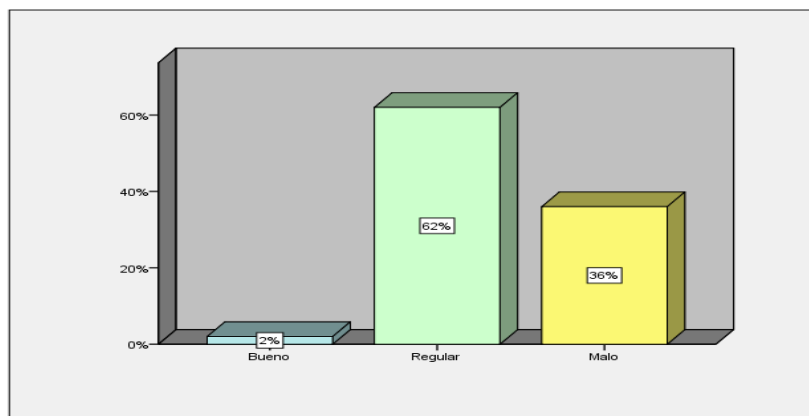


Figura 10 Nivel de percepción de la dimensión promoción y superiores

Análisis: de la tabla 19 y la figura 10, se examina que 18 (36%) de los trabajadores distinguieron que la dimensión promoción y superiores es injusto, el 31 (62%) de los trabajadores que es normalizar, mientras que el 1(2%) que es comprensivo en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

3.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

H_1 : El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0,05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación " p " no es menor que α , rechazar H_0

De acuerdo a la correlación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, se detallan a continuación los siguientes resultados:

Tabla 19

Grado de correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman de Clima organizacional	Coeficiente de correlación	de 1,000	,556**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de ,556**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Decisión estadística

Debido a que $P= 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y representativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

Contrastación de hipótesis específicas de la investigación

Hipótesis específica 1: clima autoritario explorador

H_0 : El clima autoritario explorador no se coordina con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

H_1 : clima autoritario explorador se coordina con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

Tabla 20

Grado de correlación entre la dimensión clima autoritario explorador y la satisfacción laboral

		Clima autoritario explorador	Satisfacción laboral
Rho de Autorrealización Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,448**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	50	50
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,448**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	50	50

Decisión estadística

Debido a que $P= 0,001$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen evidencias suficientes para confirmar que la dimensión clima autoritario explorador tiene coordinación efectiva disminuido ($Rho = 0,448$) y representativa ($P= 0,001 < 0,05$) con la dimensión autorrealización en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Hipótesis específica 2: clima autoritario paternalista

H₀: El clima autoritario paternalista no se coordina con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

H₁: El clima autoritario paternalista se conecta con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

Tabla 21

Grado de correlación entre la dimensión clima autoritario paternalista y la satisfacción laboral

		Clima autoritario paternalista	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Involucramiento	de 1,000	,452**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	50	50
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de ,452**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	50	50

Decisión estadística

Respecto a que $P = 0,001$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen seguridad suficientes para afirmar que la dimensión clima autoritario paternalista tiene coordinación efectiva débil ($Rho = 0,452$) y representativa ($P = 0,001 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Hipótesis específica 3: clima de tipo participativo

H₀: El clima participativo no se coordina con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano periodo 2015

H₁: El clima participativo se coordina con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

Tabla 22

Grado de correlación entre la dimensión clima de tipo participativo y la satisfacción laboral

		Clima participativo	Satisfacción laboral
Rho de Monitoreo Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Decisión estadística

Debido a que $P = 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen evidencias suficientes para reafirmar que la dimensión clima de tipo participativo tiene correlación afirmativa débil ($Rho = 0,533$) y representativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

Hipótesis específica 4: sistema participativo en grupo

H_0 : El sistema participativo en grupo no se coordina con la satisfacción laboral de los trabajadores en la central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015

H_1 : El sistema participativo en grupo se coordina con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 23

Grado de correlación entre la dimensión sistema participativo en grupo y la satisfacción laboral

		Sistema participativo en grupo	Satisfacción laboral
Rho de Comunicación Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,526**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Satisfacción	Coeficiente de correlación	,526**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	
N	50		50

Decisión estadística

Preciso a que $P= 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Existen evidencias suficientes para reafirmar que la dimensión sistema participativo en grupo tiene relación afirmativa débil ($Rho = 0,526$) y representativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano en el periodo 2015.

IV. Discusiones

Con respecto al problema de investigación la solución de las variables del problema de investigación, señala que existe certeza suficiente para confirmar que tiene relación efectiva media de la variable del clima organizacional

($Rho = 0,556$) y representativo ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015, quiere decir que es un factor concluyente en la variable satisfacción laboral en el clima organizacional en tal sentido, Sánchez (2012) refiere que existe una importancia asociación estadística dentro el clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Choloma, en consecuencia , la autoridad referente al clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores es de 64%; por lo que se puede analizar que la satisfacción de los trabajadores se debe a la moderación de las circunstancias del clima organizacional.

De acuerdo, a la dimensión clima autoritario explorador la solución logros obtenidos tiene una relación afirmativa desalentado de ($Rho = 0,448$), por lo que no afecta en la correlación de clima organizacional y satisfacción laboral por lo tanto se debe tener presente otros factores así como: cursos de actualización, capacitaciones, e perfeccionamiento con la finalidad de motivar al personal técnico asistencial a fin de poseer un ambiente agradable y saludable para la efectividad de las actividades y así lograr las metas programadas, por tal sentido se sugiere asegurar otras alternativas o estrategias para el perfeccionamiento de las relaciones entre el personal que laboran en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

De acuerdo al rendimiento conseguidos para la dimensión clima autoritario paternalista se puede decir que existe una preponderancia afirmativa débil con un ($Rho = 0,452$) y representativa ($P= 0,001 < 0,05$) por lo tanto se debe buscar otros componentes que predominan a la variable satisfacción laboral, Por lo contundente, Hinojosa (2010) refiere que el clima organizacional es el resultado en la satisfacción en el Colegio Sagrado Corazones, porque es la conclusión de una situación o de una percepción, por lo tanto la complacencia puede reafirmar al clima organizacional.

Igualmente, se analiza que existen certeza suficientes para reafirmar que la dimensión clima de tipo participativo tiene correlación afirmativa disminuido ($Rho = 0,533$) y representativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015. De igual modo, Camargo (2010) determina que se debe solucionar ante las instancias concernientes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle el crecimiento de programas horarios de capacitación, estudio de actividades, integración para los trabajadores y personal administrativo que accedan renovar el manejo de las relaciones interpersonales, con el propósito de implantar un buen clima organizacional y la satisfacción personal.

Por último, en concordancia a la dimensión de sistema participativo en grupo se confirma que existen certeza suficientes para reafirmar que tiene correlación afirmativa disminuido ($Rho = 0,526$) y representativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015. Igualmente, Rivas (2010) determina que no existe una buena comunicación en el trabajo, en el Liceo San Agustín Codozzi; y además existen deficiencia en la toma de decisiones, de los trabajadores de la comunidad de salud no tener presente la colaboración.

V. Conclusiones

- Primera: Con respecto a las pruebas suficientes del clima organizacional confirma que hay una relación afirmativa mediana ($Rho = 0,556$) y representativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015
- Segunda: Existen suficientes pruebas que la dimensión confirman un clima autoritario explorador de la cambiante clima organizacional, tiene relación afirmativa disminuido ($Rho = 0,448$) y representativo ($P = 0,001 < 0,05$) con la dimensión autorregulación en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.
- Tercera: Con respecto a la dimensión de confirmar un clima autoritario paternalista se puede decir que existe una correlación afirmativa débil, los resultados obtenidos ($Rho = 0,452$) y representativo ($P = 0,001 < 0,005$), con la cambiante satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.
- Cuarta: Con respecto a la seguridad competente para confirmar que la dimensión clima de tipo participativo tiene correlación eficaz menguado ($Rho = 0,533$) y representativo ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.
- Quinta: Existen la certeza capaz para confirmar que la dimensión sistema participativo del clima organizacional del grupo de la variable tiene correlación efectivo disminuido ($Rho = 0,556$) y representativo ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda al personal de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia con respecto a la variable satisfacción laboral valorar al personal a fin de determinar los factores que ejercen realmente en esta variable, según los resultados obtenidos existe una relación efectiva media entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, por lo que la Central debe ver otra posibilidad o estrategias para la conformación de equipos y de enseñanza al personal.
- Segunda: Se sugiere respecto a la dimensión sistema participativo de la variable clima organizacional de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia, se sugiere que la Institución organice proveer capacitaciones frecuentes con la finalidad de incentivar al personal técnico asistencial de esta manera permita la mejora y avance profesional y así trabajar en armonía con los lineamientos establecidos en la institución.
- Tercera: Con respecto a la dimensión clima participativo de la variable clima organizacional se sugiere que el personal asistencial de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia debe realizar dinámicas de coaching con la finalidad de organizar parte de las actividades que se realicen para lograr los objetivos correspondientes.
- Cuarta: Se recomienda con respecto a la dimensión clima autoritario paternalista que el personal de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015 debe realizar una evaluación al personal asistencial antes y después si cumplió con los acuerdos programados, al terminar las actividades, porque se demostró que la conclusión hay una debilidad efectiva
- Quinta: Con respecto a la dimensión clima de tipo participativo de la variable clima organizacional el personal de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo, deberá impulsar la comunicación clara intensiva, y constante en el personal asistencial con la certeza de mejorar los comunicados por vía correo electrónico escritos y boletines, para que con anterioridad se logre plantear las actividades de dicha área.

VII. Referencias

- Álvarez E. *Clima organizacional: hacia un nuevo modelo*. Recuperado de <https://goo.gl/cEUzST>
- Astocondor, J. Masco, M. (2013). *Relación del clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima -2012*. Recuperado de <https://goo.gl/xEtDb7>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: MC Graw Hill.
- Hinojosa, T. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones padres franceses*. Recuperado de <https://goo.gl/nNxS02>
- Ibarra, V. A. y Merino, C. M. (2016). La calidad de atención de enfermería relacionado con el grado de satisfacción de los pacientes en el servicio de cirugía del hospital de especialidades Eugenio Espejo de la ciudad de Quito. (Tesis de licenciatura) Universidad Central del Ecuador.
- Lewin, K. (1975). *La teoría del campo: el nacimiento de la psicología social*. Recuperado de <https://goo.gl/D5at1f>
- Litwin, G. y Stringer. (1968). *Motivación y Organización*. Boston: School.
- Mascco Padilla, J. M. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en el distrito de San Martín de Porres*. Recuperado de <https://goo.gl/0YaB4n>
- Margarita Chiang, J. M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. editorial S.L.
- Mayo, E. (1978). *Problemas humanos*. Recuperado de <https://goo.gl/tyZXC2>
- Moberg, W. B. (1990). *Teoría de la organización y la administración*. México: Limusa.
- Nieves, F. (2013). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua*. Recuperado de <https://goo.gl/qGIAXP>
- Paredes Heller, J. J. y Pineda Lezama, O. B. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. Honduras. Recuperado de <https://goo.gl/mPDwgc>
- Pinilla, A. (1972). *Relaciones Humanas y Laborales*. Lima : Técnicas Asociadas .

- Rivas Portillo, V. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral docente de las escuelas Zulianas de avanzadas. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-06-00064.pdf>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico : Preincehall.
- Robbins, S. (2009). *El comportamiento organizacional* . España : Editorial Pearson .
- Rodriguez, S. (2004). *Diagnostico Organizacional* . Chile : Universidad Calotica de chile .
- Sanchez Soto, J. M. (2010). *clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de las universidades de la ciudad de Huancayo. Trabajo de investigación ubicado en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle Lima Perú*. Recuperado de <https://goo.gl/INDnqq>
- Suares, A. y. (2007). *Satisfaccion laboral de los profesores de Esducacion Inicial*. Mexico : Universo.
- Tejada, F. V. (2007). *Formacion de Formadores Escenario Institucional* . Madrid : Spain.
- Valqui, R. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2013*. Recuperado de <https://goo.gl/mPDwcg>

Anexos

ANEXO A
ARTICULO CIENTIFICO

Clima organizacional y satisfacción laboral en el Hospital Cayetano Heredia,

2015

Irma Santos Cuadros

Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte

irmita321@hotmail.com

RESUMEN

La presente investigación titulada: clima organizacional y satisfacción laboral en el Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional satisfacción laboral en el Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015. El tipo de investigaciones según su finalidad fue básica sustantiva de nivel descriptivo correlacional explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formado por 50 trabajadores técnicos. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento el cuestionarios que estuvieron validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se llegó a la siguiente conclusión Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en el Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Abstract

The present research entitled: organizational climate and job satisfaction in the Hospital Cayetano Heredia in the period 2015, aimed to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the Hospital Cayetano Heredia in the period 2015. The type of research according to Purpose was basic substantive explanatory correlational descriptive level, quantitative approach; Of non-experimental design. The population was formed by 50 technical workers. The technique used to collect information

was the survey and the instrument the questionnaires that were validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach Alpha statistic. It was concluded that there is sufficient evidence to affirm that the organizational climate variable has a positive mean ($Rho = 0.556$) and significant ($P = 0.000 < 0.05$) positive relationship with the variable job satisfaction in the Hospital Cayetano Heredia in the period 2015.

Introducción

A nivel mundial se manifiesta diversos conflictos y problemas en diversas Instituciones hospitalarias debido a diversos factores que alteran el clima organizacional y no permite que haya una satisfacción necesaria y amena con los trabajadores de diferentes instituciones Educativas. Ante esto la oficina regional de educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, UNESCO (2007) menciona que: Los países de la región enfrentan el desafío de implementar políticas y estrategias que garanticen un cuerpo docente con las competencias profesionales y éticas (p10)

Por otro lado en la propuesta emitida por el consejo Nacional de Educación en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, refiere crear mecanismos y condiciones laborales básicas que aseguren a los maestros en el marco de la carrera pública de los docentes, así como la remuneración que corresponde de acuerdo a su nivel de desempeño profesional (Ministerio de Educación Consejo Nacional de Educación, 2007, (p 92). Así mismo a nivel de la UGEL 02 de la red educativa a la cual pertenece la Institución Educativa, 3094 del distrito de Independencia. Existen Instituciones públicas en las que se vienen generando situaciones de disconformidad con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral debido a que los docentes perciben que el clima organizacional no es el mejor para poder desempeñarse satisfactoriamente provocando que tengan un bajo compromiso con su institución Educativa, poca identidad con la Institución, insatisfacción en el trabajo, desmotivación En tal sentido se considera importante realizar la presente investigación con

la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de los docentes de la Institución educativa 3094 de Independencia 2015.

Sierra (2015) realizó una investigación titulada “*satisfacción laboral y clima organizacional percibida por docentes de instituciones de la Iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur en la universidad de Montemorelos Colombia*”. El objetivo principal es conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Este estudio, fue una investigación básica descriptiva, de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por 175 docentes de las instituciones adventistas de la unión colombiana del sur 2014; seleccionándose una muestra de 109 docentes de educación preescolar, primaria y secundaria de los 10 colegios adventistas de la unión colombiana del sur. La técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario Llegó a la conclusión que: a) existe una correlación significativa moderada entre las dos variables satisfacción laboral y la calidad de clima organizacional con un ($r = 0.616$), $p = 0,00$ por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Ibáñez (2013), en la investigación titulada “*desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codozzi –Venezuela*”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del estado de Aragua. Para lo cual se desarrolló una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La unidad de estudio fueron los docentes y alumnos del liceo; aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Llegó a la conclusión: a) existe una relación positiva baja y no significativa entre las variables desempeño docente y clima organizacional.

Rivas (2010) en su tesis "*Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas zulianas de Avanzada, en Maracaibo*" Venezuela fue una investigación de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, La población estaba integrada por 49 personas, tomada todos para la muestra. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento de medición fue el cuestionario selección en escala de Likert, el mismo que fue validado por cuatro expertos y sometido a prueba tipo piloto cuyo resultado se le aplicó al coeficiente alfa de Cron Bach con un puntaje de 0,93 por lo tanto hay una relación significativa alta. Llego a las siguientes conclusiones: a) que no existe buena relación entre el trabajo y la comunicación; y además hay fallas en la toma de decisiones por parte del director que no toma en cuenta la participación de los miembros de la comunidad educativa. b) existe insatisfacción por las remuneraciones que reciben.

Según Hinojosa (2010) en su tesis doctoral "*Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones padres franceses de Chile.*" Tiene como objetivo. Evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses cuyos objetivos son proveer información que permita conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento; b) Conocer el nivel de satisfacción laboral del personal docente Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Empleo una metodología de tipo aplicativo de nivel correlacional descriptivo de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y llegó a la conclusión: a) El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción. b) existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta relación aparece presente en los

ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada c) infiere que el clima organizacional es el que influencia en la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional

Según Sánchez (2012) en su tesis *“Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma Honduras”* tuvo como objetivo de estudio, conocer la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma. Utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Llega a la conclusión: a) reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción. b) existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados es de 64%; por lo que se puede ver la satisfacción de los empleados de la municipalidad se debe a la gran medida a los factores del clima organizacional, comprobando así la hipótesis planteada de investigación. c) En relación a la autonomía que tienen los empleados en la Municipalidad de Choloma, se puede mostrar que fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, d) Es importante reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción.

Mascco (2014) en el trabajo publicada en la revista “Logos”, volumen 4, numero 1 Universidad Alas Peruanas, titulada “*clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en el distrito de San Martin de Porres 2013*”. El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N°11 de Condevilla en San Martin de Porres 2013. Utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, una población estaba conformado por 300 docentes siendo la muestra escogida de 171 docentes, cuya técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario. Llegó a las conclusiones: a) existe una α relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, dado que el valor encontrado de $p=0,000$ es menor que el nivel de significación considerando $\alpha = 0,0521$ que el grado de correlación; b) existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la red N°11 de Condevilla San Martin de Porres ,2013 porque a la significación de $p=0,000 < 0,05$. c) existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta correlación es moderada, quiere decir que su valor predictivo es moderado y que habría otros factores que estarían incidiendo en la satisfacción laboral.

Camargo (2010) sustento la tesis titulada “*clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de las universidades de la ciudad de Huancayo. Trabajo de investigación ubicado en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle Lima Perú*”. Tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión universitaria de la ciudad de Huancayo en el año 2010. utilizó una metodología de tipo básica aplicada, de nivel correlacional trasversal, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; La población estuvo conformada por 1865 docentes y no docentes de la facultad de ingeniería de las tres universidades de la ciudad

de Huancayo, se aplicó un diseño mastral probabilístico, la muestra fue de 852 integrantes por personal docente y administrativo extraída de la población accesible. La técnica fue la encuesta, los instrumentos el cuestionario llegó a las conclusiones: existe relación directa significativa entre el clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de la ciudad de Huancayo en el año 2010. b) Su aporte fue que se debe gestionar a las instancias de educación pertinente al desarrollo de programas jornales de capacitación, talleres de actividades de integración para los docentes y personal administrativo que permita mejorar el manejo de las relaciones interpersonales, identidad y satisfacción personal, con la finalidad de establecer un buen clima organizacional en la institución educativa y con consiguiente en el mejoramiento de la gestión educativa.

Astocondor y Masco (2013) en la tesis titulada “*relación del clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima -2012*”; realizada en la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N°2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima-2012. La metodología empleada fue de tipo básico de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y no experimental transversal, Además la técnica que empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con una población de 63 docentes, la unidad de análisis fue toda la población los 63 docentes. Llegó a la siguientes conclusión: a) existe una relación significativa, positiva y muy alta entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes, fue medida a través de la correlación de Spearman ($\text{sig.}=0,000<0.05$; $\text{Rho}=0.999$).

Zaga y Mamani (2011) en su trabajo de investigación titulada “*Clima organizacional y el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno*. El objetivo general fue determinar la relación del clima organizacional con el

desempeño docente del complejo educativo huaraya, de la provincia de Moho, Puno. *Esta investigación* tuvo una metodología de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental trasversal; la población para esta investigación fueron los docentes del Complejo Educativo de los tres niveles, para la obtención de datos se aplicó un cuestionario, la cual investigación llegó a las siguientes conclusiones : a) se identificó una buena relación entre el clima organizacional y los docentes del complejo educativo, b) hay un buen desempeño laboral de los docentes del complejo educativo de de Huaraya, provincia de Moho, Puno.

Valqui (2014) en su tesis *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2013*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicho centro de trabajo. La metodología que utilizó fue una investigación aplicada, de nivel descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental; con una población de 170 trabajadores administrativos de la sede central del INPE de la cual se extrajo una muestra de tipo aleatorio de 119 trabajadores a quienes se le aplicó un cuestionario creado por Sonia palma (2004) y adaptado por Villa 2012, así mismo se le aplicó un cuestionario como instrumento. Llegó a la conclusión: a) existe una correlación estadísticamente significativa ($r=0.638$) entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional penitenciario a un nivel de confianza del 95% ($p<0.5$).

Según Chiavenato, (citado en Sánchez y Díaz 2013), “el clima organizacional lo constituye el medio interno, la atmósfera que existe en cada organización, incluyendo diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía”. (p162), otro autor lo considera de la siguiente manera Litwin y stringer (1968), define al clima

organizacional como el conjunto de propiedades medibles del entorno del trabajo, basado en las percepciones colectiva de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, además estas autores agregan que las percepciones influyen en el comportamiento de los trabajadores.(p 230)

En el caso de satisfacción laboral los autores lo consideran se la siguiente manera Según Ruiz y Alcalá (2000) La satisfacción laboral depende de la coincidencia en que el profesional pretende obtener con su esfuerzo y lo que realmente obtiene. Cuando mayor sea la coincidencia mayor será la satisfacción, señala que tiene una serie de ventajas: a) permite conocer las actitudes del trabajador en forma individual y global, b) permiten prevenir y modificar las actitudes negativas de los trabajadores, c) conocer los cambios y avances propuestos por la institución (p 613).

Anaya y Suarez. (2007)- definieron a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, que refleja una respuesta positiva y afectiva al trabajo. Asimismo se refiera a que como las personas se sienten en su trabajo, el grado en que a una persona le guste su trabajo, se sienta cómodo y satisfecho para desarrollarse como persona y profesional. (P: 218)

Diseño de estudio

El diseño empleado en el estudio corresponde a una investigación no experimental de corte transversal, porque los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular su variable. Es decir se trata de estudios que no se hacen variar en forma intencional sus variables, lo que se hace en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlo según Tucker (2009 p 37).

Población

La población para la presente investigación estuvo constituida por 50 trabajadores en Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015. En el mismo sentido, Carrasco (2009) señaló que “la población es el conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237), no se aplica muestra, porque es una población pequeña.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado para la para la presente investigación fue el cuestionario, provenientes de los trabajadores en Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015, en dicha investigación se empleó un instrumento politómico para la recolección de datos (el cuestionario) de actitudes con escala de Likert. Y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas como: El instrumento fue adaptado de la psicóloga (Sonia Palma), con 20 ítems para Clima Organizacional y 16 ítems para satisfacción Laboral, cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas como: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces 4) casi siempre 5) siempre, para las dos variables.

Al respecto Sánchez y Reyes (2002) definieron como “formato o documento escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionadas con los objetivos estudio. Las preguntas o reactivos pueden ser de diferente tipo de elección forzada, de respuestas abiertas, dicotómicas, polifónicas, de comparación de pares y de alternativa múltiple” (p.150-151)

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional

Nombre del instrumento:	Clima Organizacional
Autora:	Irma Santos Cuadros
Fecha de aplicación:	15 de diciembre 2016
Objetivo :	Medir la variable clima organizacional

Administración a:	Trabajadores del Hospital Cayetano
:	Heredia
Tiempo:	Aproximadamente 15 minutos
Margen de error:	5 %
Observación:	

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Nombre del instrumento	Clima Organizacional
:	
Autora	Irma Santos Cuadros
:	
Fecha de aplicación :	15 de diciembre 2016
Objetivo :	El objetivo es determinar cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia.
Administración	trabajadores del Hospital Cayetano
:	Heredia
Tiempo :	Aproximadamente 15 minutos.
Margen de error :	5%
Observación :	No hubo ninguna observación en el instrumento

Para la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos.

Para Bernal (2006) un instrumento es válido cuando mide aquello para el cual está, o como afirman Anastasia y Urbina destinado, la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario. La validez indica el grado con el que se puedan inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos.

Por otro lado también se puede decir que la validez se relaciona con el juicio que se hace respecto al grado al instrumento de medición, mide lo que debe medir. Este juicio es tener una idea clara de la variable. (p 214)

Confiabilidad del instrumento

Según Bernal (2006) la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia a puntuaciones obtenidas por las personas cuando se les examina en distintas ocasiones, para

determinar la confiabilidad de un instrumento de medición, si se mide una y otra vez con el mismo instrumento a distintos fenómenos, se tiene los mismos resultados o similares a ellos, si la respuesta es afirmativa se dice que el instrumento es confiable (P 214).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos del trabajo realizado, se realizó una prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad de la siguiente manera:

1. Se aplicó una muestra al 10% equivalente a 5 personas del Hospital Guillermo Almenara, con características similares a la población censal.
2. Se aplicó dos instrumentos uno para clima organizacional y el otro para satisfacción laboral.
3. Luego de aplicar el instrumento se tabulo en la base de datos en Excel y posteriormente se llevó los datos a SPSS con el fin de determinar la confiabilidad del instrumento.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, considerando que son respuestas politomicas.

Resultados

Resultados descriptivos de la investigación

Con respecto al variable clima organizacional del Hospital Cayetano Heredia en el año 2015, se presenta los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 3

Niveles de percepción de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	45	90,0	90,0	92,0
	Malo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

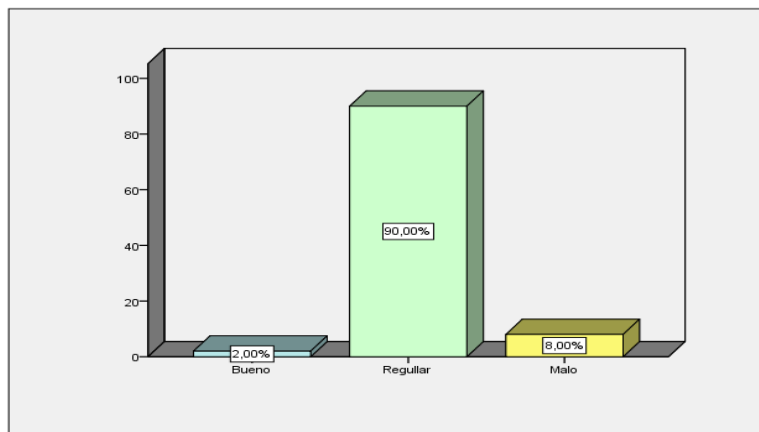


Figura 1. Nivel de percepción de la variable Clima Organizacional

Interpretación: de la tabla 11 y la figura 1, se observa que 4 (8 %) de los trabajadores percibieron que el clima Organizacional es malo, el 45 (90%) de los trabajadores que es regular, mientras que el 1(2%) señalan que es bueno del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Tabla 4

Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	1	2,0	2,0	2,0
Regular	44	88,0	88,0	90,0
Malo	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

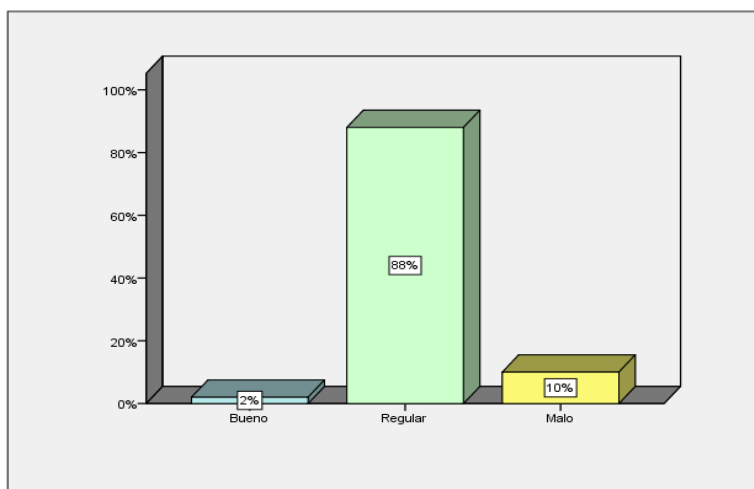


Figura 2 Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

Interpretación: de la tabla 17 y la figura 7, se observa que 22 (5 %) de los trabajadores percibieron que la satisfacción Laboral es malo, el 27 (44%) de los trabajadores percibieron que es regular, mientras que el 1(2%) de los trabajadores señalan que es bueno en el Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.

Discusiones

Según los resultados encontrados en las variables del problema de investigación, indica que existe evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral en el Hospital Cayetano Heredia en el año 2015, entonces se puede decir que la variable clima organizacional no es un factor determinante en la satisfacción laboral. Por otro lado, Sánchez (2012) manifestó que existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados es de 64%; por lo que se puede observar que la satisfacción de los empleados en la municipalidad se debe gran medida a los factores del clima organizacional.

Conclusiones

Existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P= 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral del Hospital Cayetano Heredia en el año 2015.

Referencias Bibliográficas

Álvarez E. *Clima organizacional: hacia un nuevo modelo*. Recuperado de <https://goo.gl/cEUzST>

- Astocondor, J. Masco, M. (2013). *relación del clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 2048 José Carlos Mariátegui, Comas, Lima -2012*. Recuperado de <https://goo.gl/xEtDb7>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamineto Organizacional* . Mexico: MC Graw Hill.
- Hinojosa, T. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones padres franceses*. Recuperado de [Chttps://goo.gl/nNxS02](https://goo.gl/nNxS02)
- Ibarra, V. A. y Merino, C. M. (2016). La calidad de atención de enfermería relacionado con el grado de satisfacción de los pacientes en el servicio de cirugía del hospital de especialidades Eugenio Espejo de la ciudad de Quito. (Tesis de licenciatura) Universidad Central del Ecuador.
- Lewin, K. (1975). *La teoría del campo: el nacimiento de la psicología social*. Recuperado de <https://goo.gl/D5at1f>
- Litwin, G. y Stringer. (1968). *Motivación y Organización*. Boston: School.
- Mascco Padilla, J. M. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en el distrito de San Martín de Porres*. Recuperado de <https://goo.gl/0YaB4n>
- Margarita Chiang, J. M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. editorial S.L.
- Mayo, E. (1978). *Problemas humanos*. Recuperado de <https://goo.gl/tyZXC2>
- Moberg, W. B. (1990). *Teoría de la organización y la administración* . Mexico: Limusa.
- Nieves, F. (2013). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua*. Recuperado de <https://goo.gl/qGIAXP>
- Paredes Heller, J. J. y Pineda Lezama, O. B. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. Honduras. Recuperado de <https://goo.gl/mPDwgc>
- Pinilla, A. (1972). *Relaciones Humanas y Laborales* . Lima : Tecnicas Asociadas .
- Rivas Portillo, V. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral docente de las escuelas Zulianas de avanzadas*. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-06-00064.pdf>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico : Preincehall.
- Robbins, S. (2009). *El comportamiento organizacional* . España : Editorial Pearson .
- Rodríguez, S. (2004). *Diagnostico Organizacional* . Chile : Universidad Católica de Chile .

- Sanchez Soto, J. M. (2010). *clima organizacional y la gestión universitaria en los trabajadores de las universidades de la ciudad de Huancayo. Trabajo de investigación ubicado en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle Lima Perú*. Recuperado de <https://goo.gl/INDnqq>
- Suares, A. y. (2007). *Satisfaccion laboral de los profesores de Esducacion Inicial*. Mexico : Universo.
- Tejada, F. V. (2007). *Formacion de Formadores Escenario Institucional* . Madrid : Spain.
- Valqui, R. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 2013*. Recuperado de <https://goo.gl/mPDwgc>

**ANEXO B:
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

87

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, 2015
AUTOR: Irma Santos Cuadros

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General : ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima autoritario explorador y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima autoritario paternalista y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima de tipo participativo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre el sistema</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre el clima autoritario explorador y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015</p> <p>2. Determinar la Relación que existe entre el clima autoritario paternalista y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.</p> <p>3. Determinar la Relación que existe entre el clima de tipo participativo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre el sistema</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe relación entre el clima autoritario explorador y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.</p> <p>2. Existe una relación entre el clima autoritario paternalista y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.</p> <p>3. Existe una relación entre el clima de tipo participativo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.</p> <p>4. Existe relación entre el sistema participativo con la</p>	Variable 1: Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			1. Clima autoritario explorador	Desarrollo personal Desarrollo profesional	1,2,3,4,5	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
			2. Clima autoritario paternalista	Compromiso Organización	6,7,8,9	
			3. Clima de tipo participativo	Participación Apoyo orientación Evaluaciones de trabajo	10,11,12	
			4. El sistema participativo	- Fluidez - Claridad Coherencia ,Precisión de la información Incentivos Reconocimiento Valoración	13,14,15,16,17,18,19,20	
			Variable : Satisfacción laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			1. Diseño de trabajo	Disposición al trabajo Logra con esfuerzo ,Realización de las actividades Equidad y aporte mental	1,2,3,4	
			2.Condiciones de vida asociada al trabajo	Evaluación del trabajo Disponibilidad de elementos materiales	5,6,7,8	

participativo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.?	participativo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.	satisfacción laboral de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015.	3. Realización personal 4. Promoción y superiores	actividad laboral amena Tendencia evaluativa Conocimiento a su esfuerzo Logros y resultados Remunerativos Incentivos económicos por su esfuerzo	9,10,11,12 13,14,15,16	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
Tipo : sustantiva aplicada Nivel: Descriptivo correlacional Enfoque : Cuantitativo Diseño: no experimental trasversal Método: hipotético deductivo	Población: la población está conformada por las 50 técnicos de la central de esterilización del Hospital Cayetano Heredia Muestra: censal Tamaño de la muestra: 50 técnicos de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia	Variable 1: clima organizacional Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario tipo Likert Autor Irma Santos Cuadros Año: 2015 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: individual Forma de Administración: individual de 15 minutos. Variable 2: Satisfacción Laboral Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Irma Santos Cuadros año: 2015 Monitoreo: ámbito de aplicación individual Ámbito de Aplicación: individual de 15 minutos	Descriptiva: tablas descriptivas y figuras estadísticas Inferencial: coeficiente de correlación Spearman			

ANEXO C
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca del clima organizacional de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015. Motivo por el cual, agradeceré mucho marcar con un “X” en una de las alternativas presentadas.

5. siempre	4 casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca
------------	----------------	------------	---------------	----------

Nº	Ítems	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Central de Esterilización del HCH					
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.					
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.					
4	Me siento comprometido con la Central de Esterilización del HCH					
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones					
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Central de Esterilización del HCH..					
7	Todo el personal de la Central de Esterilización del HCH cooperamos para facilitar las actividades.					
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.					
9	La Central de Esterilización del HCH. nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico					
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.					
11	Me consideran como factor clave para la Central de Esterilización del HCH.					
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.					
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.					
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución					
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.					
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Central de Esterilización del HCH.					
17	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.					
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos					
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.					
20	La Central de Esterilización del HCH me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.					

ANEXO C
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca del clima organizacional de los trabajadores de la Central de Esterilización del Hospital Cayetano Heredia en el periodo 2015. Motivo por el cual, agradeceré mucho marcar con un “X” en una de las alternativas presentadas.

5. siempre	4 casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca
------------	----------------	------------	---------------	----------

Nº	Ítems	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.					
3	La labor que realizo es importante para la salud de los pacientes.					
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.					
5	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.					
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.					
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.					
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.					
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.					
10	Recibo buen trato por parte de la Central de Esterilización del HCH.					
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					
12	Me siento realizado profesionalmente.					
13	. El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.					
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.					
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica					
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					

APÉNDICE D
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Clima autoritario explorador								
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en el hospital.	X		X		X		
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
4	Me siento comprometido con el hospital.	X		X		X		
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones	X		X		X		
Dimensión 2: Clima autoritario paternalista								
6	El Jefe se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución de salud.	X		X		X		
7	Todo el personal de la Institución de salud cooperamos para facilitar las actividades.	X		X		X		
8	Todo el personal de la Institución de salud tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.	X		X		X		
9	La Institución de salud nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico	X		X		X		
Dimensión 3: Clima de tipo participativo								
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.	X		X		X		
11	Me consideran como factor clave para la Institución de salud	X		X		X		
12	El jefe siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.	X		X		X		

Dimensión 4: Promoción y superiores							
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	X		X		X	
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	X		X		X	
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica	X		X		X	
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

..... SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: NEIDA LEONOR ROMERO FLORES DNI N° 08543213

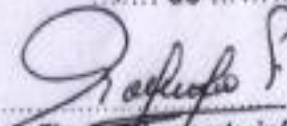
Especialidad del validador: GERENCIA EN SALUD

10 de NOVIEMBRE del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son Suficientes para medir la dimensión

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Clima autoritario explorador								
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en el hospital.	X		X		X		
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
4	Me siento comprometido con el hospital.	X		X		X		
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones	X		X		X		
Dimensión 2: Clima autoritario paternalista								
6	El Jefe se involucra en las distintas actividades que realizamos en la institución de salud.	X		X		X		
7	Todo el personal de la Institución de salud cooperamos para facilitar las actividades.	X		X		X		
8	Todo el personal de la Institución de salud tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.	X		X		X		
9	La Institución de salud nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico	X		X		X		
Dimensión 3: Clima de tipo participativo								
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.	X		X		X		
11	Me consideran como factor clave para la Institución de salud	X		X		X		
12	El jefe siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.	X		X		X		

Dimensión 4: Promoción y superiores							
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	X		X		X	
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	X		X		X	
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica	X		X		X	
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: *Gentam de Soccos de Salud* DNI N° *02173892*.

Especialidad del validador: *ROSA MARIBEL GLADOS ZAVALA*

10 de *DICIEMBRE* del 2016.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Rubell
Firma del experto informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son Suficientes para medir la dimensión

APÉNDICE D
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

Nº	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Diseño de trabajo							
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	X		X		X		
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	X		X		X		
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	X		X		X		
	Dimensión 2: Condiciones de vida asociada al trabajo							
5	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.	X		X		X		
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	X		X		X		
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.	X		X		X		
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 3: Realización personal							
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	X		X		X		
10	Recibo buen trato por parte de la institución de salud.	X		X		X		
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		
12	Me siento realizado profesionalmente.	X		X		X		

13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.	X		X		X	
Dimensión 4: el sistema participativo							
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución	X		X		X	
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.	X		X		X	
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución de salud.	X		X		X	
17	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.	X		X		X	
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos	X		X		X	
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.	X		X		X	
20	La Institución de salud me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

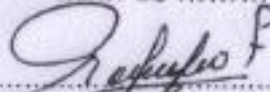
..... SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: NEILDA LERAR RAMIRO FLORES DNI N° 28543213

Especialidad del validador: GERENCIA EN SALUD

10 de DICIEMBRE del 2016.


.....
Firma del experto informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son Suficientes para medir la dimensión

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Diseño de trabajo								
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	X		X		X		
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	X		X		X		
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	X		X		X		
Dimensión 2: Condiciones de vida asociada al trabajo								
5	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.	X		X		X		
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	X		X		X		
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.	X		X		X		
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Realización personal								
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	X		X		X		
10	Recibo buen trato por parte de la Institución de salud.	X		X		X		
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		
12	Me siento realizado profesionalmente.	X		X		X		

13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.	X		X		X	
Dimensión 4: el sistema participativo							
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución	X		X		X	
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.	X		X		X	
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución de salud.	X		X		X	
17	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.	X		X		X	
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos	X		X		X	
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.	X		X		X	
20	La Institución de salud me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: *GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD* DNI N° *07173892*

Especialidad del validador: *RASA, MARIBEL, GRADOS, ZAVALA*

10 de *DICIEMBRE* del 20*16*.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

[Firma]
Firma del experto informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son Suficientes para medir la dimensión

ANEXO E
BASE DE DATOS
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

	Clima autoritario explorador					Clima autoritario paternalista				Clima tipo participativo			Sistema participativo en grupo								clima organizacional	Clima autoritario explorador	Clima autoritario paternalista	Clima tipo participativo	Sistema participativo en grupo
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	3	2	5	5	2	1	4	1	4	1	5	3	4	2	5	4	2	5	2	4	64	17	10	9	41
2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	80	19	16	12	33
3	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	83	19	16	13	35
4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	81	18	17	12	34
5	5	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	60	17	11	9	23
6	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	86	23	14	13	36
7	2	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85	16	17	13	39
8	3	2	4	5	2	1	2	2	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	56	16	7	11	22
9	4	3	3	2	2	1	2	3	5	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	56	14	11	9	22
10	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	45	17	14	7	7
11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	56	16	16	9	15
12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	55	16	16	9	14
13	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	58	16	15	8	19
14	4	3	2	1	5	4	4	3	2	1	3	3	2	4	4	2	3	3	4	1	58	15	13	7	23
15	4	4	3	3	2	2	4	5	2	5	3	1	1	3	4	1	3	3	2	2	57	16	13	9	19
16	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	85	24	15	10	36
17	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	59	17	14	6	22
18	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	22	17	14	30
19	3	5	4	5	1	2	5	3	5	1	5	3	5	4	5	4	3	4	1	4	72	18	15	9	30

20	4	2	4	2	4	2	4	3	1	2	4	1	2	3	4	2	3	1	4	3	55	16	10	7	22
21	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	57	12	11	7	27
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	66	20	13	10	23	
23	3	5	5	4	3	4	3	4	2	2	5	5	5	2	3	2	4	4	4	4	73	20	13	12	28
24	4	2	2	4	1	2	5	4	1	5	1	5	4	3	4	3	4	3	3	1	61	13	12	11	25
25	4	2	3	5	2	1	5	2	4	3	5	2	1	2	4	2	4	2	4	3	60	16	12	10	22
26	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	54	17	12	7	18
27	3	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	63	17	12	9	25
28	4	3	4	5	4	3	3	4	4	2	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	79	20	14	10	35
29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	63	20	12	7	24
30	5	3	4	5	3	2	4	3	2	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	74	20	11	11	32
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	66	18	12	10	26
32	4	3	4	5	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	66	18	14	9	25
33	4	3	4	5	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	66	18	13	11	24
34	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	87	19	42	8	18
35	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	79	22	14	10	33
36	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	82	22	13	14	33
37	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	25	14	12	32
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	90	25	20	13	32
39	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	92	23	18	12	39
40	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	81	22	15	11	33
41	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	79	21	17	10	31
42	3	1	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	3	4	4	4	2	3	3	62	16	12	7	28
43	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	82	20	18	10	34
44	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77	19	17	10	31
45	4	3	5	5	2	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	77	19	15	12	31

46	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	62	17	14	11	20
47	4	3	5	5	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	57	19	9	7	22
48	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	74	21	14	11	28
49	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	70	18	16	11	25
50	4	3	3	3	5	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	60	18	10	8	24

ANEXO E
BASE DE DATOS
VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

	Diseño de trabajo				Condiciones asociadas al Trabajo					Realización personal			promoción y superiores				Satisfacción laboral	Diseño de trabajo	Condiciones asociadas al trabajo	Realización personal	promoción y superiores
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
1	3	2	5	5	2	1	4	1	4	1	5	3	4	2	5	4	51	15	12	9	15
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	76	20	24	13	19
3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	68	19	21	12	16
4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	72	20	21	14	17
5	5	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	2	4	49	14	14	10	11
6	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	60	19	18	11	12
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	78	20	24	14	20
8	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	48	13	17	9	9
9	5	5	4	3	1	3	4	2	2	3	2	1	1	2	4	1	43	17	12	6	8
10	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	2	33	10	12	4	7
11	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	45	11	12	11	11
12	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	45	11	11	12	11
13	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	43	13	13	9	8
14	3	2	2	4	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	3	2	36	11	11	5	9
15	5	3	3	3	3	2	3	2	5	5	4	1	2	4	2	2	49	14	15	10	10
16	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	70	19	20	14	17
17	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	56	13	18	9	16
18	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	73	19	21	15	18
19	5	3	5	4	3	4	5	1	3	5	3	2	1	5	4	1	54	17	16	10	11
20	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	1	2	61	17	19	13	12
21	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	1	2	2	1	49	14	18	11	6
22	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	5	1	1	62	18	22	13	9

23	5	4	5	4	4		2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	52	18	12	10	12
24	5	2	4	4	2	4	2	3	2	3	1	5	4	3	4	5	53	15	13	9	16
25	4	3	5	5	3	5	3	3	2	4	2	5	3	5	5	1	58	17	16	11	14
26	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57	14	17	11	15
27	5	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	5	1	2	2	3	51	16	15	12	8
28	4	3	3	5	2	3	4	3	2	3	4	3	1	2	2	2	46	15	14	10	7
29	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	56	16	17	11	12
30	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1	3	5	1	47	14	14	9	10
31	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	55	16	16	10	13
32	4	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3	49	17	15	7	10
33	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	58	17	19	12	10
34	5	5	4	5	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	1	51	19	13	10	9
35	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	4	3	4	5	5	5	45	4	12	10	19
36	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	57	15	17	11	14
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	65	16	19	10	20
38	5	2	3	3	2	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	66	13	22	13	18
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	76	20	24	13	19
40	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	64	17	20	11	16
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	1	66	16	25	13	12
42	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	1	5	5	1	68	20	22	14	12
43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	5	5	1	68	20	23	13	12
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	1	61	16	21	12	12
45	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	1	62	17	21	13	11
46	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	1	1	5	4	1	54	19	17	7	11
47	5	3	5	5	2	2	3	1	2	2	3	5	1	3	2	1	45	18	10	10	7
48	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	53	17	16	6	14
49	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	50	14	19	10	7
50	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	50	14	19	10	7