



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores  
del Hospital Santa Rosa, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Alberca Romero, Job Manuel (ORCID: 0000-0002-6397-3067)

ASESOR:

Dr. Quinteros Gómez, Yakov (ORCID: 0000-0003-2049-5971)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

La presente Investigación es dedicada a Dios, por darme fortaleza, salud; a mi Madre quien me dio la vida, y a mis hermanos quienes siempre me apoyaron en las buenas y en las malas.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios nuestro señor, por darle salud a mi familia y mantener unida en estos momentos tan difíciles y de manera especial a los docentes de la Escuela de Posgrado, por haber compartido sus experiencias y conocimientos en mi preparación de maestría.

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Índice deContenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>vi</b>
<b>Resumen</b>	<b>vii</b>
<b>Abstract</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.</b>	<b>9</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>12</b>
<b>III.MÉTODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalizacion	16
3.3. Población, criterios, muestra y muestreo, unidad de análisis.	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de análisis de la información.	21
3.7. Aspectos éticos	22
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>23</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>32</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>36</b>
<b>VII.RECOMENDACIONES.</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>46</b>

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalizacion Clima O.	15
Tabla 2: Operacionalizacion Satisfacción L.	15
Tabla 3: Distribución de la población	17
Tabla 4: Clima Organizacional	23
Tabla 5: Satisfacción Laboral.	24
Tabla 6: Clima O. y Satisfacción L.	25
Tabla 7: CO y condiciones de trabajo.	26
Tabla 8: Co. Interaccion de los jefes.	27
Tabla 9: Co y Bienestar .	28
Tabla 10: Prueba de Normalidad	29
Tabla 11: Correlacion de variables y dimensiones	30
Tabla 12: Constratacion de hipótesis.	31

## Índice de figuras

Figura 1: Clima Organizacional.	23
Figura 2: Satisfacción laboral.	24
Figura 3: Clima O y Satisfacción L.	25
Figura 4: CO y Condiciones de trabajo.	26
Figura 5: CO e interacción con los jefes.	27
Figura 6: CO y bienestar laboral.	28

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima 2021. La población estuvo conformada por 108 trabajadores de los servicios de Medicina General, Emergencia y Uci, entre asistenciales y administrativos del Hospital Santa Rosa. Lima. 2021, la muestra fue del tipo censal, en las cuales se ha estudiado las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral, el método fue el hipotético-deductivo, tipo descriptivo de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, en un período específico, aplicándose el cuestionario de clima Organizacional del MINSA y el de satisfacción laboral del MINSA ambos con escala de Likert, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. El resultado fue: Rho de Spearman de 0.654 con relación positiva de variables, nivel de correlación moderada, significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se descarta  $H_0$  y se valida  $H_G$ ; Concluyendo: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima.

*Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Gestión.*

## **Abstrac**

The general objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the workers of the Santa Rosa Hospital, Lima 2021. The population was made up of 108 workers of the General Medicine, Emergency and ICU services, between care and administrative Santa Rosa Hospital. Lime. 2021, the sample was of the census type, in which the variables have been studied: Organizational climate and job satisfaction, the method was the hypothetical-deductive, descriptive type of transactional cut, non-experimental design, quantitative approach, in a specific period, Applying the MINSA Organizational Climate questionnaire and the MINSA job satisfaction questionnaire, both with a Likert scale, the results of which are presented graphically and verbatim. The result was: Spearman's Rho of 0.654 with a positive relationship of variables, moderate correlation level, bilateral significance  $p = 0.000 < 0.05$ ,  $H_0$  is discarded and  $H_A$  is validated; Concluding: The organizational climate is related to job satisfaction in the workers of Hospital Santa Rosa, Lima.

*Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, Management.*



## I. INTRODUCCIÓN

En nivel internacional dentro de una institución el clima (CO) y la satisfacción laboral (SL), juegan un rol importante más aún frente a la circunstancia que se está viviendo actualmente, donde los trabajadores del sector salud están siendo los más afectados. Esos dos aspectos dentro del campo laboral son bien valorados en la actualidad, pues son estas las instituciones responsables a nivel mundial para tener un mejor conocimiento panorámico del entorno laboral, al igual que son muy valoradas para gestionar y los procedimientos sanitarios desde las unidades de atención primaria hasta los hospitales especializados, (Iglesias, 2015, p, 6).

La SL y CO, están siendo de importancia para el rendimiento del trabajador pues este realiza las actividades en las entidades sanitarias, ya que mejora muchos factores como la eficiencia, innovación, diferenciación y sobre todo adaptación. Para conseguir dicho propósito, hay que llegar a conocer los distintos aspectos que limitan un poco cumplir con estos desafíos, (Manosalvas, 2015, p, 4).

La modernización del ente estatal es un requerimiento en la cual todos los sectores inmersos están de acuerdo, esto nos da entender que avanzamos hacia los nuevos modelos de gestión de todas las organizaciones estatales o privadas por ello en el ámbito nacional, aún estamos en proceso de tener en cuenta la importancia y el gran valor que tiene sobre la relación del ambiente y las implicancias en el rendimiento de los trabajadores y más aún el compromiso y la satisfacción con sus centros de trabajo que impacta en la consecución de objetivos y mejoras en el rendimiento, (Pilligua, 2019, p, 8).

Por este motivo, hoy en día existe en Perú una gran intranquilidad al tratar el CO pues este en el ámbito sanitario, ha generado la creación de un Documento Técnico que tiene que ver la calidad de la salud en gestión con el Ministerio de Salud, el cual ha presentado la Resolución Ministerial N° 768-2001, y por la Resolución Ministerial N° 519-2006., (Bernal, 2015, p, 2).

En el HSRPL se observó que el trabajador, menciona que percibe una alta tensión aunado a un estrés al presentar índices de agotamiento y cansancio, además, con el pasar de las horas se puede apreciar que realizan sus labores de manera continua y

motona, presentándose en ocasiones denuncias sobre tardanzas, faltas, rotaciones del personal e incluso falta de materiales o equipos de trabajo para ejercer las labores, aunado a ello se suma el poco compromiso y participación del personal, remuneraciones desproporcionadas y desiguales, entre otras. Por tanto, todo ello provoca un clima desfavorable que tiene efectos negativos en el trabajo. Por ello se realizó este trabajo de investigación donde nos permitirá conocer el nivel y la relación de ambas variables en la entidad.

Se planteó un Problema General bajo la interrogante: Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021?; Sobre los Problemas Específicos se consideraron: Problema Específico 1, Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021?; Igualmente Problema Especifico 2, Qué relación existe entre el clima organizacional y la Interaccion de los jefes de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021?; Por ello, Problema Especifico 3, Qué relación existe entre el clima organizacional y el bienestar de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021?

La Justificación del trabajo de investigación consta de: Justificación teórica bases teóricas que sustentaron lo que se buscaba para consolidar beneficios de los actores involucrados, además de la entidad, mejorando el Co para mejorar también la SL; Así mismo la Justificación Práctica **contribuye a la solución de la problemática encontrada que afecta a todos los involucrados**, sin fines de lucrar, resolviendo y presentando estrategias de solución para lograrlo, en este caso se buscó contribuir a mejorar el ambiente para lograr comodidad en los trabajadores lo que beneficia a la entidad a su desarrollo institucional y personal; En tal sentido la Justificación Metodológica se realizó dentro de los parámetros metodológicos, proporcionando instrumentos validados y confiable para futuros estudios, análisis, concluyendo y recomendando soluciones para la problemática encontrada.

Sobre el OG: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021; En ese sentido en el Objetivo Específico 1, Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los

trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021; Entonces, en el Objetivo Específico 2, Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la Interacción de los jefes de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021; En esa misma forma, en el Objetivo Específico 3, Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el bienestar de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.

En relación a las hipótesis, Hipótesis General: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021; En ese sentido en la Hipótesis Específica 1, El clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021; Entonces, en la Hipótesis específicas 2, El clima organizacional se relaciona con la Interacción de los jefes de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021; En esa misma forma, en la Hipótesis Específica 3, El clima organizacional se relaciona con el bienestar de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Sobre los estudios previos internacionales, Montoya et al. (2017). Satisfacción y clima, el objetivo determino correlación de variables, descriptiva, cuantitativa, correlacional, muestra 12 trabajadores, concluye que: se tiene un alto clima organizacional, bilateral positiva y significativa; Por ello, Juárez (2018). Clima en entre trabajadores del Hospital General. Evaluó el clima en la entidad de salud, descriptiva, cuantitativa, correlacional, muestra 264 trabajadores, concluye que: Se constató niveles medios y altos, con líder que motiva; Por lo tanto, Araya, (2019). Satisfacción I. y CO en funcionarios. Evaluó la correlacion. Descriptiva, cuantitativa, correlacional, muestra 110 trabajadores, concluye que: Se percibe un CO alto relacionándola con la SL; En tal sentido, Cárdenas, (2021). Clima O. en Médicos y Enfermeras. Su finalidad fue evaluar el clima organizacional, descriptiva, cuantitativa, muestra 80 medicos, concluye que: se reconoce la forma en que el CO está relacionada con el nivel y la percepción que tienen los medicos sobre la SL dentro del hospital; Entonces, García, (2016). Satisfacción L. del personal de enfermería. Su objetivo fue determinar los niveles de SL, descriptiva, cuantitativa, muestra 120 enfermeras, concluye que: Intrínsecamente están con niveles medios, mientras que, en la extrínsecamente, hay indiferencia.

En relación a los estudios previos nacionales, Saldaña, (2020). Clima O y SL de las enfermeras. La finalidad fue establecer como el CO influye en la SL, descriptiva, correlacional, cuantitativa, muestra 120 enfermeras, concluye que: El CO se relaciona directamente con la SL; Igualmente, Apancho, (2016) Clima Organizacional y SL en Enfermeras. Su objetivo fue determinar relación de las variables, descriptiva, correlacional, cuantitativa, muestra 70 enfermeras, concluye que: el CO tiende a mejora y una SL alta significativamente; Asimismo, Gutiérrez, (2018) Clima y Satisfacción en Enfermería, determinó relación de variables, descriptiva, correlacional, cuantitativa, muestra 50 enfermeras, concluye que: se relacionan pero en nivel bajo realizando los aspectos de comodidad, en cuanto a los sueldos existe disconformidad; Además, Acosta, (2018) Clima O. y Satisfacción L, de las enfermeras, determinó relación de variables, descriptiva, correlacional, cuantitativa, muestra 48 enfermeras, concluye

que: ambas variables tienen relación alta; En efecto, Oliva (2018) Clima y Satisfacción con los empleados. Su objetivo fue establecer como se relacionan las variables, descriptiva, correlacional, cuantitativa, muestra 53 enfermeras, concluye que: 33.96% opino como desfavorable y 32.08% favorable, dando correlacion directa.

En relación a las definiciones de clima, Sotelo, (2017), situación del entorno de trabajo desde adentro experimentada por los empleados , afecta sus actitudes y productividad; Además, Segredo, (2016) lo considera como un conjunto características del interior de la entidad que implica los niveles de relacionarse; En efecto, Naranjo, (2015), el clima acciona los comportamientos de los empleados favorablemente o desfavorablemente; Así pues, Gonzales, (2018), comportamiento colectivo basado en el entorno del trabajo interno; Es así como, Pupo, (2017) lo considera como la percepción personal y grupal del entorno interno, .

Lo característico del CO se derivan de una variedad de comportamientos en relación con el liderazgo y la forma de gestionar (supervisar: autocracia, participación, etc.); la formalidad y los componentes de la entidad (comunicación, depender, promoción, y relación, Interacción) y temas económicos que inciden en el comportamiento laboral (salario, sistema de incentivos, apoyo social), (Charry, 2018, p, 4).

En relación a los tipos de CO se definen: Atmósfera autoritaria de explotación: la jefatura desconfía de sus empleados. Lo que se decide son en la cúpula del organigrama, y se asignan de acuerdo con funciones puramente de arriba hacia abajo; Autoritarismo paternalista: la gerencia confía en los empleados. Lo que se decide se da arriba o en intermedios; negociación: la gerencia desarrollada en un ambiente participativo confía en sus trabajadores, empoderando mandos medios; Participación grupal: La dirección tiene confianza en sus trabajadores s. El proceso de decidir se extiende por toda la entidad y está bien integrado en todos los niveles, todos los gerentes hacen trabajo cooperativo para el logro de metas, (Brito,2020, p,6)

Sobre los enfoques del CO: lo que se percibe y lo que se conoce, es personal. El segundo prioriza conocer como sustento del entorno. El CO se caracteriza por la normalidad del acontecer laboral. Ambas circunstancias se entrecruzan continuamente, puede intervenir en el desarrollo institucional y a sus trabajadores, la consecución de metas y maximizar el rendimiento, (Cardoso, 2019, p, 10).

En relación al CO de la salud en el Perú, el ente rector que es el MINSA establece dentro de la modernización del sector , mejorar el manejo gerencial de las entidades a su cargo, así como también los procesos de calidad, promueve también el desarrollo de la entidad pero para ello primero establece las pautas para lograr un CO adecuado que permita trabajadores satisfechos de su labor y que este comportamiento incida en ellos mismos y en los pacientes coberturados a nivel nacional, es imprescindible mantener relaciones adecuadas al interior de la organización para su mejor desempeño para cumplir con los objetivos previamente planificados , (Castillo, 2019, p, 32).

Relacionarse dentro del trabajo es importante para desarrollar lazos de convivencia laboral que aunado con lo que se conoce sobre la labor van fomentando un clima cómodo que se regula día a día , con el paso del tiempo se establece una corriente de calidad laboral que convierte al entorno en comodidad desarrollando a su vez lealtad y pertenencia, la jefatura debe estar atenta a mantener este ambiente por que mejora la productividad y se logra cumplir con lo planificado en el sentido del cumplimiento de las metas, genera también satisfacción por permanecer en la entidad, brinda seguridad y soporte psicológico que refleja también en la familia, (Arévalo, 2018, p, 12).

El ambiente laboral se basa en percepciones individuales y colectivas que se van modificando con los comportamientos entre pares y sus relaciones con las jefaturas. Los comportamientos actitudinales también están sujetos a cambios por factores externos que inciden en el ambiente, pero cuando el entorno interior está firme poco pueden afectar estos factores, dado que el grupo se mantiene unido frente a cualquier circunstancia, aflorando también el liderazgo que conlleva a mejorar las situaciones presentadas, estimula la innovación y la productividad de la entidad generando a su vez desarrollo, (Barzola, 2017, p,6).

Cada entidad posee una personalidad grupal definida y que se trasmite fuera de ella de tal forma que las demás personas son conscientes de como actúa cada institución, por ello es básico que se trate de mejorar los ambientes internos sobre todo en entidades de servicio y que trabajan con público ofertando y brindando servicios, esto es notable en entidades privadas mas no en las estatales que dependen exclusivamente del tipo de liderazgo jefatural que se necesita, (Jiménez, 2016, p, 4);

Otras características que inciden en el ambiente de trabajo son los ambientes ergonómicos, emolumentos, trato, bienestar, que propenden a un ambiente agradable y productivo, a ello se suma las condiciones sanitarias y laborales, (Rodríguez, 2015, p,8).

En las Teorías del clima organizacional, Romero, V, propuso en su teoría que una persona motivada tiene tres fuerzas impulsoras: logro, poder y pertenencia. Equilibrarlos es tarea personal y difiere de un individuo a otro. Estas necesidades están íntimamente relacionadas con los factores motivacionales que impulsan reacciones positivas o negativas. Esta motivación impulsa las relaciones personales y mejora las expectativas intrapersonales para lidiar con los éxitos o fracasos, (Molina, 2016, p, 22).

Las dimensiones del CO son: Dimensión 1, Potencial Humano: Es la capacidad del individuo para crear, innovar y lograr metas personales. Es individual y cada individuo la fomenta de acuerdo a sus actitudes y ganas de laborar. Para una entidad, es muy vital tener personal que cumpla con el perfil y que este adecuadamente capacitado para beneficio de la entidad; Por ello, Dimensión 2, Diseño Organizacional: Responsable de la estructura de la entidad, de tal manera que sea factible trabajar adecuadamente en forma diaria; Entonces, Dimensión 3, Cultura Organizacional: Es lo que el trabajador tiene como creencias, costumbres, valores, se manifiesta de manera estratégica, estructurada y sistemática, que estimula actitudes adecuadas que se convierten en mejoras laborales e impulso de la entidad, (Pedraza, 2018, p, 2).

En relación a la definición de Satisfacción Laboral (SL), Sánchez, (2017), las actitudes personales del empleado están en relación con su personalidad y con su entorno laboral; Por ello, Zayas, (2018), la forma de influenciar del entorno laboral y los estilos de gerenciar determinan los niveles de comodidad del trabajador; Por lo tanto, Sánchez, 2016, Es la calidez del ambiente interno de la entidad que incide como percepción en el trabajador motivándolo y dándoles comodidad en su medio de trabajo; En tal sentido, Borbón, (2017), Características específicas del ambiente de trabajo influenciado por las relaciones, administración emolumentos que dan la sensación de percepción individual y colectiva; A su vez, es una fuerza que afecta el comportamiento de los empleados; Entonces, Pizarro, (2019), En la forma como se maneje el ambiente laboral este estimulara al trabajador positivamente o negativamente.

Sobre las características de la SL, son: Valores éticos positivos: Una organización con metas específicas, guiada por la honestidad y sinceridad en el logro de resultados; Ambiente relajado y eficiente: percepción individual o colectiva de como la administración proporciona comodidad para trabajar; Perseguir la excelencia: Cuando la entidad brinda un muy buen ambiente de trabajo motiva más a los trabajadores para aumentar las exigencias laborales , produciendo sentido de pertenencia y una mejor forma de comunicarse , (Gálvez, 2017,p, 4) .

Un buen clima laboral en una organización es garantía suficiente para desarrollar con éxito a la entidad y a su personal , no consideran nada imposible , son retos positivos que los trabajadores afrontan con éxito por la motivación jefatural, esto también estimula la inmunidad ante posibles enfermedades al tener cero preocupaciones , la pertenencia está en su maxima expresión , hay lealtad a la firma , se identifican y crean afecto por su organización, lo que les permite alcanzar las metas con facilidad, (Faya, 2018, p, 6).

Los componentes de la SL son: Andamiaje de la entidad: que tamaño lleva y como está organizada estructuralmente; Entorno: el personal percibe directa o indirectamente el entorno y el entorno general de sus eventos; RRHH: en relación con la sistematización de la entidad y sus procesos; El microclima: puede darse en determinada área de la entidad y puede ser diferente que el ambiente laboral de toda la entidad, (Saavedra, 2020, p, 6).

La SL, es la resultante de la sumatoria del comportamiento de sus empleados en relación a su labor conjuntamente con sus relaciones en todos los niveles y el acontecer diario. Por lo tanto, la SL es cómo se actúa el empleado en su labor. La satisfacción genera comportamientos positivos y lo inverso comportamientos negativos, (Pujol, 2018, p, 6)

De lo contrario, cuando existe insatisfacción con el trabajo, se puede observar que el rendimiento es bajo, la información brindada es menor y los subordinados se fortalecen positivamente en forma de elogios; mostrando un bajo grado de aceptación de ideas y menos interacción con ideas, esto se puede ver en el ambiente laboral, y se observa que el entusiasmo se muestra en aquellas organizaciones que están sobre concentradas o rígidas-la producción es muy limitada, (Montero, 2015, p, 2).

El entorno laboral es determinante para lograr la satisfacción personal. “La



burocratización y la rutina, las duras condiciones ambientales (por ejemplo, olores o ruidos desagradables), la falta de estabilidad laboral y los horarios anti fisiológicos. a intensidad o persistencia, puede ser un factor inevitable de bajo desempeño, pues no permite sentirse cómodo y seguro de la misma manera en un ambiente laboral donde la relación con los compañeros es determinante en la dinámica resultante, por tanto, en cuanto a el entorno de trabajo resultante se refiere, cuanto más negativo sea el entorno, más probable es que se produzca el agotamiento, (Cernas, 2018, p, 8).

Un método teórico muestra que la SL incide en el desarrollo del individuo. Obviamente, para lograr efectividad en las entidades actuales, se deben mezclar tecnología de punta y características laborales del individuo. Si el individuo esta cómoda en su centro de trabajo cumplirá con los requisitos de su perfil, lo inverso es que no está motivado para realizar su labor, reflejándose a su vez en su vida personal, (Duche, 2019, p, 2).

Si bien el CO y la SL siempre están correlacionadas no se dan los estudios necesarios para determinar con exactitud esta correlacion ni cómo se produce esta simbiosis laboral, a pesar de ello estadísticamente si existe una alta correlacion de estas variables, pero está en función al CO de la entidad y a sus relaciones laborales y familiares, (Montserrat, 2018, p, 10).

Hoy en día, los estudios son coincidentes en manifestar que sus constructos correspondientes son libres entre, por lo que el CO es de naturaleza descriptiva or que detalla el quehacer de los trabajadores de la entidad quedando esta como objeto del estudio, por su parte la SL es como califica el empleado su labor y como se siente, que percibe en relación con la afectividad, (Bellido, 2021, p, 8).

Sobre las teorías de SL, Modelo de dos factores de Herzberg (1959), establece que hay dos factores que tienen influencia sobre los factores motivacionales y que estimulan la percepción de satisfacerse en el medio laboral de ellos unos son internos y otros externos; Teoría Necesidades de Maslow (1954) establece factores motivacionales y está en íntima relación con motivarse estipulando que las actitudes de las persona se cumple cuando satisfacen sus necesidades; Teoría de la discrepancia (Locke 1976) Relaciona los valores en el trabajo que inciden directamente en el individuo y que puede hacerse de ellos en el medioambiente donde labora , clasificándolos según su importancia jerarquizándolos en orden de importancia para

él. Se considera para el estudio la teoría de Maslow, basada en la motivación de las necesidades de la persona, (Hauser, 2017, p, 14).

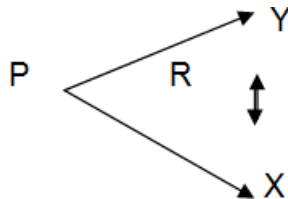
Sobre las dimensiones de SL, estas son: Dimensión 1, Condiciones de Trabajo: Las condiciones de trabajo son todos los elementos que rodean al trabajo, un conjunto de factores que lo rodean. Con este método, la cantidad de condiciones de trabajo que se pueden considerar es prácticamente infinita. Por tanto, "entorno o entorno laboral" parece similar al que le precede; Dimensión 2, Interacción de los jefes: en una relación de empleado superior, cada parte tiene los valiosos recursos que proporciona a la otra parte, y ambas partes pueden beneficiarse de las ventajas de mantener una buena comunicación. Los líderes pueden decidir o tener influencia en los trabajadores para destacar en su labor; Dimensión 3, Bienestar de los trabajadores: es cuando el empleado se siente cómodo y seguro en su puesto de trabajo, con percepción de sentimientos positivistas, (Quispe, 2020, p, 4).

### III. METODOLOGIA.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio, es básica no se aparta de sus orígenes teóricos, (Bwisa ,2018. p.2). Nivel, fue Descriptiva descompone la variable en todas sus partes explicándolas, (Nassaji, 2018.p.4). Correlacional, demostró correlacion de variables, (Goes, 2016.p.2). Método hipotético deductivo estableciendo, contrastando y descartando hipótesis, (Shuttelwwod, 2018. p.4). Enfoque cuantitativo porque recurre a métodos estadísticos cuantificando resultados, (Bhat, 2018.p.2). Diseño no experimental, porque está realizado en el medio natural en que se encuentra, (Moreno, 2015.p.2). Por el tiempo, fue transversal, toma un espacio temporal, (Mc Gartland, 2016.p.2),

Esquema:



Dónde:

P: Población

X: Variable Clima Organizacional.

Y: Variable Satisfacción Laboral.

r: Relación

#### 3.2. Variable y Operacionalización.

##### 3.2.1. Variables

VI: Clima Organizacional.

VD: Satisfacción Laboral

##### 3.2.2. Operacionalización de las Variables

Anexos.

#### 3.3. Población, muestra y muestreo.

### **3.3.1. Población**

Personas de similares características de un determinado lugar, (Research, 2015, p,2), Conformada por 108 empleados de los servicios del HSRL. 2021.

La población estudiada se consideró censal por ser igual población y muestra. (Hernández, 2014, p, 123)

Distribución de la población. Anexos.

Los criterios de selección son criterios utilizados para participación de la encuesta, (Moreno, 2015, p, 8).

En inclusión comprende a empelados de los servicios de Medicina General, Emergencia y UCI, entre asistenciales y administrativos del Hospital Santa Rosa. Lima. 2021, que aceptaron la encuesta. Sobre exclusión comprende trabajadores que no aceptaron la encuesta

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.3.2. Técnicas**

Procesos para colectar la información de la muestra, (De Aguiar, 2016. p.4). La técnica fue la encuesta, que es un grupo de Items para evaluar opiniones, (De Aguiar, 2016.p.4).

#### **3.3.3. Instrumentos**

Conjunto de Items con dimensiones e indicadores del tema que se quiere estudiar. (Canals, 2017. p.4).

Fueron dos encuestas uno de CO con 28 Items y el de SL de 25 preguntas y escala Likert, (Saket, 2015. pp.2).

#### **Ficha técnica del instrumento Clima Organizacional.**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Clima

**Autor:** MINSA.

**Adaptación:** Alberca. R.

**Año:** 2012

**Lugar:** Lima - Perú

**Fecha de Aplicación:** 01/06/2021

**Objetivo:** Evaluar el CO en empleados del HSRL. 2021.

**Administrado a:** Empleados del HSRL. 2021.

**Tiempo:** 60'.

**Margen de error:** 0.05 %

**Observaciones:** S/O.

### **Ficha técnica del instrumento Satisfacción Laboral.**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Satisfacción **Autor:**

MINSA.

**Adaptación:** Alberca. R.

**Año:** 2012

**Lugar:** Lima - Perú

**Fecha de Aplicación:** 01/06/2021

**Objetivo:** Evaluar la SL en empleados del HSRL. 2021.

**Administrado a:** Empleados del HSRL. 2021.

**Tiempo:** 60'.

**Margen de error:** 0.05 %

**Observaciones:** S/O.

#### **a) Validación**

Pertinencia: los Items tienen concordancia con lo teórico. Relevancia: Se relaciona con las dimensiones. Claridad: Los Items son entendibles, (Tagerdoost, 2016, p. 2). Ambas encuestas pasaron por juicio de expertos, con tres profesores doctores de la EPG de la UCV. (Anexos).

#### **b). Confiabilidad**

A la aplicación simultánea de la encuesta esta arroja resultados de similitud. (Hernández et al, 2014., p. 122). Se empleó prueba piloto de 30 empleados, habiéndose procesado con el SPSS 26.0.

Confiabilidad clima organizacional: 0.926. Likert

Confiabilidad satisfacción Laboral: 0.831. KR-20

Siendo las escalas superiores a 0.90 en clima organizacional es muy buena la confiabilidad y superior a 0.80 en satisfacción laboral es buena la confiabilidad.

### 3.4. Procedimientos.

Se solicitó el permiso al HSRL a través de la oficina de capacitación, el mismo fue aprobado e iniciado con la investigación, el mismo que fue adjuntado en anexos.

El empleó una encuesta de 108 trabajadores, mediante una encuesta cada una de las unidades muestrales.

### 3.5. Métodos de análisis de datos.

Con el resultado de las encuestas se elaboró la base de datos empleando estadística descriptiva sistematizando la data.

a) Estadística descriptiva.

Se minimizo la información para describirla demostrando sus características fenomenológicas convirtiéndose a tablas y gráficos (Kenton, 2019, p. 2).

b) Estadística Inferencial y prueba de Hipótesis.

Se utilizó Rho Spearman, para contrastar hipótesis y su correlacion,(Pramod, 2019, p. 4).

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho = rs$

$\rho =$  Coeficien. Correla.

$\sum =$  Dif. rangos

$d =$  Dif. correspondientes estadísticos.

$n =$  No parejas

Nivel de Significación:

Si  $p < 0.05 \Rightarrow$  Existe relación de variables

Si  $p > 0.05 \Rightarrow$  No existe relación de variables

La hipótesis se prueba para aceptar o eliminar una.

Regla de decisión:

Valor  $p > 0.05$ , se valida  $H_0$

Valor  $p < 0.05$ , se elimina  $H_0$  y se valida  $H_a$ .

### **Aspectos éticos.**

Para el estudio se utilizó el consentimiento informado y con inducción en relación al tema, conservando anonimato, salvaguardando identidad, descartando situaciones comprometidas de legalidad y el correcto empleo de resultados, (Yip, 2016, p, 2).

## IV. RESULTADOS

Tabla 4

*Clima organizacional.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No aceptable	10	9,3
Regular	68	63,0
Aceptable	30	27,8
Total	108	100,0

Fuent. Cuest. CO. (Anex. 2)



Fig. 1. Clima organizacional

Interpretación:

Tabla 4 y fig. 1; Clima organizacional no aceptable representa 9.3%, regular 63% y aceptable 27.8%.



Tabla 5

*Satisfacción laboral.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	38	35,2
Media	30	27,8
Alta	40	37,0
Total	108	100,0

Fuent: C.. SL. (Anex. 2)

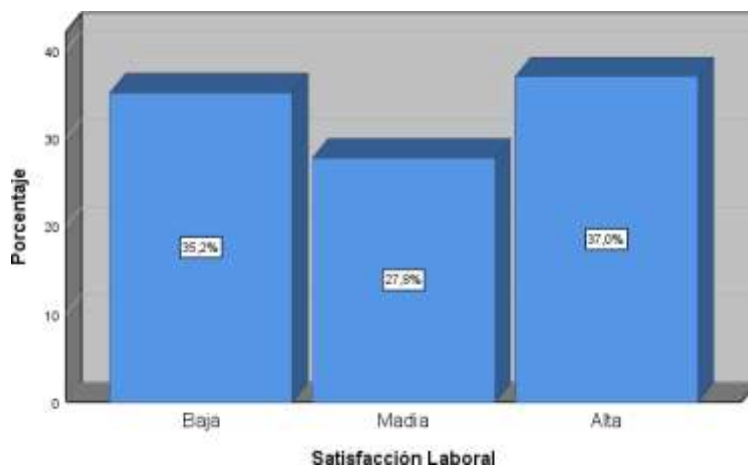


Fig. 2. Satisfacción laboral

Interpretación:

Tabla 5 y figura 2; Satisfacción laboral baja 35.2%, media 27.8% y alta 37%.

Tabla 6

*Clima y satisfacción.*

		Clima			Total
		No aceptable	Regular	Aceptable	
Satisfacción Laboral	Baja	10 9,3%	28 25,9%	0 0,0%	38 35,2%
	Madia	0 0,0%	25 23,1%	5 4,6%	30 27,8%
	Alta	0 0,0%	15 13,9%	25 23,1%	40 37,0%
Total		10 9,3%	68 63,0%	30 27,8%	108 100,0%

Fuente: Cuest. CO y SL. (Anex. 2)



Fig. 3. Clima y satisfacción

Interpretación

Tabla 6 y figura 3; Satisfacción laboral baja, el 9.3% con clima organizacional aceptable; Satisfacción baja, el 23.1% con clima regular. Satisfacción baja, el 23.1% con clima aceptable.

Tabla 7

*Clima y condiciones de trabajo.*

		Clima			Total
		No aceptable	Regul.	Aceptab.	
C. trabajo	Baja	10 9,3%	27 25,0%	5 4,6%	42 38,9%
	Madia	0 0,0%	24 22,2%	0 0,0%	24 22,2%
	Alta	0 0,0%	17 15,7%	25 23,1%	42 38,9%
Total		10 9,3%	68 63,0%	30 27,8%	108 100,0%

Fuent: Cuest. CO y SL. (Anex. 2)

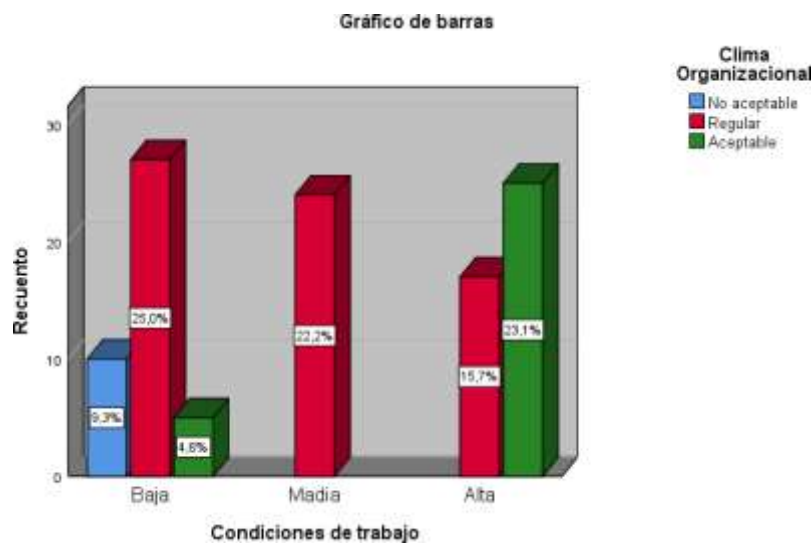


Fig. 4. Clima organizacional y condiciones de trabajo

Interpretación:

Tabla 7 y figura 4; Condiciones de trabajo estadio bajo, el 9.3% con clima aceptable, Condiciones de trabajo estadio bajo, el 22.2% con clima regular. Condiciones de trabajo estadio bajo, el 23.1% con clima aceptable.

Tabla 8

*Clima y la Interacción de los jefes.*

		Clima Organizacional			Total
		No aceptable	Regul.	Aceptab.	
Interac. jefes	Baja	10 9,3%	13 12,0%	1 0,9%	24 22,2%
	Madia	0 0,0%	26 24,1%	0 0,0%	26 24,1%
	Alta	0 0,0%	29 26,9%	29 26,9%	58 53,7%
Total		10 9,3%	68 63,0%	30 27,8%	108 100,0%

Fuent.: Cuest. CO y SL. (Anex. 2)

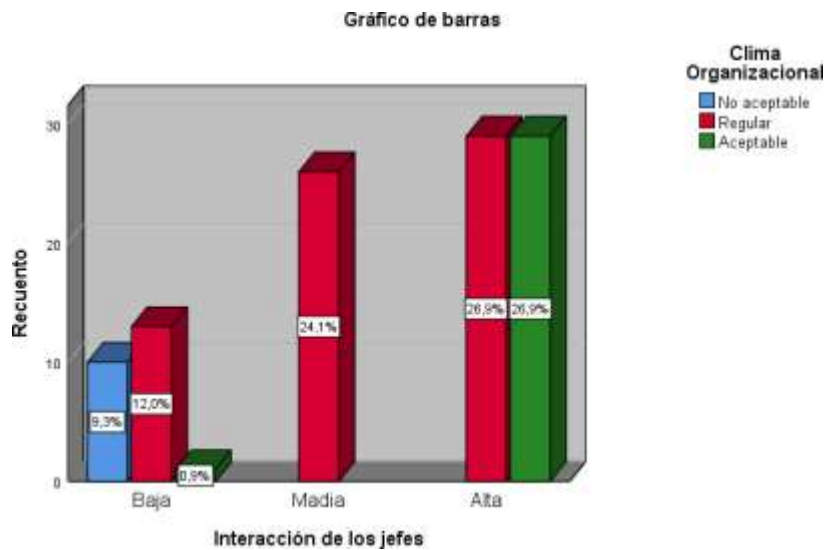


Fig. 5. Clima e Interac. jefes.

Interpretación

Tabla 8 y fig. 5; Interacción de los jefes estadio baja, el 9.3% con clima organizacional aceptable; Interacción de los jefes estadio baja, el 24.1% con clima regular. Interacción de los jefes estadio baja, el 26.9% con clima aceptable.

Tabla 9

*Clima l y bienestar de trabajo.*

		Clima Organizacional			Total
		No aceptable	Regular	Aceptable	
Bienestar de trabajo	Baja	10 9,3%	26 24,1%	0 0,0%	36 33,3%
	Madia	0 0,0%	29 26,9%	4 3,7%	33 30,6%
	Alta	0 0,0%	13 12,0%	26 24,1%	39 36,1%
Total		10 9,3%	68 63,0%	30 27,8%	108 100,0%

Fuent.: Cuest. CO y SL. (Anex. 2)

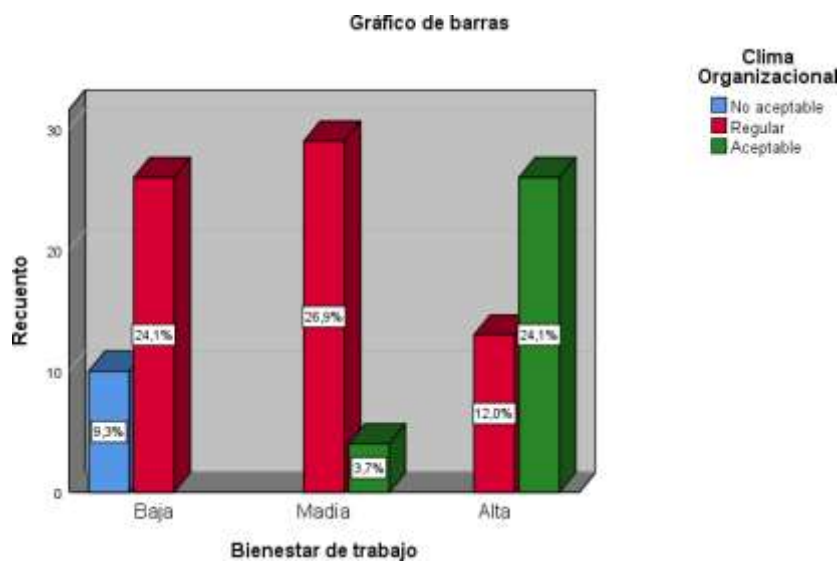


Fig. 6. Clima y el bienestar de trabajo

Interpretación:

Tabla 9 y fig. 6; el bienestar de trabajo estadío de baja, el 9.3% con clima organizacional aceptable; Bienestar de trabajo estadío de baja, el 26.9%con clima regular. Bienestar de trabajo estadío de baja, el 24.1% con clima aceptable.

### 3.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

#### Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: Distribución de variable estudiada no difiere de la distribución normal.

Ha: Distribución de variable estudiada difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.05$ , se aprueba  $H_0$ .

Si Valor  $p < 0.05$ , se elimina  $H_0$  y se aprueba

$H_a$ .

Tabla 10.

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic.	gl	Sig.	Estadístic.	gl	Sig.
Clima Organizacional	,216	108	,000	,876	108	,000
Satisfacción Laboral	,138	108	,000	,961	108	,003

a. Correc. de signif. Lilliefors

Evidencian valor  $p=0.000 < 0.05$  y  $p=0.003 < 0.05$  (Kolmogorov-Smirnov  $n \geq 30$ ). Siendo distribuciones diferentes a la normal. Por ello se elimina  $H_0$  justificándose empleo del estadístico no paramétrico.

Tabla 11

*Correlación de variable y dimensiones*

			Clima. O	Satisfacción L.	Condic. trabajo	Interacci.jefes	Bienes. trabajo
Spearman	Clima .O.	Coefic. Correl.	1,000	,654**	,541**	,614**	,684**
		Sig. (bilat.)	.	,000	,000	,000	,000
		N	108	108	108	108	108
	Satisfacción . L.	Coefic. Correl.		1,000	,854**	,846**	,967**
		Sig. (bilat.)		.	,000	,000	,000
		N		108	108	108	108
	Condic. trabajo	Coefic. Correl.			1,000	,567**	,809**
		Sig. (bilat.)			.	,000	,000
		N			108	108	108
	Interac. jefes	Coefic. Correl.				1,000	,793**
		Sig. (bilat.)				.	,000
		N				108	108
Bienes. Trabajo	Coefic. Correl.					1,000	
	Sig. (bilat.)					.	
	N					108	

\*\* Correlac. Signific. nivel 0,01 (bilat.).

Tabla 11 se observa clima y la satisfacción con correlaciones moderadas; igualmente, el clima y las dimensiones condiciones trabajo, interacción jefes, bienestar trabajo; con correlaciones moderadas.

#### 4.1. Contratación de las hipótesis

Tabla 12

##### *Contratación de la HG e HE*

	Hipótesis	P_valor (p)	Significancia $\alpha$	Contratación Hipótesis	Decisión
Ha	El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021				
HE1	El clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	El clima organizacional no se relaciona con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021				
HE2	El clima organizacional se relaciona con la Interacción de los jefes de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	El clima organizacional no se relaciona con la Interacción de los jefes de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021				

HE3	El clima organizacional se relaciona con el bienestar de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	El clima organizacional no se relaciona con el bienestar de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021				

---

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral (Anexo 2)

Respecto a la HG, Spearman 0.654, relación positiva de variables, nivel de correlación moderada, signific. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$ , se descarta Ho y se valida HG; Concluye: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores del HSRL, 2021.

En la HE1, Spearman 0.541 relación positiva de variables, nivel de correlación moderada y nivel de signific. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$ , se descarta Ho y se valida HE1; Concluye: El clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del HSRL, Lima, 2021.

Sobre la HE2, Spearman 0.614 relación positiva de variables, correlación moderada y nivel de signific. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$ , se descarta Ho y se valida HE2; Concluye: El clima organizacional se relaciona con la Interacción de jefes de la satisfacción laboral en los trabajadores del HSRL, Lima, 2021.

Respecto a HE3, Spearman 0.684 relación positiva de variables, correlación moderada y signif. Bilat.  $p=0.000 < 0.05$ , se descarta Ho y se valida HE3. Concluye: El clima organizacional se relaciona con el bienestar de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del HSRL, Lima, 2021.



## V. DISCUSIÓN

Sobre el OG, Spearman 0.654 relación positiva de variables, correlación moderada y signif. Bilate.  $p=0.000<0.05$ , se descarta  $H_0$  y se valida  $H_G$ . Concluye: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral; Satisfacción laboral estadio de baja, el 9.3% con clima organizacional aceptable; la satisfacción laboral estadio de baja, el 23.1% con clima regular. Satisfacción laboral estadio de baja, el 23.1% con clima aceptable; lo que corrobora Acosta, (2018). Las instituciones médicas buscan ir más allá de la atención al paciente porque los profesionales tienen la responsabilidad de cuidar los niveles de salubridad. El método que ayuda a que los profesionales estén satisfechos es clima organiz., que permite a las entidades optar por observar o analizar las opiniones de los empleados de su entidad. Las condiciones de los empleados sanitarios necesitan armonía ambiental en su trabajo; Oliva, (2018). En todo el mundo, la investigación climática en las organizaciones ha sido difícil porque es complejo, se visualizan atmósfera psicológica y atmósfera de la entidad, son multidimensionales, relacionándose ambas variables, afirmando que a un clima excelente la satisfacción será igual. En esta situación los RRHH son de vital importancia para que funcione la entidad, eso refleja en todos y en la comunidad un prestigio positivo o negativo manifestándose hacia la comunidad en ambos casos.

Respecto al OE1, Spearman 0.541 relación positiva de variables, correlación moderada y signif. bilat.  $p=0.000<0.05$ , se elimina  $H_0$  y se afirma  $HE1$ . Concluye: El clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo; Condiciones de trabajo estadio de baja, el 9.3% con clima; Condiciones de trabajo estadio de baja, el 22.2% con clima. Condiciones de trabajo estadio de baja, el 23.1% con clima aceptable; lo que corrobora lo planteado por Montoya et al. (2017), La satisfacción es de vital importancia para la entidad, se compone de una serie de percepciones que los trabajadores manifiestan hacia el trabajo, se trata de un estado emocional subjetivo positivo o sentimiento de placer, opiniones sobre la experiencia laboral del sujeto e importantes predictores de absentismo, cambios de posición y organizativos y otros comportamientos, estos comportamientos son influidos por el ambiente de trabajo. Juárez (2018). Las organizaciones sanitarias, públicas o privadas, operan en un

entorno cada vez más activo y competitivo y requieren una transformación continua, por lo que sus miembros también necesitan adaptarse a este cambio, en este caso, los empleados son importantes, si no son partícipes en la toma de decisiones, es impensable exigirles que cumplan y cooperen; Araya (2019), La satisfacción y el clima son importantes para gestionar , ayuda a clarificar la problemática existente de los empleados, se establece que las percepciones del clima elevado se correlaciona con un estadio alto de satisfacción laboral. De acuerdo a ello se estimulan, se motivan y es una labor armónica, sincronizada de trabajo cooperativo con una mayor productividad.

En el OE2, Spearman 0.614, relación positiva de variables, correlación moderada y signif. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , se elimina  $H_0$  y se aprueba  $HE_2$ . Concluye: El clima organizacional se relaciona con la Interacción de jefes; Interacción estadio de baja, el 9.3% con clima aceptable; Interacción de jefes estadio de baja, el 24.1% con clima regular. Interacción de jefes estadio de baja, el 26.9% con clima aceptable; lo que corrobora lo planteado por Cárdenas (2021), El clima se entiende actualmente como un importante para la entidad. Ante la situación cambiante de las organizaciones se deben sintonizar con la globalización, el clima es necesariamente vital para el éxito de la gestión, García (2016), En este sentido, evaluar la satisfacción es un proceso imprescindible porque diferentes investigaciones Se ha determinado que es fundamental el desempeño de los empleados porque la organización compuesta por personas realizan actividades sustantivas, la interacción de los jefes es necesaria a la hora de mejorar las interrelaciones que se dan dentro de un contexto de evaluar el clima organizacional; por ello es necesario que se tenga presente que uno de los aspectos a considerar en cuanto al clima organizacional es el trato de los jefes.

En el OE3, Spearman 0.684 relación positiva de variables, correlación moderada y signif. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , se elimina  $H_0$  y se aprueba  $HE_3$ . Concluye: El clima organizacional se relaciona con el bienestar de trabajo; Bienestar de trabajo nivel de baja, el 9.3% con clima aceptable; Bienestar de trabajo nivel de baja, el 26.9% con clima regular. Bienestar de trabajo nivel de baja, el 24.1% con clima aceptable; lo que corrobora lo planteado por Saldaña, (2020), Resulta que hay una relación media, no

Significativo entre variables, pero significativo entre flexibilidad y dimensionalidad, reconocer que la relación con la satisfacción es más fuerte y significativa. Además, se encontraron diferencias significativas de género durante el nivel de enseñanza y el campo de trabajo de la persona evaluada. El autor concluye que el clima es moderado; Apancho, (2016). El clima es un instrumento de gestión importante para establecer la efectividad de la entidad, aunando las propiedades individuales con las de la entidad, dinamizando sus aportes; Gutiérrez, (2018). En la actualidad los sistemas de mejora permanente establecen como base un adecuado clima, conectando la relación jefe trabajador, teniendo en cuenta que ello incidirá obligatoriamente en la satisfacción del empleado y que a su vez repercute en la eficiencia y productividad.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Respecto a la HG, clima organizacional correlaciona con satisfacción laboral de los empleados sanitarios del HSRL, 2021; Spearman 0.654, mediana asociación de variables.
- Segunda:** Respecto a la HE1, clima organizacional correlaciona con condiciones de trabajo en los empleados sanitarios del HSRL, 2021; Spearman 0.541, mediana asociación de variables.
- Tercera:** Respecto a la HE2, clima organizacional correlaciona con Interaccion de jefes en los empleados sanitarios del HSRL, Lima, 2021.; Spearman 0.614, mediana asociación de variables.
- Cuarta:** Respecto a la HE3, clima organizacional correlaciona con bienestar de trabajo en los empleados sanitarios del HSRL, 2021; Spearman 0.684, alta asociación de variables.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al Sr. Director del Director del Hospital Santa Rosa, disponer que en el Plan Anual de Capacitación de la Entidad se incorpore capacitación orientada a la mejora del clima organizacional y la satisfacción laboral dándole continuidad para mejorar resultados y metas.
- Segunda:** Al Sr. Director del Director del Hospital Santa Rosa, fomentar las buenas relaciones con los compañeros para crear un sentido de unidad y aumentar, para estimular al personal para su éxito laboral, y mantener regularmente una comunicación fluida con los trabajadores; otorgar autonomía mejorando sus condiciones de trabajo para generar sus propios desafíos.
- Tercera:** Al Sr. Director del Director del Hospital Santa Rosa, implementar estrategias que permitan mejorar la percepción del entorno laboral mediante el mejoramiento del bienestar, para que de esta forma el personal que labora este satisfecha en sus relaciones laborales con sus jefaturas.
- Cuarta:** Al Sr. Director del Director del Hospital Santa Rosa, disponer las capacitaciones sobre liderazgo y la motivación laboral con la finalidad de mejorar el entorno laboral y motivar el desarrollo personal de los trabajadores , mejorando el clima organizacional.

## REFERENCIAS.

- Araya, S. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Rev. Méd. Risaralda* 2019; 25 (2). Disponible en: <file:///C:/Users/Downloads/CHILE%202019%20CLIMA%20Y%20SATISFAC.pdf>
- De Aguiar. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Recuperado de: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Acosta, De La Cruz, y Huerta. (2018) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos peri operatoria del Instituto Nacional Cardiovascular – INCOR*. (Tesis). Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Arévalo, M. (2018). La contribución del clima organizacional a la calidad empresarial. [RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento](#), ISSN- e 2588- 073X, [Vol. 2, Nº. 3, 2018](#), págs. 683-697
- Apancho, C. (2016) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016*. (Tesis). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Bellido, M. et al. (2021). Job satisfaction in times of Covid-19 in Workers of local governments from Arequipa. *Rev. Social Sciences* 25(108), 4-11. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>
- Bernal, G. et al. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134),8-19. ISSN: 0123-5923. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>

- Brito, C. et al. Diego. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Bhat, A. (2018). *Quantitative research: definition, methods, types and examples*. Recovered from: <https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research/>
- Borbón, M. et al. (2017). Satisfacción laboral del trabajador: un estudio de caso en invernaderos sonorenses. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 40(),513-524. ISSN: 1405-9282. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14152127001>
- Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your research proposal*. Recovered from: <https://www.editage.com/insights/the-basics-of-writing-a-statement-of-the-problem-for-your-research-proposal>
- Barzola, Z. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, ISSN- e 2477-8818, [Vol. 3, Nº. 3, 2017](#), págs. 917-937
- Canals, E. (2017). *Survey Research: Defintion, Examples and Methods*. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/article/survey-research.html>
- Cernas, O. et al. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63(2). Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Cardoso, S. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Rev. Población y Desarrollo*. 2019; 25 (49): 106-129. Disponible en: [2076-054x-pdfce-25-49-106.pdf \(una.py\)](#)
- Cárdenas, P. (2021). *Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio*. Colombia. (Tesis). Universidad Cooperativa de Colombia sede

Villavicencio. Disponible en: file:///C:/Users/  
/Downloads/colombia%202021%20solo%20clima.pdf

Charry, C. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es).

Castillo, S. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2019;45(2):1-13. Disponible en: [Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú \(medigraphic.com\)](http://www.medigraphic.com)

Duche, P. et al . (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 13 de julio de 2021, de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es).

Faya, S. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3),43-56. ISSN: 2225-7136. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>

García, H. et al. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos hospitales públicos. *Revista de Ciencias de la Salud*. 2016. 3-8: 43-61. Disponible en: ISSN 2410-3551 ECORFAN®

Gutiérrez y Payano. (2018) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Profesional de Enfermería de la Clínica San Juan de Dios, Lima 2018*. (Tesis). Universidad Privada Norbert Wiener.

Gonzales, R. et al. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, vol. 42, núm. 95, 2018 Universidad



Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>

Gálvez, R. et al. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(4),104-109. ISSN: 1132-239X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=235152047019>

Goes, J. (2016). *Dissertation and Scholarly Research: Recipes for Success*. Seattle, WA: *Dissertation Success LLC*. Recovered from:  
<http://dissertationrecipes.com/wp-content/uploads/2011/04/Correlational-ResearchX.pdf>

Hernández, et al. (2014). *Metodología de la investigación científica*. 6ta. Edición.

Hauser, M. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de salud pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista De Psicología Universidad De Antioquia*, 9(2), 9-26.  
<https://doi.org/10.17533/udea.rp.v9n2a02>

Iglesias, A. et al. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3),455-457.ISSN:Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180039699016>

Juárez, A. (2018) Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa". Organizational climate among the workers of the General Hospital "La Villa" in Mexico City. *Revista Cubana de Salud Pública*. Disponible en:  
[Scielo - Salud Pública - Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": Ciudad de México \(scielosp.org\)](https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=SCISearch&tid=SCISearch&cid=1234567890)

Jiménez, B. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, ISSN- e 1390-4272, [Vol. 9, Nº. 18, 2016](#) (Ejemplar dedicado a: Junio (Suplemento en Administración y Gerencia)), págs. 26-34

Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics*. Recovered from:  
[https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive\\_statistics.asp](https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp)

- Manosalvas, V. et al. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26),5-15. ISSN: 1692-0279. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>
- Montserrat, C. (2018). Satisfacción laboral. El caso de los empleados del sector de las tecnologías de la información en España. *Rev. Universia Business Review*, ISSN 1698-5117, Nº. 58, 2018, págs. 36-51
- Montero, C. et al. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Rev. Saber*, 27(4), 586-594. Recuperado de: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es).
- Montoya et al. (2017) Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*. versión On-line ISSN 0718-2449.
- Molina, S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Rev. Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 2, núm. 4, oct., 2016, pp. 498 – 510. Disponible en: [Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885.pdf](http://Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885.pdf)
- Moreno (2015), *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>
- Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>
- Naranjo, H. et al. (2015). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud(IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*, 17(28),105-126. ISSN: 0124-4639. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243060006>

- Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis*. Recovered from:  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>
- Oliva y Sosa (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral con los empleados del Establecimiento de Salud I4 Santa Julia*. (Tesis). Universidad Nacional del Callao.
- Pupo, G. et al. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4),71-83. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553376006>
- Pramod, Ch. (2019). *Hypothesis Testing Using T Test: Inferencial Statistics Part3*. Recovered from: <https://towardsdatascience.com/hypothesis-testing-using-t-test-inferencial-statistics-part3-6fb43683bc32>
- Pilligua, L. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Rev. Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28, 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pizarro, R. et al. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 24, núm. 87, 2019 Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación* - Vol. 15 No 1 - 2018 - N. A. Pedraza Melo - 90 • 101 90. Disponible en: DOI: 10.22507/rli.v15n1a9.
- Pujol, C. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Rev. Estudios Gerenciales* vol. 34, N° 146, 2018, 3-18. Disponible en: [Satisfacci3n laboral: una revisi3n de la literatura acerca de sus principales determinantes \(googleusercontent.com\)](https://www.googleusercontent.com/Satisfacci3n-laboral-una-revisi3n-de-la-literatura-acerca-de-sus-principales-determinantes)

- Quispe, F. (2020). Soledad Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú Apuntes Universitarios. *Revista de Investigación*, vol. 10, núm. 2, 2020 Universidad Peruana Unión, Perú  
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Rodríguez, A. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. *Revista educación en valores*, ISSN 1690-7884, Nº. 24, 2015, págs. 20-31
- Research Methodology. (2015). *Populations*. Recuperado de.  
[http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit\\_Kumar-Research\\_Methodology\\_A\\_Step-by-Step\\_G.pdf](http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf)
- Saldaña (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020*. (Tesis). Gestion de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo.
- Shuttelwwood, M. (2018). *Hypothetico-Deductive Method*. Recovered from:  
<https://explorable.com/hypothetico-deductive-method>
- Sotelo, A. et al. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), ISSN: . Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>
- Segredo, P. (2016). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2),385-393. ISSN: 0864-3466. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>
- Saket, K. (2015). *Likert Scale: Explored and Explained*. Recovered from:[https://www.researchgate.net/publication/276394797\\_Likert\\_Scale\\_Explorand\\_Explained](https://www.researchgate.net/publication/276394797_Likert_Scale_Explorand_Explained)
- Sánchez, T.et al. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2),161-166.

ISSN: 0122-1701. Disponible

en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Sánchez, S. et al. (2016). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 54(5),537-547.ISSN: 0034-7590. Disponible

en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155131802006>

Saavedra, M. et al. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)

Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research.*

Yip, C. (2016). *Legal and ethical issues in research. Recovered from:*

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037952>

Zayas, A.et al. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIII (2),35-51. ISSN: 0121-6805. Disponible

en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90943601004>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Consistència**

**TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SANTA ROSA, LIMA 2021**

**AUTORES: BCH. ALBERCA ROMERO, JOB MANUEL**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021?</p> <p>Qué relación existe entre el clima organizacional y la Interacción de los jefes de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021?</p> <p>Qué relación existe entre el clima organizacional y el bienestar de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.</p> <p>Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la Interacción de los jefes de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.</p> <p>Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el bienestar de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>El clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.</p> <p>El clima organizacional se relaciona con la Interacción de los jefes de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.</p> <p>El clima organizacional se relaciona con el bienestar de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Lima, 2021.</p>	<b>VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Potencial Humano	Iniciativa Flexibilidad Reconocimiento	1-11	Nunca (1) Casi Nunca (2) En ocasiones (3) Con frecuencia (4) Siempre (5)	Aceptable (104-140) Regular (66-103) No aceptable (28-65)
			Diseño Organizacional	Participación Conocimiento Comunicación	12-20		
			Cultura Organizacional	Confianza Empatía Colaboración	21-28		
			<b>VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL.</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Condiciones de trabajo	Organización Adaptación Desarrollo	1-11	Si (1) No (0)	Alta (18-25) Media (9-17) Baja
			Interaccion de los jefes	Reconocimiento Comunicación Oportunidad	12-17		
			Bienestar de trabajo	Capacitación Necesidades Tranquilidad	18-25		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO: BÁSICO</b> Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p><b>DISEÑO: No experimental</b> Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto, una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Constituida por 108 trabajadores de los servicios de Medicina General, Emergencia y UCI, entre asistenciales y administrativos del Hospital Santa Rosa. Lima. 2021.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 108 trabajadores de los servicios de Medicina General, Emergencia y UCI, entre asistenciales y administrativos del Hospital Santa Rosa. Lima. 2021.</p> <p><b>MUESTREO:</b> Se trabajó con toda la población, debido a que esta es muy pequeña. Por consiguiente, se trata de una muestra no probabilística o censal poblacional.</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético Deductivo <b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima Organizacional. <b>Técnicas:</b> - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Clima Organizacional.</p> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral. <b>Técnicas:</b> - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Satisfacción laboral.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas de contingencia, Figuras</p> <p><b>DE PRUEBA:</b> <b>Prueba hipótesis</b> Para Torres (1997) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema" (Torres, 1997, p.129)</p> <p><b>Estadística inferencial.</b> Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar relación y conclusiones.</p>



## ANEXO 02

### Instrumento de Clima Organizacional.

**INSTRUCCIONES:** Estimado servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre *el clima organizacional*. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de las políticas de gestión institucional.

Nunca	1
Casi Nunca	2
En ocasiones	3
Con frecuencia	4
Siempre	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: POTENCIAL HUMANO</b>					
1	La innovación es características de nuestra organización					
2	Mis compañero de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
4	Mi institución es flexible y se acepte bien los cambios					
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita					
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización					
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada					
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
11	La limpieza de los ambientes es adecuada.					

	<b>DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>					
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
13	En mi organización participo en la toma de decisiones					
14	Mi salario y beneficio son razonables					
15	Mi remuneración es adecuado en relación con el trabajo realizado.					
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo					
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
	<b>DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito					
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo					
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de realizar lo mejor que se hacer					
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
26	Estoy comprometido con mi organización					
27	Me interesa el desarrollo de mi organización					
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización					

## Instrumento de la variable 2 satisfacción laboral.

**INSTRUCCIONES:** Estimado servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la *satisfacción laboral*. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de las políticas de gestión institucional.

Si	1
No	2

DIMENSIONES	SI	NO
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>		
1.- Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.		
2.- El trabajo en mi servicio está bien organizado.		
3.- En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.		
4.- Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.		
5.- Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo		
6.-La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.		
7.-En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.		
8.-Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.		
9.-Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan		
10.-El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.		
11.- El nombre y prestigio del MIMP es gratificante para mí.		
<b>INTERACCIÓN DE LOS JEFES</b>		
12.-Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.		

13.- Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.		
14.- Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.		
15.- Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.		
16.- Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.		
17.- Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano...		
<b>BIENESTAR EN EL TRABAJO</b>		
18.- Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.		
19.- La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo.		
20.- Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.		
21.- Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores.		
22.- La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.		
23.- Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.		
24.- Contamos con centro de esparcimiento adecuados.		
25.- La institución cuenta con premios o estímulos para en personal.		

### Anexo 3 Base de datos.

°	Clima Organizacional																											
	Potencial Humano											Diseño Organizacional									Cultura Organizacional							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	4	1	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1	
4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	1	4	4	3	3	4	
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	2	2	2	1	1	3	4	2	5	
6	4	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	2	4	4	3	5	5	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	
7	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	
8	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	
9	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	
10	3	2	4	4	2	4	5	3	2	3	3	4	4	2	4	5	5	2	2	3	4	1	1	2	3	2	3	
11	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	
12	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
13	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	1	3	4	1	1	5	1	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
17	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
18	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
19	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
20	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
21	5	4	5	5	3	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	3	
22	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	
23	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
24	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	
27	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	
28	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	
29	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	
30	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	
31	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	
32	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	3	2	
34	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	2	
35	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	
37	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
38	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	1	3	
40	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	3	5	1	2	2	2	3	1	2	4	1	4	1	
41	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	2	1	1	
42	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	1	4	4	1	1	1	2	
43	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
44	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
45	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	
46	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
47	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	
48	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	
49	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
50	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
51	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	
52	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	
53	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	
54	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	
55	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	
56	1	4	5	4	4	5	1	4	1	1	5	4	4	4	5	1	3	1	1	1	1	1	5	2	3	1	1	
57	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	
58	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
59	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	
61	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	
62	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	
63	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	2	2	3	

64	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	2	1		
65	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
66	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	1		
67	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
68	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
69	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	1	3	1		
70	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	3	5	1	2	2	2	3	1	2	4	1	4	1	1		
71	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	2	1	1	1		
72	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	1	1	2	1		
73	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
74	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
75	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	1		
76	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
77	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
78	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	1		
79	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
80	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
81	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	
82	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3
83	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	3		
84	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	
85	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	
86	1	4	5	4	4	4	5	1	4	1	1	5	4	4	4	5	1	3	1	1	1	1	1	1	5	2	3	1	1	
87	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	1		
88	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
89	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
90	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3		
91	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	4		
92	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2		
93	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2		
94	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	2	1		
95	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
96	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	1		
97	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
98	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
99	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	1	3	1		
100	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	3	5	1	2	2	2	3	1	2	4	1	4	1	1		
101	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	2	1	1	1		
102	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	1	1	2	1		
103	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
104	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
105	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	1		
106	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2		
107	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
108	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3	5	1	1		

o	Satisfacción Laboral																									
	Condiciones de trabajo											Interaccion de los jefes							Bienestar de trabajo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
3	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
4	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	
6	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	
7	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
8	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1
9	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1
11	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
12	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
14	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
16	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1

17	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	
18	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0
19	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
21	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	
22	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	
23	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	
24	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	
25	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	
26	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	
30	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
31	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
33	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
34	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	
35	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	
36	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	
37	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	
38	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	
39	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
42	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
44	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	
45	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
46	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	
47	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	
48	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	
49	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
50	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	
51	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	
52	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
53	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	
54	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	
56	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
57	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
58	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	
59	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
61	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
63	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
64	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	
65	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	
66	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	
67	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	
68	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	
69	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
70	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
72	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
74	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	
75	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
76	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	
77	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	
78	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	
79	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
80	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	
81	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	
82	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
83	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	
84	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	
86	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
87	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
88	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	
89	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	





Satisfacción Laboral PILOTO																								
N°	Condiciones de trabajo										Interaccion de los jefes						Bienestar de trabajo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
3	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0
4	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
6	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1
7	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
8	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0
9	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0
10	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
11	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
12	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
14	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0
17	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1
18	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
19	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
21	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0
22	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
23	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1
24	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
25	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
26	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
27	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0
30	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1

**Anexo 5. Validación**

## Instrumento de Clima Organizacional.

N°	DIMENSIONES	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: POTENCIAL HUMANO</b>							
1	La innovación es características de nuestra organización							
2	Mis compañero de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas							
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas							
4	Mi institución es flexible y se acepte bien los cambios							
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita							
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización							
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo							
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada							
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa							
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo							
11	La limpieza de los ambientes es adecuada.							
	<b>DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión							

13	En mi organización participo en la toma de decisiones							
14	Mi salario y beneficio son razonables							
15	Mi remuneración es adecuado en relación con el trabajo realizado.							
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función							
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización							
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo							
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo							
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes							
	<b>DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito							
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito							
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo							
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de realizar lo mejor que se hacer							
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable							
26	Estoy comprometido con mi organización							

27	Me interesa el desarrollo de mi organización					
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

15 de junio 2021.

Apellidos y nombres del juez evaluador: **MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS**

DNI: **09606465**

Especialidad del evaluador: **METODOLOGA**



**Instrumento de la variable 2 satisfacción laboral.**

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>							
1.- Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.							
2.- El trabajo en mi servicio está bien organizado.							
3.- En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.							
4.- Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.							

5.- Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo							
6.-La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.							
7.-En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.							
8.-Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.							
9.-Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan							
10.-El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.							
11.- El nombre y prestigio del MIMP es gratificante para mí.							
<b>INTERACCIÓN DE LOS JEFES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12.-Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.							
13.-Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.							
14.- Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.							
15.- Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.							

16.- Los directivos del centrolaboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.							
17.- Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano...							
<b>BIENESTAR EN EL TRABAJO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18.- Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.							
19.- La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo.							
20.- Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.							
21.- Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores.							
22.-La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.							
23.-Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.							
24.-Contamos con centro de esparcimiento adecuados.							
25.- La institución cuenta con premios o estímulos para en personal.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

15 de junio 2021.

Apellidos y nombres del juez evaluador: MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS

DNI: 09606465

Especialidad del evaluador: METODOLOGA



### Instrumento de Clima Organizacional.

N°	DIMENSIONES	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: POTENCIAL HUMANO</b>							
1	La innovación es características de nuestra organización							
2	Mis compañero de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas							
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas							
4	Mi institución es flexible y se acepte bien los cambios							
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita							
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización							

7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo							
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada							
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa							
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo							
11	La limpieza de los ambientes es adecuada.							
	<b>DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión							
13	En mi organización participo en la toma de decisiones							
14	Mi salario y beneficio son razonables							
15	Mi remuneración es adecuado en relación con el trabajo realizado.							
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función							
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización							
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo							
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo							
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes							
	<b>DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	



21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito							
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito							
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo							
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de realizar lo mejor que se hacer							
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable							
26	Estoy comprometido con mi organización							
27	Me interesa el desarrollo de mi organización							
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

15 de junio del 2021.

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DIAZ DUMONT JORGE**

DNI: 06698815

Especialidad del evaluador: **METODOLOGO**




  
**Dr. Jorge Diaz Dumont**  
 ING. INDUSTRIAL - CIP: 43282  
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
 DNI: 06698815

**Instrumento de la variable 2 satisfacción laboral.**

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>							

1.- Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.							
2.- El trabajo en mi servicio está bien organizado.							
3.- En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.							
4.- Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.							
5.- Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo							
6.-La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.							
7.-En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.							
8.-Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.							
9.-Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan							
10.-El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.							
11.- El nombre y prestigio del MIMP es gratificante para mí.							
<b>INTERACCIÓN DE LOS JEFES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

12.-Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.							
13.-Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.							
14.- Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.							
15.- Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.							
16.- Los directivos del centrolaboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.							
17.- Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano...							
<b>BIENESTAR EN EL TRABAJO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18.- Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.							
19.- La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo.							
20.- Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.							
21.- Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para							

resolver los reclamos de los Trabajadores.							
22.-La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.							
23.-Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.							
24.-Contamos con centro de esparcimiento adecuados.							
25.- La institución cuenta con premios o estímulos para en personal.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [ X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

15 de junio del 2021.

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DIAZ DUMONT JORGE**

DNI: 06698815

Especialidad del evaluador: **METODOLOGO**



### Instrumento de Clima Organizacional.

N°	DIMENSIONES	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: POTENCIAL HUMANO</b>							
1	La innovación es características de nuestra organización							
2	Mis compañero de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas							
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que							

	sus nuevas ideas sean consideradas							
4	Mi institución es flexible y se acepte bien los cambios							
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita							
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización							
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo							
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada							
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa							
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo							
11	La limpieza de los ambientes es adecuada.							
	<b>DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión							
13	En mi organización participo en la toma de decisiones							
14	Mi salario y beneficio son razonables							
15	Mi remuneración es adecuado en relación con el trabajo realizado.							
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función							
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización							
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar							

	apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo							
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo							
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes							
	<b>DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito							
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito							
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo							
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de realizar lo mejor que se hacer							
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable							
26	Estoy comprometido con mi organización							
27	Me interesa el desarrollo de mi organización							
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización							

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

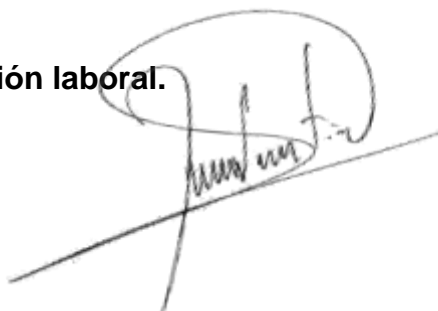
15 de abril del 2021.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Vertiz Osoreo Joaquín.

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: TEMATICO

Instrumento de la variable 2 satisfacción laboral.



DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>							
1.- Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.							
2.- El trabajo en mi servicio está bien organizado.							
3.- En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.							
4.- Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.							
5.- Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo							
6.-La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.							
7.-En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.							
8.-Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.							
9.-Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan							
10.-El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.							
11.- El nombre y prestigio del MIMP es gratificante para mí.							
<b>INTERACCIÓN DE LOS JEFES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

12.-Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.							
13.-Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.							
14.- Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.							
15.- Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.							
16.- Los directivos del centrolaboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.							
17.- Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano...							
<b>BIENESTAR EN EL TRABAJO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18.- Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.							
19.- La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo.							
20.- Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.							



21.- Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores.							
22.-La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.							
23.-Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.							
24.-Contamos con centro de esparcimiento adecuados.							
25.- La institución cuenta con premios o estímulos para en personal.							

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [ X ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

15 de abril del 2021.

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Vertiz Osoreo Joaquín.**

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: **TEMATICO**



## Anexo 6. Tablas.

Tabla 1.

### *Operacionalización de la Variable Clima Organizacional.*

<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Sotelo, (2017), una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional que: es percibida o experimentada por los miembros de una organización, influye en sus comportamientos y tiene una duración relativa.	La variable clima organizacional se compone de 28 ítems, con las dimensiones: potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional. Con los siguientes rangos: Aceptable, (104-140); Regular, (66-103); No aceptable (28-65)	Iniciativa Flexibilidad Reconocimiento  Participación Conocimiento Comunicación  Confianza Empatía Colaboración	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

*Fuente: Elaboración propia. (2020).*

Tabla 2.

### *Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral.*

<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Sánchez, (2017), El comportamiento de un individuo en el trabajo depende no solo de sus características personales, sino también de sus opiniones sobre el ambiente de trabajo y los componentes organizativos.	La variable satisfacción laboral se compone de 25 ítems, con las dimensiones: condiciones de trabajo, potencial humano, Interacción de los jefes, bienestar en el trabajo. Con los siguientes rangos: Alta, (18-25); Media, (9-17); Baja, (16-0).	Organización Adaptación Desarrollo  Reconocimiento Comunicación Oportunidad  Capacitación Necesidades Tranquilidad	Si No

*Fuente: Elaboración propia. (2020).*

Tabla 3

*Distribución de la población.*

<b>Institución</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>Total Trabajadores</b>
Hospital Santa Rosa Público Lima	108	108