



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El clima organizacional y su relación con la satisfacción
laboral de los colaboradores de la Clínica Robles SAC,
Provincia del Santa, Chimbote 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Condorcahuana Gonzalez, Edith Margarita (orcid.org/0000-0002-5277-4724)
Miguel Asencio, John Alberth (orcid.org/0000-0002-6595-5698)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, luz divina que nos acompañó en cada etapa de nuestra formación profesional, concediéndonos el don maravilloso de la vida, otorgándonos la motivación y la fuerza de creer en nosotros mismos, fortaleciendo nuestra fe que somos hijos de un rey.

A nuestros padres por ser nuestros modelos de referencia e impulsores de superación y constancia en la vida, brindándonos su amor y apoyo incondicional en nuestras decisiones, nos sentimos orgullosos de ser la continuación de su legado y este regalo de la vida expresado en el grado académico obtenido no solo es nuestro, sino también es de nuestros amados padres.

Agradecimiento

Gracias bendito Dios infinito, gracias al universo por permitirnos ver más allá de nuestros límites del miedo, agradecemos absolutamente todo lo que ha sido necesario para haber llegado hasta aquí, gracias por guiarnos y poner luz divina en nuestros ojos y ver nuestro verdadero propósito de vida, gracias universo por tener la oportunidad de darnos cuenta de nuestras debilidades y transformarlas en aprendizajes, gracias Dios padre porque nunca estuvimos solos, siempre sentimos tu presencia enseñándonos el camino que tienes preparado para nosotros.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5 Procedimientos.	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Frecuencia de la variable Clima Organizacional</i>	18
Tabla 2 <i>Dimensión Estructura Organizacional</i>	20
Tabla 3 <i>La dimensión Efectividad Organizacional</i>	21
Tabla 4 <i>La dimensión Relaciones Sociales Laborales</i>	22
Tabla 5 <i>La variable Satisfacción Laboral</i>	24
Tabla 6 <i>La Dimensión Diseño del Puesto</i>	26
Tabla 7 <i>La dimensión Sistema de Recompensas y Salario</i>	27
Tabla 8 <i>La dimensión Condiciones Laborales</i>	29
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad del Clima Organizacional y satisfacción laboral</i>	31
Tabla 10 <i>Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral</i>	32
Tabla 11 <i>Relación entre Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral</i>	33
Tabla 12 <i>Relación entre las Relaciones Sociales y la Satisfacción Laboral</i>	34
Tabla 13 <i>Relación entre la Efectividad Organizacional y la Satisfacción Laboral</i>	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Gráfico de la variable Clima Organizacional</i>	19
Figura 2 <i>Dimensión Estructura Organizacional .</i>	20
Figura 3 <i>Dimensión Efectividad Organizacional.</i>	22
Figura 4 <i>Dimensión Relaciones Sociales Laborales.</i>	23
Figura 5 <i>La variable Satisfacción Laboral</i>	25
Figura 6 <i>Dimensión Diseño del Puesto</i>	26
Figura 7 <i>Dimensión Sistema de Recompensas y Salario</i>	28
Figura 8 <i>Dimensión Condiciones Laborales</i>	29

Resumen

El propósito de la investigación fue identificar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, de los trabajadores de la Clínica Robles Chimbote en el año 2021. La investigación es de tipo aplicada, por su alcance es de tipo descriptivo correlacional y corte transversal, su diseño de investigación es no experimental así mismo el estudio presenta un enfoque cuantitativo. La población está constituida por 70 trabajadores y el muestreo se aplica a la totalidad de la muestra censal siendo los 70 trabajadores entre hombres y mujeres, a través de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos de la investigación se concluyen que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Clínica Robles SAC, a un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, asimismo existe una correlación positiva moderada $r=0,675$ y un nivel de confiabilidad de 0,926 de alfa de Cronbach.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción Laboral, motivación.

Abstract

The purpose of the research was to identify the relationship between the variable's organizational climate and job satisfaction, of the workers of the Robles Chimbote Clinic in the year 2021. The research is of an applied type due to its scope, it is of a descriptive correlational type, it is cross-sectional and its research design is non-experimental, likewise the study presents a quantitative approach. The population is made up of 70 workers and the sampling is applied to the entire census sample, the 70 workers being between men and women, through the survey technique and its instrument, the questionnaire. The results obtained from the investigation conclude that the organizational climate is related to the job satisfaction of the collaborators of the Clínica Robles SAC, at a significance level of $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, there is also a moderate positive correlation $r = 0.675$ and a reliability level of 0.926 Cronbach's alpha.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El creciente interés de las investigaciones por comprender el fenómeno del clima organizacional se ha convertido en un desafío para los directivos de las organizaciones, por el reto en convertir, al clima organizacional en un elemento estratégico en tiempos cambiantes y disruptivos, el cual es abordado por el campo de las ciencias administrativas, ya que radica en conocer cómo se relaciona este fenómeno y su impacto en los resultados.

A nivel internacional Rohollah et al. (2018) los investigadores en su estudio de salud pública, de la universidad médica Qazvin Irán, publicaron en la revista de medicina integrativa basada en la evidencia, en su volumen N° 23 el “El rol del clima organizacional y su implicación laboral”, de personal del área de enfermería, publicado el 2018. El objeto de estudio fue precisar el efecto del ambiente organizacional sobre los colaboradores. El estudio descriptivo, transversal, analítico con una muestra de 340 enfermeras de distintos hospitales docentes de Qazvin Irán, a los que se le aplicaron 03 cuestionarios, concluyeron que, para el logro de metas y una prestación de servicios médicos eficientes, es conocer y mejorar los componentes del ambiente laboral haciendo que el recurso humano se sienta comprometido e incentivar su participación laboral; como uno de los problemas que afecta la satisfacción en el puesto de trabajo.

Araya y Medina (2019) docentes de la universidad nacional de Bio en Chile, en su investigación publicada el año 2019 por la Revista Médica de Risaralda en su vol.25 N°2, presentaron el tema de investigación “Clima y satisfacción del profesional de salud en el país de Chile”, la investigación fue analítico transversal, de enfoque correlacional, trabajaron sobre una muestra constituida por 136 colaboradores. En sus resultados encontró una analogía estadística relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral (0,636), concluyendo que los colaboradores perciben un ambiente empresarial alto, siempre y cuando se sientan satisfechos con su trabajo, por lo tanto, recomienda mejorar los niveles de satisfacción siendo las de primera valoración la forma en que el trabajador realiza su trabajo y como se relaciona con la oportunidad que tiene para hacer las cosas que le gusta así como en las que se destaca, relación con su jefatura, satisfacción con su área y centro de salud, los de segunda valoración mencionan autonomía, oportunidades de desarrollo, percepción de jefe y del equipo en general, reconocimiento,

remuneración. La investigación propone crear estrategias direccionadas a optimizar el ambiente de trabajo, que estas vayan acorde a la misión y visión de la empresa; así como a los valores y culturas a las que pertenecen los trabajadores.

Según la consultora internacional Hay Group Insight, con 85 sucursales en 49 países, en su estudio cuyo título fue “Influencia del clima organizacional en los resultados”, basada en datos acumulados de 351 empresas, lo que constituye 5 millones de trabajadores a nivel mundial, menciona que, lograr la efectividad en los trabajadores se necesita “impulsar el compromiso y soporte para el éxito”, entendiendo como compromiso promover el entusiasmo y la motivación en su trabajo, dirigiéndolo hacia éxito organizacional y el soporte para el éxito, refiere a la implementación de condiciones laborales idóneas que faciliten y motiven los esfuerzos de los trabajadores y puedan disponer de esfuerzo extra para el incremento de la productividad. Hay Group Insight, concluyó, que la tercera parte de los empleados muestran una actitud renuente e incapaz de asumir un compromiso por la organización y el 57% de los trabajadores se muestran desleales hacia su empresa. Es importante remarcar que contar con trabajadores comprometidos y leales permite el aumento de ingresos en 2.5 veces más, así mismo aquellas que cuentan con el compromiso leal más el soporte para el éxito como mejores condiciones laborales, logran un crecimiento de 4.5, veces mayores a los que no desarrollan clima organizacional.

A nivel nacional, El MINSa en el año 2011 aprueba el “Estudio del Clima Organizacional”, como metodología en su versión N°02, según la RM N°468-2011/MINSa, como parte de la estrategia para lograr la descentralización e implementación de la política a nivel nacional en el sector salud, así mismo aprueba la RM N°626-2008/MINSa y la directiva N°142- MINSa /OGGRH-V.01 “Procedimientos para la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral”, siendo su aplicación a través de dos cuestionarios diseñados por el MINSa, con el fin de medir el ambiente organizacional y el desempeño laboral del profesional del sector salud el mismo que está expuesto a largas jornadas de trabajo y a una alta exigencia de eficiencia en productividad, siendo de aplicación en todas las DIRES, Redes y Micro redes del sector salud.

Los investigadores Puita et al. (2020) en su investigación en la Micro red de salud de Bagua Grande sobre precisar la coherencia entre el clima o ambiente

empresarial y desempeño laboral, la investigación fue publicada en el año 2020 en la revista venezolana de la universidad del Zulia, dicha investigación estuvo conformada por 13 establecimientos de salud, el estudio de tipo correlacional no experimental buscó medir la coherencia de los atributos de la satisfacción y clima, el estudio estuvo dirigido a una población de 68 servidores del sector salud para ello se aplicó 02 cuestionarios para ambas variables obteniendo un nivel de confianza de 95% siendo su valor considerado un p valor menor a 0,05, se reflejó que el desempeño laboral guarda relación con el clima según un Rho de Spearman de 0.414. Los investigadores afirmaron que, cuanto mejor sea percibido el clima por los trabajadores mejor será su desempeño laboral y recomiendan la aplicación periódica del desempeño laboral, bajo la metodología MINSA, la falta de estos reportes no permite relacionar el desempeño con el clima laboral, considerados importantes para los investigadores ya que con sus resultados permite una mejor planificación.

Los investigadores Mendoza et al. (2021) en su estudio que tuvo como objetivo examinar factores de satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19, que afectó no solo al paciente si no también la motivación del personal de salud, limitando su desempeño laboral por exposición al contagio y efectos colaterales. En su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, además fue explicativo, con un método hipotético deductivo. Participaron 150 mujeres y 94 varones todos ellos personal de salud, la confiabilidad de los instrumentos según Alfa de Cronbach fue mayor a 0.80 (0.86, 0.91, 0.88), el grado de correlación fue menor a 0.05 entre la satisfacción con el burnout es de .452 y con la motivación .407. Los resultados respaldan la teoría de los factores higiénicos por la pandemia COVID-19, el sector salud brindó condiciones laborales de manera integral en situaciones de vulnerabilidad (equipos de bioseguridad EPPS), incentivos y recompensa por encima del promedio (sueldos incrementados a quienes se incorporen en la atención de pacientes infectados), en tal sentido la conducta del trabajador respondió en automático a la reacción empática de su entorno. La investigación demostró que el burnout (síndrome de desgaste) y la motivación laboral interfieren en la percepción de satisfacción de trabajo pero que a pesar de las condiciones de pandemia el 28.7% se sentía satisfecho por la loable labor que desempeñó el

personal de salud, realizando su compromiso al optar por una formación donde prima el prójimo.

En el contexto local, el estudio se realiza a la Clínica Robles SAC, la misma que en la actualidad presenta una problemática basada en la gestión del clima organizacional debido que no desarrolla en sus procesos de organización buenas condiciones ambientales, la falta de liderazgo, la credibilidad, confianza, el respeto, compromiso, camaradería, orgullo, la falta de metas, falta de objetivos, sentido de pertenencia, todos estos factores demuestra un clima organizacional debilitado y son percibidos de forma negativa por los trabajadores, disminuyendo la falta de motivación y satisfacción al realizar sus labores, por lo que trae como consecuencia resultados negativos para la institución.

Dado lo anterior, es que se determina el problema de estudio: ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Clínica Robles SAC, en el año 2021? Respecto a los tres problemas específicos de estudio fueron: ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles SAC en el año 2021?; ¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021?; ¿Qué relación existe entre la efectividad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021?

Justificación teórica; según Hernández et al. (2014) el desarrollo de la justificación teórica llenará algún vacío de conocimiento, sirve para revisiones futuras y apoyar o desarrollar alguna teoría, se conoce prioritariamente el comportamiento de las variables o la relación que existe entre ellas, explora sobre algún fenómeno o ambiente, proponiendo ideas e hipótesis para estudios futuros. Así mismo motiva a la reflexión y el debate académico sobre el conocimiento a través de la confrontación de las teorías y contrastación de resultados según Bernal (2010). La justificación práctica; servirá para solucionar el problema real de la empresa, servirá como réplica en investigaciones futuras del sector u otras empresas, según (Hernández et al. 2014). Así mismo analiza el problema y plantea estrategias que podrían otorgar soluciones a problemas reales permitiendo encontrar soluciones concretas y asertivas dando pase a la posibilidad de proponer cambios en los procesos organizacionales Bernal (2010). La justificación metodológica; el

tratamiento de análisis que se tuvo en cuenta, es el hipotético deductivo, ya que inicia en la creación de una hipótesis general para luego ir comprobando a través de las hipótesis específicas y así generar conocimientos válidos y confiables, según Bernal (2010). La metodología de alcance descriptivo correlacional, al describir las dos variables y su correlación con las dimensiones. La justificación social; porque beneficiará a los diferentes grupos de interés del rubro y otros, así como a la comunidad académica y a la población (Hernández et al., 2014).

El objetivo general de la investigación es: determinar la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Clínica Robles SAC en el año 2021; así mismo se considera tres objetivos específicos: determinar la relación que existe entre el diseño organizacional del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles SAC en el año 2021; determinar la relación que existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles SAC en el año 2021; determinar la relación que existe entre la efectividad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles SAC en el año 2021.

La hipótesis general del estudio fue; el Clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de Clínica Robles S.A.C. en el año 2021; así también se consideraron tres hipótesis específicas que fueron: existe relación directa entre el diseño organizacional del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021; existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021; existe relación directa entre la efectividad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Investigaciones Nacionales, según Echevarría (2018) en su investigación del sector salud, cuyo propósito fue de precisar la coherencia entre el ambiente de una organización y la satisfacción de trabajo, su estudio fue de tipo aplicada, no experimental, de corte transversal, con un diseño descriptiva correlacional y una población muestral de 30 trabajadores. El investigador afirma que existe correspondencia entre las variables estudiadas, estas fueron determinadas con el análisis estadístico de Rho de Spearman dando como resultado un valor de 0,798 que además de positivo es alto. Asimismo, la fiabilidad fue determinada por el Alpha de Cronbach, para la variable clima tuvo un valor de 0,970 y la variable satisfacción laboral de 0,864.

Según Ninaquispe (2020) en la investigación, dirigida hacia el sector salud, se encontró como objetivo precisar la correspondencia entre el clima que se percibe en el ambiente de la organización y la satisfacción laboral. En su metodología su enfoque fue correlacional, corte transversal, de diseño no experimental, además utilizó 2 instrumentos para su estudio: uno para la variable clima organizacional denominado por las siglas EDCO y otro cuestionario elaborado a partir de directivas del MINSA para cuantificar la satisfacción laboral. Los instrumentos mencionados se aplicaron a 32 colaboradores, según el análisis estadístico se logró obtener una relación positiva equivalente a Rho Spearman de 0.434, lo cual a su vez permitió afirmar que prevalece una coherencia positiva de nivel medio entre las variables que fueron objeto de estudio, siendo el valor de 0.013, se comprobó la confiabilidad haciendo uso del Alpha de Cronbach, para clima organizacional (0,82) y para satisfacción laboral (0,91). Finalmente, concluyó que en su estudio hay correspondencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Según Cáceres (2022) en su investigación al personal del sector salud, precisó como objetivo establecer la analogía entre clima organizacional y satisfacción laboral, su estudio de tipo observacional, prospectivo transversal con 105 participantes, según el análisis estadístico con grado de confianza al 95%, culminó que existió relación estadística significativa de ($p < 0.05$) entre las variables de investigación, además, la confiabilidad para la variable clima organizacional según el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de valor 0.97 y para la variable satisfacción laboral de 0.79.

Para Campos (2020) en su investigación realizada presentó como objetivo general medir el grado de similitud entre clima que se percibe dentro de una organización y el grado de satisfacción de los colaboradores, del rubro salud, la investigación de tipo cuantitativa, correlacional, de acuerdo a su temporalidad fue la transversal y su diseño fue no experimental. El investigador concluye afirmando la similitud directa entre ambas variables con un p de 0.62, el grado de confiabilidad para el clima laboral es obtenido por el estadístico Alpha de Cronbach que fue igual a 0,896 y para la satisfacción laboral un valor igual a 0,685.

Según Vásquez (2022) en su informe de investigación propuso cuantificar la similitud entre clima organizacional y la satisfacción laboral. En su metodología desarrolló el enfoque cuantitativo, un diseño no experimental corte transeccional, la muestra total fue de 94 profesionales del Centro de Salud Zorritos, la técnica que elegida fue la encuesta y la herramienta diseñada por un cuestionario, con un coeficiente de Rho de Spearman de .542 y un $p=.000$ se demuestra la correspondencia entre las dos variables objeto de investigación. Para determinar la confiabilidad de estudio, empleó el estadístico Alpha de Cronbach, resultando que, en la primera variable, clima, fue de .842 y la segunda variable, desempeño del trabajador, fue de ,662; valores positivos que demuestran que la herramienta es confiable.

En las investigaciones internacionales, tenemos a García (2019) en su tesis, para el sector salud, planteó como propósito establecer la correspondencia entre clima empresarial y satisfacción de los trabajadores. Su metodología de investigación se basó en un estudio correlacional, cuantitativo y no experimental corte transeccional; en el estudio se considera al coeficiente de Pearson en 0.61 con una correspondencia moderada pero positiva respecto a las dos variables, en tal sentido se logró obtener un grado de satisfacción laboral con un alfa de Cronbach entre 0.85 y 0.88; demostrando una confiabilidad alta; mientras que en la satisfacción intrínseca presenta un Alpha de Cronbach entre 0.79 y 0.85 y en satisfacción extrínseca valores entre 0.74 y 0.78, mostrando confiabilidad.

Para Rico (2018) en su tesis realizada cuyo propósito fue de precisar la correspondencia entre la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente satisfacción laboral, de salud pública; el estudio fue de alcance descriptivo correlacional, corte transeccional, su muestra la conformó un total de

100 participantes de los cuales se consideró a 82 mujeres y 18 hombres. Según la confiabilidad de la Escala Multidimensional del Clima Organizacional (EMCO), muestran como resultados un Alpha de Cronbach de 0.925, y la confiabilidad de satisfacción laboral fue de 0.908; determinando que existe una correspondencia significativa sobre las dos variables de estudio.

Según Fierro (2022), en su investigación realizada describió como objetivo general precisar la correspondencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, del sector salud. La investigación se efectuó bajo el enfoque cuantitativo, no experimental corte transeccional descriptivo, el estudio estuvo conformado por 70 médicos y enfermeras. Los resultados de correlación para clima y satisfacción fueron de 0,000, el cual es $< 0,05$, indicando que prevalece relación entre ellas. De acuerdo al estadístico realizado por Spearman el p valor clima laboral es igual a ,03, y el p valor para satisfacción laboral es igual a ,05.

Para Moran (2022) en su investigación, dirigida al sector salud, describió como objetivo precisar la analogía entre la percepción del ambiente organizacional y la satisfacción de los empleados. Como metodología utilizó un enfoque cuantitativo diseño no experimental de corte transversal y descriptivo, la población la conformó el conjunto de 45 colaboradores, utilizó la técnica del cuestionario y el instrumento de la encuesta. El estudio aplicó la correlación de Rho Spearman encontrando una correspondencia alta de 0,031 entre el ambiente organizacional y la satisfacción de los empleados.

La teoría de factores Higiénicos – Motivacionales (bifactorial) teoría de Herzberg, según (Chiavenato, 2000, citado por Román, 2018) basada en dos factores, el primer factor denominado higiénicos; son aquellos que evitan la insatisfacción pero no consiguen provocar la satisfacción tales como (condiciones físicas, salario, prestaciones, políticas, relaciones interpersonales), solo son formas de cómo administrar el trabajo así sean administrados de forma exitosa, tienen una capacidad limitada y poco duradera en elevar la satisfacción de los trabajadores. El segundo factor denominado motivacionales, tiene que ver con logros, objetivos, metas relacionadas con el trabajo, uso pleno de habilidades personales, libertad para decidir, responsabilidad progresiva para que su satisfacción aumente. La aplicación de los factores motivacionales en la Clínica Robles, sería enriquecer las

tareas, otorgar nuevas responsabilidades, reconocer los logros de forma verbal, feedback, facilidades para teletrabajo, promoción transparente.

La teoría de Maslow, establecida en lo que se llamó la pirámide de las necesidades, según Chiavenato, 2000 (citado por Román, 2018), catalogadas en cinco categorías: la primera son necesidades “básicas”; fisiológicas, hambre, sed, sueño, aire, salud, seguridad, las acciones de la Clínica Robles deben estar orientadas en vigilar y atender la salud de los trabajadores, por medio de pruebas médicas realizadas de forma periódica (EMO), aplicar acciones comprendidas en la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”; aplicación del “Plan de vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo” según la RM 1275-2021 MINSA; aplicación de la Ley N°26790 Ley Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo” SCTR por estar comprendidos como actividad de alto riesgo en caso de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales; “Cuidado de la Salud Mental del Personal de Salud en Tiempos de COVID-19”. La segunda necesidad es de “seguridad”, reducir la desvinculación laboral, estas necesidades serán satisfechas en la medida que la empresa refuerce su política de evaluación del personal y permanencia laboral, con contratos de tres, seis meses y personal de confianza, después de pasar el periodo de prueba, esto contribuirá a la seguridad de permanencia en el empleo. La tercera es la necesidad “afiliación y afecto”, todas aquellas necesidades que hacen que la persona se sienta integrado socialmente. El cuarto nivel lo ocupa las necesidades de “estima”, explica como la empresa debe gestionar programas de reconocimiento, confianza, respeto, éxito, logro, status, que eleven la motivación del personal. El quinto nivel lo ocupa la necesidad de “auto realización personal”, esta motivación surge luego de satisfacer necesidades anteriores, está enfocada a organizaciones con propósito, donde la motivación por el crecimiento individual de los trabajadores esté alineada con la visión, cultura y propósito de la empresa.

El Clima Organizacional según Allens (2008) es una herramienta diseñada tipo formulario cuestionario con el objetivo obtener datos reales y evaluar la conducta individual y colectivo en los colaboradores, de esta manera se da a conocer la impresión de los trabajadores. Las encuestas de clima organizacional deberán tener un sentido práctico y ser implementadas por las empresas de forma periódica. Para Toro y Sanín (2013) el ambiente en el que se desenvuelve una empresa; (CO) es una herramienta estratégica que nos muestra el conjunto de percepciones

compartidas y el nivel de satisfacción que perciben los empleados con la realidad laboral que conviven dentro de la empresa, el (CO), un clima deteriorado lleva a tener una motivación baja y evidencia en el trabajador insatisfacción, lo que hace inevitable un desarrollo de productos deficientes y servicios de baja calidad, donde el cliente juzgará la satisfacción que corresponde; todo esto corrobora y afecta la lealtad del producto o servicio, reproduciendo una imagen negativa de la empresa hacia afuera.

Según García et al. (2020) grupo de cualidades que tiene un ambiente de trabajo dentro de una organización. Sin embargo, el clima organizacional es estudiado como constructo, involucrando a la “percepción individual”, como experiencia en un determinado espacio. El constructo parte del “Clima atmosférico”, no solo parte por las percepciones del ambiente físico de trabajo, sino también las características que describen a las organizaciones y a su vez incluyen en la dinámica de las labores que realizan los individuos dentro de la organización y qué generan la interrelación de los trabajadores que la componen en un espacio laboral.

Satisfacción Laboral según García et al. (2020) se considera una respuesta de tipo emocional, en escala positiva o negativa, respecto al puesto laboral, los resultados son la valoración realizada por los trabajadores sobre lo que perciben y consideran de su posición laboral, en contraste con sus expectativas de desarrollo personal y profesional, permite establecer el nivel de satisfacción como resultado positivo o negativo. La satisfacción laboral desde una perspectiva de evaluación está siendo considerada una variable actitudinal. La actitud es definida como “suma de sentido, creencias y pensamiento, que el individuo forma en dirección con su percepción sobre su entorno” (Celik, 2021, p.9). Las organizaciones dependen de los colaboradores, y la forma como sus empleados se comporten, depende de la dirección y liderazgo de los gerentes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El Tipo de estudio es de tipo aplicada, que busca lograr a través del conocimiento un nivel de aplicación e implementación en la resolución de problemas organizacionales según (Hernández et al. 2014 citado por Baena 2017). Por su alcance, fue de tipo descriptivo por describir características de las variables, su finalidad es recolectar datos científicos de manera individual o conjunta y analógicas, ya que su objetivo es medir el nivel de correspondencia entre las variables para probar la hipótesis (Bernal, 2010). Así mismo, fue corte transversal, por aplicar el instrumento de la encuesta en un momento determinado y a un grupo de trabajadores específicos (Hernández et al. 2014 citado por Baena 2017).

El diseño de estudio fue no experimental, porque no se manejó de manera intencionada ninguna de las variables objeto de estudio, sino que mediante la observación se analizó el fenómeno de forma natural (Hernández et al. 2014 citado por Baena 2017). De acuerdo a su enfoque fue cuantitativo ya que su objetivo estuvo dado por construir teorías en base a la descripción de los hechos estudiados siendo su finalidad explicar la causa de los fenómenos a través de la recolección de datos durante todo el proceso, la forma de conocimiento impera la subjetividad (Baena, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: El autor García et al. (2020) lo define como el grupo de características específicas del ambiente dentro del entorno laboral que rodea al individuo, así como también la percepción que tiene el individuo desde su experiencia. El constructo clima organizacional no es solo un aspecto subjetivo de percepciones, ni tampoco se centraliza en los atributos que conforma el ambiente organizacional si no que refiere a un fenómeno de la dinámica que resulta del intercambio de los sujetos con su ambiente de trabajo y depende tanto de las características del entorno como de las percepciones individuales que tienen los trabajadores de este.

Definición operacional: el Clima Organizacional, es el conjunto de percepciones individuales y compartidas por los trabajadores de la Clínica Robles SAC., sobre diferentes aspectos ambientales de la organización, producido por la interacción de

atributos de la organización, percepción individual de los atributos de la organización y la propia percepción de sus atributos individuales.

Dimensiones: Dimensión Estructuras Organizacionales: Guzmán (2018) resulta de la apreciación de los empleados de los aspectos estructurales y prácticas organizacionales tales como, estandarización, formalización, tecnología, comunicación, innovación, cambio, ámbito de control, niveles de rango, independencia, formalización de roles, y otros factores que afrontan los individuos en el desarrollo de su trabajo. Dimensión Efectividad Organizacional: representa la percepción que tienen los trabajadores a las relaciones causales como: los objetivos, el liderar un grupo y el determinar una decisión, además de qué manera estas afectan al desempeño y la satisfacción, El modelo es útil para diagnosticar los cambios culturales orientados a la eficacia Guzmán (2018). Dimensión Relaciones Sociales Laborales: García et al. (2020) las relaciones son adecuadas entre los departamentos cuando se percibe un clima saludable entre las relaciones de los trabajadores de las distintas unidades de trabajo, reflejan el apoyo que se brindan entre departamentos, son de consenso, democráticas, llegan a acuerdos y toman decisiones compartidas, favoreciendo al clima de cada servicio interno.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: García et al. (2020) es la valoración de tipo emocional en escala positiva o negativa que hace cada trabajador al desarrollar la encuesta de clima laboral, que permite conocer el nivel de satisfacción del trabajador como respuesta al desarrollo de las características de su posición laboral, en contraste con sus expectativas de desarrollo personal y profesional. Según Chiang et al. (2011) establece la importancia de diferenciar aspectos de índole interno o intrínseco, entre los que se pueden mencionar el aspecto motivacional o las aspiraciones personales, de los aspectos externos o extrínsecos que se pueden expresar a través de: el reconocimiento laboral, niveles salariales, condiciones físicas del puesto de trabajo, beneficios laborales entre otros.

Definición operacional: La satisfacción laboral, es estado de bienestar interno que experimentan los trabajadores de la Clínica Robles SAC., en relación a su espacio de trabajo y su desempeño, desde un punto de vista administrativo los trabajadores de la Clínica Robles SAC podrían tener una alta satisfacción, pero un bajo nivel de

motivación. Cuando los factores emocionales eran óptimos elevaron la satisfacción y cuando eran precarios provocaron la pérdida de la satisfacción.

Dimensiones: Dimensión Diseño del Puesto: según Chiang et al. (2010) factores asociados a la insatisfacción en particular son las demandas de tareas y el rol que desempeña el individuo, esto afecta a las percepciones del trabajo relacionadas con la satisfacción. Un cambio en los atributos en los perfiles de puestos añadiendo el uso de tecnologías etc. genera salir de la zona de confort, la monotonía y el automatismo, añadiendo valor al puesto de trabajo. Dimensión Sistema de Recompensas y Salario: según Chiang et al. 2010 citado por Bardales (2021), es un factor determinante por aportar un grado de complacencia y de gran incidencia para la satisfacción del individuo. La base del deseo de pago equitativo es la base de justicia o equidad es decir que se le retribuya o se le recompense con lo que corresponde por sus acciones, generando un grado de complacencia. Del mismo modo las promociones son interpretadas como incentivos. Dimensión Condiciones Laborales: Los trabajadores valoran que el entorno físico de trabajo no sea inestable y que el ambiente laboral no se convierta en un peligro para la salud física de los colaboradores, por lo tanto, las organizaciones deben brindar la seguridad necesaria al trabajador de conservar su empleo, y que sea confortable según (Chiang et al. 2010, citado por Guzmán 2018).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población que se estableció para Clínica Robles estuvo conformada por 70 trabajadores entre personal asistencial y administrativo de ambos sexos hombres y mujeres. En este sentido, la población es definida como un grupo de elementos que tienen particularidades semejantes sobre las que se desea hacer un análisis de investigación (Bernal 2010, citado por Vilches 2018).

Los criterios de inclusión, se tomó en consideración a los empleados pertenecientes a las áreas asistencial, administrativa y servicios generales, delimitados por sus características conductuales. Los criterios de exclusión, estuvieron dirigidos al personal que presta servicio temporal y personal tercero que brinda servicios personales.

La muestra, es un fragmento seleccionado del total de la población en estudio, de donde se obtendrá datos que servirán para medir las variables que son objeto de

estudio de la investigación (Bernal 2010, citado por García 2019). Se aplicó una muestra censal conformada por 70 colaboradores de la Clínica Robles SAC.

Esta investigación fue de muestreo censal.

La unidad de análisis estuvo conformada por todos los empleados de la Clínica Robles SAC.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica fue realizada bajo la encuesta, dirigido a un grupo de participantes que representa la población investigada (Baena, 2017) fue utilizada para la proporción de datos, como respuesta al trabajo de campo, haciendo uso en las opciones de respuesta el método de la escala de Likert, y así conocer de cerca las opiniones que tienen los participantes de cada variable.

El instrumento fue el cuestionario, conjunto de preguntas que se redactó en modo pregunta consignadas en una ficha con el objetivo de recopilar datos específicos de las variables, hipótesis, indicadores según (Baena 2018, citado por Cajavilca 2019).

Estuvo constituido por 32 preguntas, 20 dirigidas a medir la variable clima organizacional y 12 para medir la variable satisfacción laboral y ha sido validado por 03 expertos: 01 Dr., 01 Magister en Ciencias Administrativas de la Universidad Cesar Vallejo y 01 Magister externo de Ciencias Administrativas, la variable clima organizacional tiene 3 dimensiones y 9 indicadores, la variable satisfacción laboral tiene 3 dimensiones y 10 indicadores, ambas con tipos de respuesta elaborados bajo la escala Likert que consta de 5 Ítems como se presenta en el cuestionario que se encuentra en el anexo 5. Se trata de una escala de valorización de los resultados de la encuesta que se va aplicar.

La confiabilidad del instrumento se realizó a través del Alpha de Cronbach y como respuesta se obtuvo un valor de .9226 que quiere decir que es altamente confiable, ya que se encuentra arriba del parámetro establecido (>0.800), con este resultado se pudo llevar a cabo de forma efectiva el instrumento de recolección de esta investigación, ver Anexo 4.

3.5 Procedimientos

El desarrollo del procedimiento implica la forma como se llevó a cabo el trabajo de investigación, el mismo que fue resumido en fuentes específicas para recopilar información que forman parte del proceso de nuestra investigación científica. Llevar

a cabo el procedimiento consta de un conjunto de pasos sistemáticos desarrollados de forma gradual y progresiva imprescindibles para probar las hipótesis, problemas y objetivos en estudio, el estudio llevó a cabo el siguiente procedimiento: claridad en los objetivos, en la hipótesis, en la determinación de la población y establecimiento de la muestra, validación de las técnicas de recopilación de información; sensibilización e inducción a los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C, la finalidad de la aplicación de la encuesta y comunicación de los resultados, recolección y procesamiento de la información a través del software estadístico SPSS para su análisis y discusión.

3.6 Método de análisis de datos

El método utilizado fue la encuesta aplicada de manera virtual, individual y anónimo a través de la plataforma digital Google Form, evidenciado en el “Documento de aplicación de la encuesta”, que se encuentra en anexo. La obtención de datos culminó, con la respuesta proporcionada en los 70 cuestionarios y posteriormente se procedió al registro de la información mediante Excel XP y su análisis a través del sistema estadístico SPSS V.26.

El análisis descriptivo, consistió en analizar la totalización de frecuencias para ver el comportamiento de las dimensiones a través de las preguntas que se hicieron a los encuestados. El análisis inferencial pretende probar la hipótesis formulada en la investigación a través de parámetros y técnicas estadísticas apropiadas, que fueron aplicadas para su cálculo estadígrafo y determinar la congruencia de la hipótesis con los datos obtenidos de la muestra.

3.7 Aspectos éticos

Los criterios utilizados para avalar la ética de la investigación en desarrollo fueron aplicados en cada una de las etapas del proceso de estudio tales como: aplicación de las normas APA 7ma edición otorgando crédito a las teorías; se respetó las referencias bibliográficas del autor aplicando la fuente de citas y haciendo justicia al autor, se aplicó la guía de elaboración del informe de investigación de la Universidad César Vallejo y el manejo de los datos extraídos del cuestionario no fueron alteradas ni manipulados.

IV. RESULTADOS

A continuación, el análisis de la estadística descriptiva considera los resultados alcanzados de la medición de cada variable y sus dimensiones, como puntuaciones y representadas en tablas de distribución de frecuencias, de manera ordenada.

Tabla 1

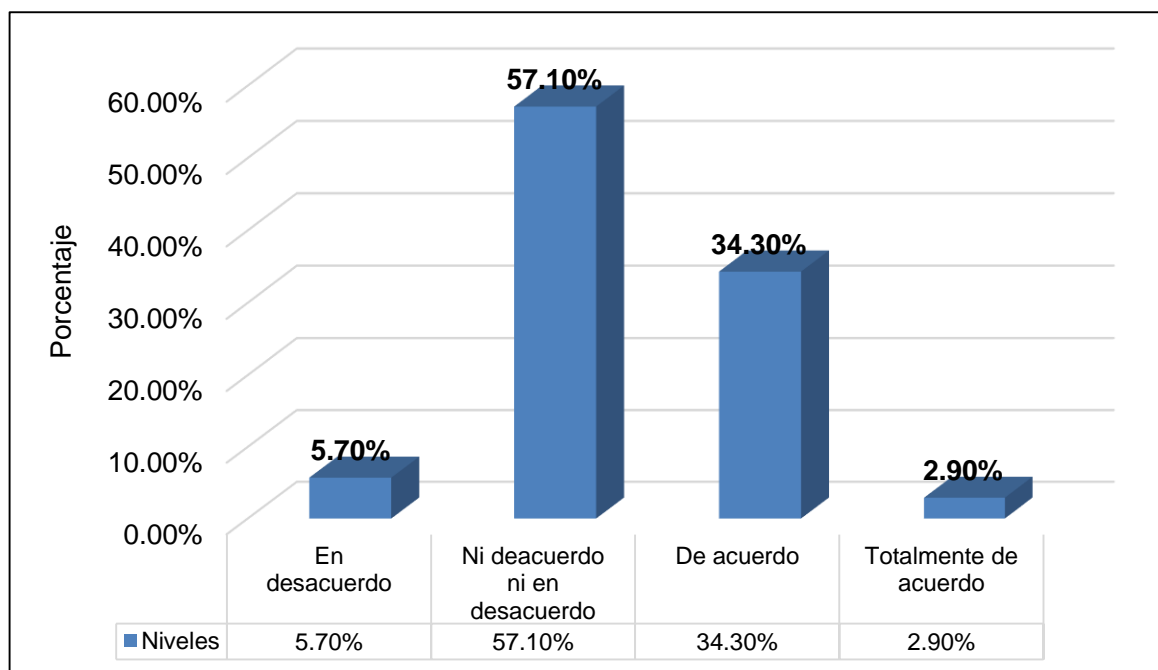
Frecuencia de la variable Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
En desacuerdo	4	5,7%	5,7	5,7
Ni acuerdo ni en desacuerdo	40	57,1%	57,1	62,9
De acuerdo	24	34,3%	34,3	97,1
Totalmente de acuerdo	2	2,9%	2,9	100.0
Total	70	100%	100.0	

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Figura 1

Gráfico de la variable Clima Organizacional



Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: En la tabla 1 y figura 1, se observa la medición de la variable clima organizacional, de los cuales 40 trabajadores respondieron Ni acuerdo ni en desacuerdo con el clima organizacional, que representa el 57,1%, el 34,3% respondieron estar de acuerdo, 5,7% en desacuerdo y 2,9% totalmente de acuerdo. Se observa que los trabajadores de Clínica Robles no perciben la existencia de atributos ambientales como desarrollo del ambiente organizacional.

Tabla 2

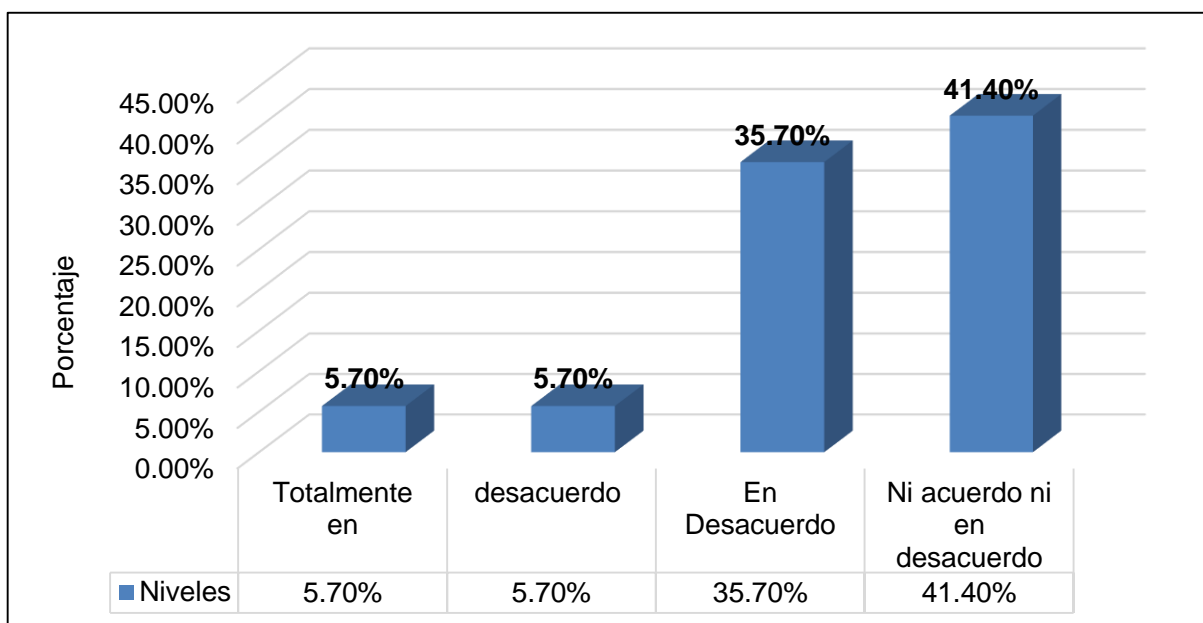
La Dimensión Estructura Organizacional de la variable Clima Organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	5,7%	5,7	5,7
En Desacuerdo	4	5,7%	5,7	11,4
Ni acuerdo ni en desacuerdo	25	35,7%	35,7	47,1
De acuerdo	29	41,4%	41,4	88,6
Totalmente de acuerdo	8	11,4%	11,4	100,0
Total	70	100%	100,0	

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Figura 2

Gráfico de barras de la dimensión Estructura Organizacional de la variable Clima Organizacional.



Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: En la tabla 2, los datos revelan que el 41,4% de los sujetos encuestados consideran estar de acuerdo, el 35,7% respondió no estar ni acuerdo ni en desacuerdo, además el 11,4% indica estar en total acuerdo y el 5,7% respondió en desacuerdo. Se observa que 29 trabajadores de Clínica Robles están de acuerdo con la existencia de aspectos estructurales y prácticas organizacionales que fomentan el desarrollo del ambiente empresarial.

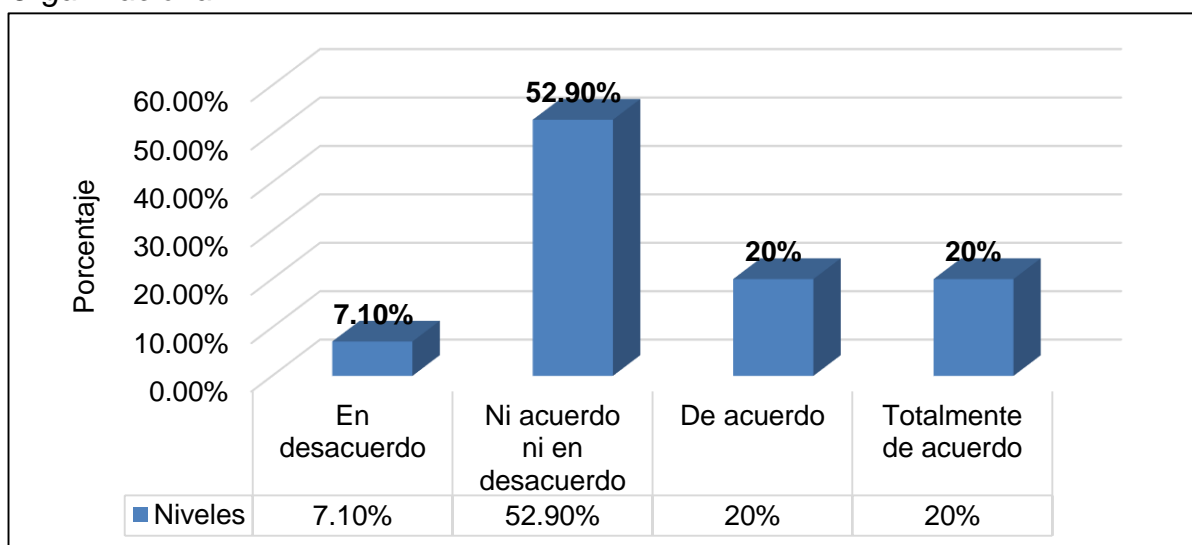
Tabla 3*La dimensión Efectividad Organizacional de la variable Clima Organizacional.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
En desacuerdo	5	7,1%	7,1	7,1
Ni acuerdo ni en desacuerdo	37	52,9%	52,9	60,0
De acuerdo	14	20,0%	20,0	80,0
Totalmente de acuerdo	14	20,0%	20,0	100,0
Total	70	100%	100,0	

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Figura 3

Gráfico de barras de la dimensión Efectividad Organizacional de la variable Clima Organizacional.



Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: Los datos estadísticos en la tabla 3 y figura 3, establecen que el 52,9% de los individuos que fueron encuestados consideran estar ni acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 20% indica estar de acuerdo, 20% totalmente de acuerdo y el 7,1% en desacuerdo. Se observa que 37 trabajadores de Clínica Robles no perciben relaciones causales como el liderazgo, toma de decisiones y la eficacia que mejoren el efecto en la percepción del ambiente de la empresa.

Tabla 4

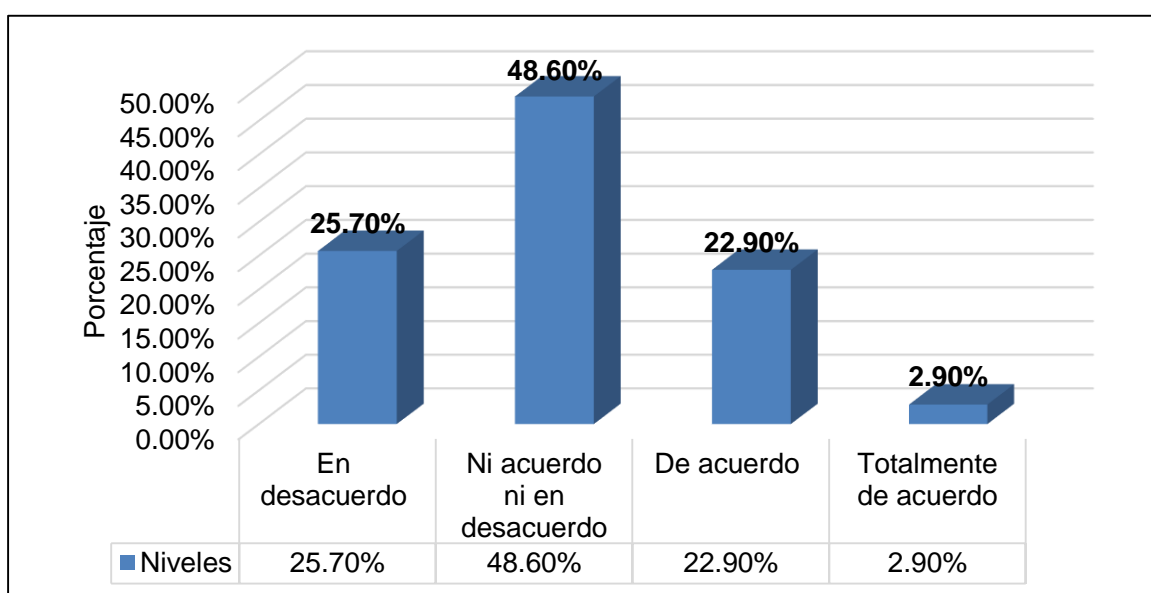
La dimensión Relaciones Sociales Laborales de la variable Clima Organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
En desacuerdo	18	25,7%	25,7	25,7
Ni acuerdo ni en desacuerdo	34	48,6%	48,6	74,3
De acuerdo	16	22,9%	22,9	97,1
Totalmente de acuerdo	2	2,9%	2,9	100.0
Total	70	100%	100.0	

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Figura 4

Gráfico de barras de la dimensión Relaciones Sociales Laborales de la variable Clima Organizacional.



Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: En la tabla 4 y figura 4, se observa que el 48,6%, según las respuestas obtenidas, considera estar ni acuerdo ni en desacuerdo, el 25,7% indica estar en desacuerdo, el 22,9% están de acuerdo y el 2,9% totalmente de acuerdo. Se observa que 34 trabajadores de Clínica Robles no perciben relaciones sociales saludables entre los trabajadores de las distintas unidades de trabajo, que favorezcan el ambiente organizacional.

Tabla 5

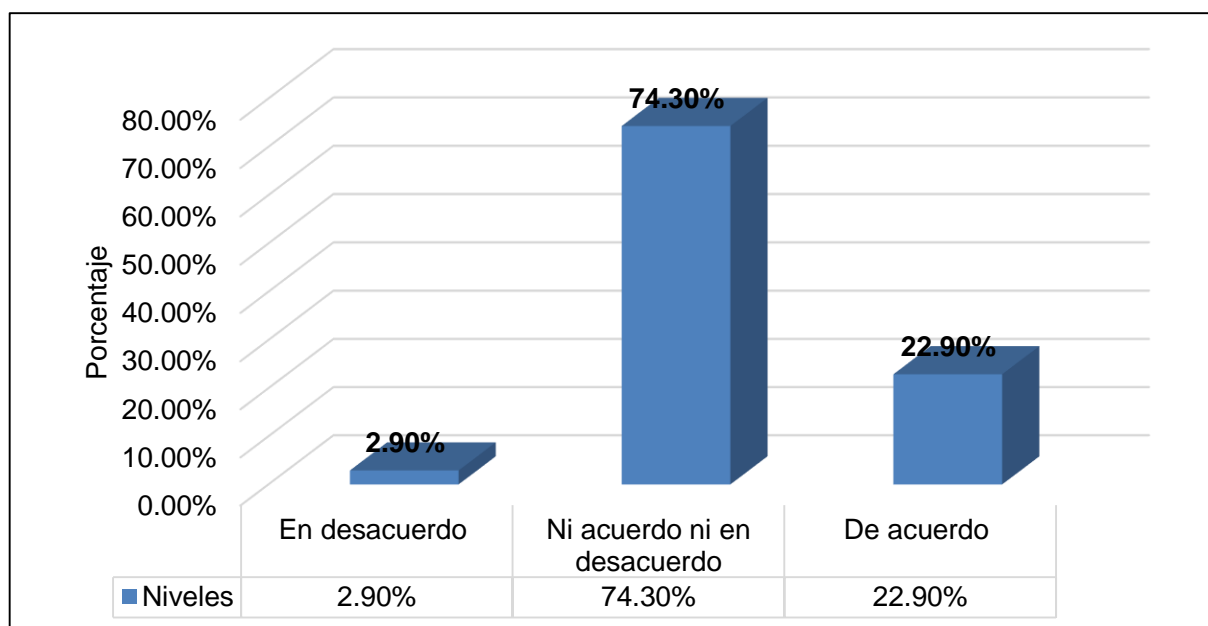
Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
En desacuerdo	2	2,9%	2,9	2,9
Ni acuerdo ni en desacuerdo	52	74,3%	74,3	77,1
De acuerdo	16	22,9%	22,9	100,0
Total	70	100%	100.0	

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Figura 5

Gráfico de barras La variable Satisfacción Laboral.



Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: En la tabla 5 y figura 5, los valores demuestran que el 74,3% de los individuos respondieron estar ni acuerdo ni en desacuerdo con la satisfacción laboral, el 22,9% de acuerdo y el 2,9 en desacuerdo. Se observa que 52 trabajadores de la Clínica Robles no perciben la existencia de Satisfacción Laboral, como una valoración de tipo emocional en escala positiva o negativa, de motivación, aspiraciones, reconocimiento, niveles salariales, condiciones del puesto de trabajo y beneficios laborales.

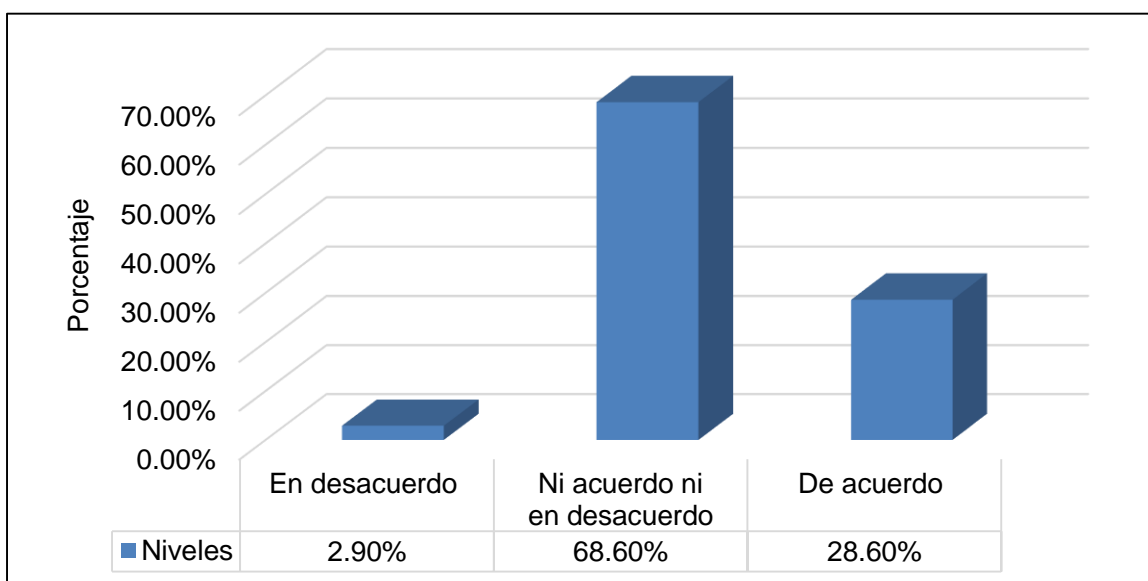
Tabla 6*La Dimensión Diseño del Puesto de la variable Satisfacción Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
En desacuerdo	2	2,9%	2,9	2,9
Ni acuerdo ni en desacuerdo	48	68,6%	68,6	71,4
De acuerdo	20	28,6%	28,6	100,0
Total	70	100%	100.0	

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Figura 6

Gráfico de barras la Dimensión Diseño del Puesto de la variable Satisfacción Laboral



Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: En concordancia con la tabla 6, los valores indican que el 68,6% de sujetos encuestados consideran que el diseño del puesto presenta niveles ni acuerdo ni en desacuerdo con relación a la satisfacción de trabajo, el 28,6% supone estar de acuerdo y el 2,9% en desacuerdo. Se observa que 48 trabajadores de la Clínica Robles no perciben que el diseño del puesto favorezca la satisfacción laboral, por no aplicar cambios de atributos en los perfiles del puesto, añadiendo el uso de tecnologías, cambiando la monotonía y saliendo de la zona de confort.

Tabla 7

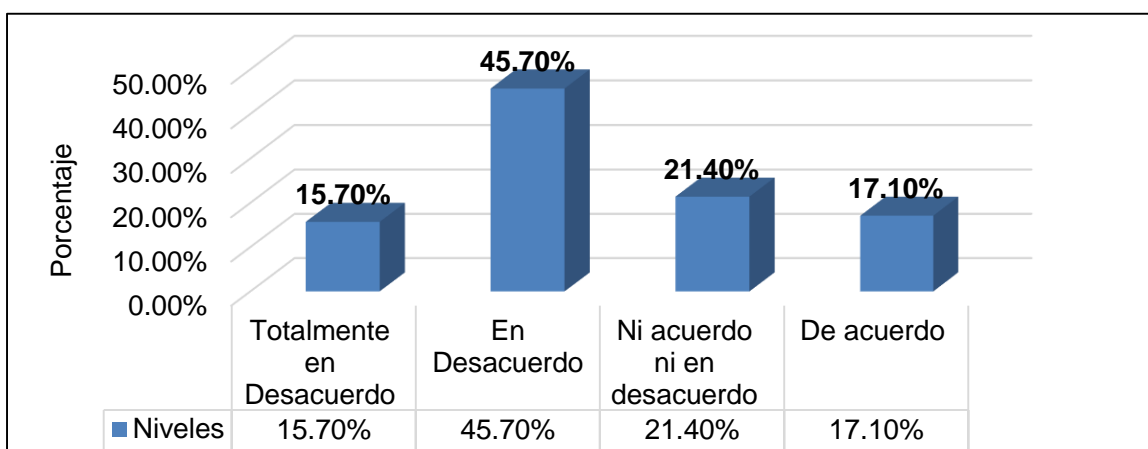
La dimensión Sistema de Recompensas y Salario de la variable Satisfacción Laboral de la Clínica Robles SAC

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Totalmente en Desacuerdo	11	15,7%	15,7	15,7
En Desacuerdo	32	45,7%	45,7	61,4
Ni acuerdo ni en desacuerdo	15	21,4%	21,4	82,9
De acuerdo	12	17,1%	17,1	100,0
Total	70	100%	100.0	

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Figura 7

Gráfico de barras la dimensión Sistema de Recompensas y Salario de la variable Satisfacción Laboral



Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: Considerando los datos de la tabla 7, se demuestra que el 45,7% de las personas que respondieron la encuesta respondió estar en desacuerdo el sistema de recompensas y salario, el 21,4% están ni acuerdo ni en desacuerdo, además el 17,1% sostuvo estar de acuerdo y el 15,7% de sujetos en total desacuerdo. Se observa que 32 trabajadores de Clínica Robles, están en desacuerdo por el grado de incidencia en la insatisfacción, generada por las retribuciones, promociones e incentivos y sus retribuciones sus acciones.

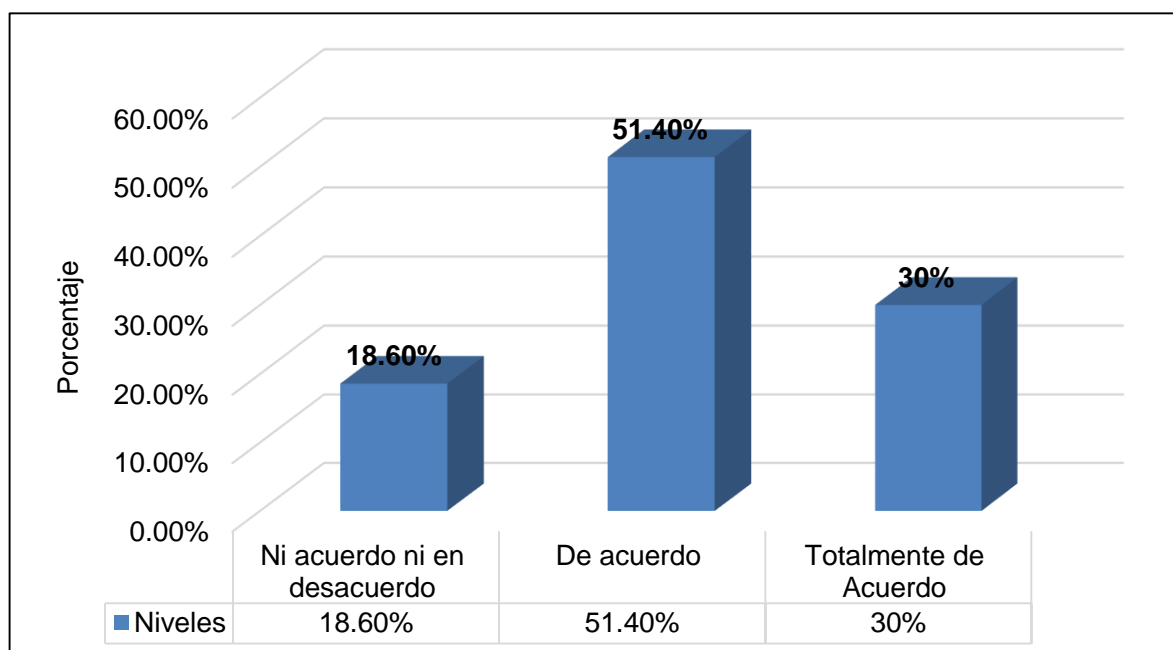
Tabla 8*La dimensión Condiciones Laborales de la variable Satisfacción Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Ni acuerdo ni en desacuerdo	13	18,6%	18,6	18,6
De acuerdo	36	51,4%	51,4	70,0
Totalmente de Acuerdo	21	30,0%	30,0	100,0
Total	70	100%	100.0	

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Figura 8

Gráfico de barras de la Dimensión Condiciones Laborales de la variable Satisfacción Laboral



Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: Los valores que se muestran en la tabla 8, determinan que el 51,4% indica estar de acuerdo, el 30% totalmente de acuerdo y 18,6% indica ni acuerdo ni en desacuerdo. Se observa que 36 trabajadores de la Clínica Robles, están de acuerdo con las condiciones de trabajo, consideran que no perciben amenaza en su bienestar físico y que brindan la seguridad necesaria a los trabajadores de conservar su empleo, así mismo perciben confort.

Análisis de Correlación

Estadística Inferencial

- Hipótesis de la prueba paramétrica

Hipótesis: Ho: Los datos mantienen una distribución normal

Hipótesis H1: Los datos no mantienen una distribución normal

Tabla 9

Prueba de normalidad del Clima Organizacional y satisfacción laboral

Prueba de Normalidad	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima Organizacional	0,334	70	0,000
Satisfacción Laboral	0,436	70	0,000

Interpretación: Considerando los valores estadísticos de la tabla 9 que se determinó con la prueba Kolmogorov-Smirnov, se analiza una significancia de $p=0,000 < 0.05$; por lo tanto, queda eliminada la hipótesis nula; y las dos variables de estudio presentan una distribución no normal.

Objetivo general: Determinar la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Clínica Robles SAC en el año 2021

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre las variables Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral.

H1: Si existe relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Tabla 10

Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral

Rho de Spearman		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	0,675
	Sig. (bilateral) N	70	0,000 70
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	0,675	1,000
	Sig. (bilateral) N	0,000 70	70

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: Considerando los valores estadísticos de la tabla 10, las variables objeto de estudio de esta investigación compuestas por clima y satisfacción tienen una correspondencia de ,675 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante un adecuado ambiente en el entorno laboral de la empresa, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles SAC en el año 2021.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el Diseño Organizacional del Trabajo y la Satisfacción Laboral.

Ha: Existe relación entre el Diseño Organizacional del Trabajo y la Satisfacción Laboral.

Tabla 11

Relación entre Diseño Organizacional del trabajo y la Satisfacción Laboral.

Rho de Spearman		Diseño Organizacional	Satisfacción Laboral
Diseño Organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	0,801
	Sig. (bilateral) N	70	0,000 70
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	0,801	1,000
	Sig. (bilateral) N	0,000 70	70

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: Considerando los valores estadísticos de la tabla 11, la dimensión diseño organizacional y la variable satisfacción tienen una correspondencia de ,801 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante un efectivo diseño organizacional, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles SAC en el año 2021

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral.

Ha: Existe relación entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral.

Tabla 12

Relación entre las Relaciones Sociales y la Satisfacción Laboral

Rho de Spearman		Relaciones Sociales	Satisfacción Laboral
Relaciones Sociales	Coeficiente de Correlación	1,000	0,622
	Sig. (bilateral) N	70	0,000 70
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	0,622	1,000
	Sig. (bilateral) N	0,000 70	70

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: Considerando los valores estadísticos de la tabla 12, la dimensión relaciones sociales y la variable satisfacción tienen una correspondencia de ,622 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante unas buenas relaciones sociales, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la efectividad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles SAC en el año 2021

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la Efectividad Organizacional y la satisfacción laboral.

Ha: Existe relación entre la Efectividad Organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 13

Relación entre la Efectividad Organizacional y la Satisfacción Laboral

Rho de Spearman		Efectividad Organizacional	Satisfacción Laboral
Efectividad Organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	0,654
	Sig. (bilateral) N	70	0,000 70
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	0,654	1,000
	Sig. (bilateral) N	0,000 70	70

Nota. La información corresponde a los resultados que se extrajeron del cuestionario aplicado a la muestra de investigación.

Interpretación: Considerando los valores estadísticos de la tabla 13, la dimensión efectividad organizacional y la variable satisfacción tienen una correspondencia de ,654 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante un mayor nivel de efectividad organizacional, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC.

V. DISCUSIÓN

En la discusión se contrarrestó los resultados alcanzados en este estudio con el objetivo, la hipótesis y la correlación de las variables objeto de estudio.

El objetivo general del estudio de investigación fue determinar la relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C., que se muestra en el valor de correspondencia de Rho Spearman de 0,675 de relación directa, proporcional, positiva, moderada, nos demostró que existe un nivel significancia igual a $0.000 < 0.05$.

El resultado responde a la “teoría de higiene y motivación”, o “teoría bifactorial” desarrollada por Frederick Herzberg quien afirma que la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores depende de los niveles de motivación, siendo la motivación la que impulse y comprometa a los trabajadores al rendimiento laboral. Herberzrg representa su teoría en 2 factores, el primero son los factores higiénicos, son los factores externos, como las condiciones de trabajo, destinados a cubrir necesidades primarias, fisiológicas y de seguridad, como por ejemplo aspectos económicos y sociales, ambiente y seguridad laboral, beneficios extras, la cobertura de estas necesidades no genera satisfacción duradera. La segunda son los factores motivacionales, apuntan a una satisfacción a largo plazo, enfocadas al perfil de puesto, se centran en el desarrollo emocional e intelectual del trabajador, como uso pleno de habilidades, autonomía, definición de metas, evaluación del desempeño, planes formativos, trabajo creativo e interesante, planes de reconocimiento.

La investigación se comparó con el estudio de Echevarría (2018) en su investigación del sector salud, cuyo propósito fue de precisar la coherencia entre el ambiente de una organización y la satisfacción de trabajo, su estudio fue de tipo aplicada, no experimental, de corte transaccional, con un diseño descriptiva correlacional y una población muestral de 30 trabajadores. El investigador afirma que existe correspondencia entre las variables estudiadas, estas fueron determinadas con el análisis estadístico de Rho de Spearman dando como resultado un valor de 0,798 que además de positivo es alto. Asimismo, la confiabilidad fue determinada por el Alpha de Cronbach, para la variable clima tuvo un valor de 0,970 y la variable satisfacción laboral de 0,864.

Además, también tiene similitud con los hallazgos de Vásquez (2022) en su informe de investigación propuso cuantificar la similitud entre clima organizacional y la

satisfacción laboral En su metodología desarrolló el enfoque cuantitativo, un diseño no experimental corte transeccional, la muestra total fue de 94 profesionales del Centro de Salud Zorritos, la técnica que elegida fue la encuesta y la herramienta diseñada por un cuestionario, con un coeficiente de Rho de Spearman de .542 y un $p=.000$ se demuestra la correspondencia entre las dos variables objeto de investigación. Para determinar la confiabilidad de estudio, empleó el estadístico Alpha de Cronbach, resultando que, en la primera variable, clima, fue de .842 y la segunda variable, desempeño del trabajador, fue de ,662; valores positivos que demuestran que la herramienta es confiable.

El objetivo específico primero, señala que la dimensión diseño organizacional y la variable satisfacción tienen una correspondencia de ,801 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante un efectivo diseño organizacional, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC.

El resultado responde a 2 teorías de la segunda ola, en primer lugar, la “teoría de administración clásica” de Henri Fayol, según Chiavenato (2009) hace mención a la división del trabajo por departamentos, jerarquización y línea de mando, con el objetivo de controlar y comparar las metas planeadas con los resultados obtenidos. En segundo lugar, la “teoría administrativa estructuralista”, su precursor Max Weber considera a la administración como un sistema y la relación de la organización los ambientes externos hacia afuera.

Comparando con el estudio de Echevarría (2018) en su investigación del sector salud, cuyo propósito fue de precisar la coherencia entre el ambiente de una organización y la satisfacción de trabajo, su estudio fue de tipo aplicada, no experimental, de corte transaccional, con un diseño descriptiva correlacional y una población muestral de 30 trabajadores. El investigador afirma que existe correspondencia entre las variables estudiadas, estas fueron determinadas con el análisis estadístico de Rho de Spearman dando como resultado un valor de 0,798 que además de positivo es alto. Asimismo, la confiabilidad fue determinada por el Alpha de Cronbach, para la variable clima tuvo un valor de 0,970 y la variable satisfacción laboral de 0,864.

A su vez, estos hallazgos concuerdan con el estudio de Rico (2018) en su tesis realizada cuyo propósito fue de precisar la correspondencia entre la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente satisfacción laboral, de salud pública; el estudio fue de alcance descriptivo correlacional, corte transeccional, su muestra la conformó un total de 100 participantes de los cuales se consideró a 82 mujeres y 18 hombres. Según la confiabilidad de la Escala Multidimensional del Clima Organizacional (EMCO), muestran como resultados un Alpha de Cronbach de 0.925, y la confiabilidad de satisfacción laboral fue de 0.908; determinando que existe una correspondencia significativa sobre las dos variables de estudio.

El objetivo específico segundo, indica que la dimensión relaciones sociales y la variable satisfacción tienen una correspondencia de ,622 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante unas buenas relaciones sociales, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC.

El resultado se sustenta en la “teoría pirámide de necesidades” de Abraham Maslow, menciona que el comportamiento del individuo está sujeto a satisfacer necesidades según clasificación de importancia, siendo las necesidades sociales la tercera necesidad en orden jerárquico, Maslow menciona que el individuo necesita satisfacer necesidades de amistad entre compañeros, sentido de pertenencia y orgullo, relaciones de cooperación empatía con los jefes, y camaradería, los cuales tienen influencia en la percepción y el comportamiento en el trabajo.

Los resultados obtenidos presentaron similitud con la investigación de Moran (2022) dirigida al sector salud, describió como objetivo precisar la analogía entre la percepción del ambiente organizacional y la satisfacción de los empleados. Como metodología utilizó un enfoque cuantitativo diseño no experimental de corte transversal y descriptivo, la población la conformó el conjunto de 45 colaboradores, utilizó la técnica del cuestionario y el instrumento de la encuesta. El estudio aplicó la correlación de Rho Spearman encontrando una correspondencia alta de 0,031 entre el ambiente organizacional y la satisfacción de los empleados.

El objetivo específico tercero, indica que la dimensión efectividad organizacional y la variable satisfacción tienen una correspondencia de ,654 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante un mayor nivel de efectividad organizacional, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC.

El estudio se sostiene en la “teoría de las contingencias”, debido que la efectividad organizacional radica en el diseño estratégico de las organizaciones, teniendo en cuenta primordialmente en alcanzar índices de eficacia, en el diseño de mecanismos de adaptación a contextos de incertidumbre por las contingencias expuestas a entornos cambiantes, los factores que se debe prever en las organizaciones son: contexto o entorno global y condiciones del mercado, factores tecnológicos, elementos organizacionales, relaciones Inter sistémicas. El proceso de la creación de la estrategia debe contener: Liderazgo, organización y el entorno. Se realiza una oposición con estudiado por Rico (2018) en su tesis realizada cuyo propósito fue de precisar la correspondencia entre las variables de ambiente empresarial y la percepción de satisfacción en el trabajo, de salud pública; el estudio fue de alcance descriptivo correlacional, corte transaccional, la muestra estuvo integrada por 100 individuos, manifiestan como resultados un Alpha de Cronbach de 0.925, y la confiabilidad de satisfacción laboral fue de 0.908; se consideró como un factor de efectividad organizacional al Liderazgo cuyos resultados de correlación con la satisfacción laboral arrojaron $r=0,609$. En un análisis comparativo con nuestra investigación se afirma que el liderazgo es un factor de efectividad organizacional de aplicación para la percepción en la satisfacción laboral. También discrepa con la investigación de Fierro (2022), en su investigación realizada describió como objetivo general precisar la correspondencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, del sector salud. La investigación se efectuó bajo el enfoque cuantitativo, no experimental corte transeccional descriptivo, el estudio estuvo conformado por 70 médicos y enfermeras. Los resultados de correlación para clima y satisfacción fueron de 0,000, el cual es $< a 0,05$, indicando que prevalece relación entre ellas. De acuerdo al estadístico realizado por Spearman el p valor clima laboral es igual a ,03, y el p valor para satisfacción laboral es igual a ,05.

VI. CONCLUSIONES

1. Primero, se concluye que las variables objeto de estudio de esta investigación compuestas por clima y satisfacción tienen una correspondencia de ,675 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante un adecuado ambiente en el entorno laboral de la empresa, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC. En el contexto de la Clínica Robles se pudo identificar que los colaboradores no perciben factores de Clima Organizacional debido que no desarrolla en sus procesos de organización buenas condiciones ambientales, la falta de liderazgo, la credibilidad, confianza, el respeto, compromiso, camaradería, orgullo, la falta de metas, falta de objetivos, sentido de pertenencia, todos estos factores demuestra un clima organizacional debilitado y son percibidos de forma negativa por los trabajadores, disminuyendo la falta de motivación y satisfacción al realizar sus labores, por lo que trae como consecuencia resultados negativos para la institución.
2. Segundo, se concluye que la dimensión diseño organizacional y la variable satisfacción tienen una correspondencia de ,801 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante un efectivo diseño organizacional, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC. El contexto de la Clínica Robles no cuenta con el Diseño Organizacional para el desarrollo estratégico e integrar personas, procesos, estructura y con una visión prospectiva de contar con factores que permitan afrontar contingencias en entornos cambiantes.
3. Tercero, se concluye que la dimensión relaciones sociales y la variable satisfacción tienen una correspondencia de ,622 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante unas buenas relaciones sociales, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC. En el panorama de Clínica Robles mediante las encuestas realizadas se pudo visualizar que la

entidad no realiza actividades de integración con el personal, dinámicas de trabajo en equipo y motivación.

4. Cuarto, se concluye que la dimensión efectividad organizacional y la variable satisfacción tienen una correspondencia de ,654 según el estadístico Rho de Spearman, esto significa que la analogía es positiva y moderada, asimismo la hipótesis alterna es aceptada y se elimina la nula. Por lo tanto, se aprecia que, ante un mayor nivel de efectividad organizacional, los trabajadores se sentirán más satisfechos en su puesto de trabajo de la Clínica Robles SAC. En el escenario de Clínica Robles a través de las encuestas se pudo visualizar que el personal no tiene bien claro sus funciones, objetivos de su puesto, no hay una retroalimentación de las funciones de cómo viene desempeñando su trabajo el colaborador.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente de la empresa, aplicar estrategias que mantengan altos grados de satisfacción y motivación en los empleados de la Clínica Robles, a través del desarrollo de la implementación de planes de acción tales como: mejorar las condiciones físicas, ambientales, de seguridad, salud, sistemas de recompensas, planes de capacitación y líneas de carrera, así como reforzar los procesos organizacionales.
2. Se recomienda al gerente general, realizar una revisión y análisis de la estructura, línea de mando, departamentalización, organigrama, procesos, políticas, que faciliten al recurso humano desarrollar los procesos laborales de manera eficaz, eficiente y ágil, hacia el propósito de la organización.
3. Se recomienda al gerente de recursos humanos la implementación del programa del colaborador del mes, actividades de camaradería, reconocimiento, trabajo en equipo, comunicación, capacitación, coaching, y toda actividad que pueda motivar a los trabajadores para que se mejore su desempeño.
4. Se recomienda, entrenamiento a los gerentes, socios y accionistas en habilidades de liderazgo en el manejo de toma de decisiones asertivas, en el planeamiento estratégico del negocio, enfocado a resultados según lo planeado de forma eficaz y eficiente, así como también responder de forma preventiva y no reactiva a las contingencias que se presentan en el mercado. Se recomienda realizar una mejora en la innovación tecnología para el acceso remoto a historias, diagnósticos clínicos.

REFERENCIAS

- Acsendo, M. (2022). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>
- Alducin, E. y Gil, J. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y satisfacción laboral en empleados del Gobierno Federal* [Tesis de titulación, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2017/abril/0758411/0758411.pdf>
- Alles. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Ediciones Granica S.A.
- Añaños, A., Gutiérrez, C. & Rengifo, M. (2017). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en pequeñas empresas del sector construcción, caso peruano* [Tesis de maestría, Universidad ESAN, Perú]. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1137/2017_MATP_15-2_23_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena, J. (2017). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Bardales, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Proceso Electorales del Perú 2020* [Tesis de titulación, Universidad Científica, Lima]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2023/TL-Bardales%20M-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.
- Ccoto, W. (2022). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral del personal de salud que trabaja en la Microred san Martín de Socabaya-Arequipa 2022* [Tesis de titulación, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14403/MCccc_hwg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cajavilca, J. (2019). *Clima y satisfacción laboral del personal de una empresa* [Tesis de titulación, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio UTP. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4627>
- Caycho, C. y Ramos, T. (2019). El Título de una investigación: de la catarsis a la técnica. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6999128>

- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill/interamericana editores S.A.
- Chirinos, Y., Córdova, V., y Martínez, C. (2018). El Clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Contreras, J. (2018). *La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas* [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires, Argentina]. Repositorio UBA. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf
- Echevarría, C. (2018). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica* [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29808>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Fierro, M. (2022). *Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito* [Tesis de titulación, Universidad Internacional SEK]. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4635>
- Flores. (2017). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada*.
- Flores, D. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021* [Tesis de titulación, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2017/agosto/0762293/0762293.pdf>
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Campos, G. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima – 2018* [Tesis de titulación, Universidad Nacional Mayor

- de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11800/Campos_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García. (2019). *Relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Hospital de especialidades El Ángel*.
- García. (2019). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del hospital de especialidades "El Ángel"*.
- García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020). *Clima Organizacional: teoría y práctica*.
https://publicaciones.ucatolica.edu.co/catalog/product/view/_ignore_category/1/id/379185/s/gpd-clima-organizacional-teoria-y-practica-9789585133389/
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Guzmán, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. [Tesis de titulación, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP.
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1658>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Revista Electrónica Medisur*, 17(4), 562-569. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180062056013/html/>
- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Rev. cuba. salud pública*, 44(4).
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1042992>
- La República. (2020). *Empleo: solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>.

- Maletta, H. (2000). *Epistemología Aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*. <https://cies.org.pe/publicaciones/epistemologia-aplicada-metodologia-y-tecnica-de-la-produccion-cientifica/>
- Melian, V. (2017). *La Cultura Organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. <https://docplayer.es/61949583-La-cultura-organizacional-y-su-impacto-en-el-rendimiento-de-los-equipos-de-trabajo-el-papel-mediador-del-clima-y-la-reflexividad.html>
- Morán, B. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general Norte de Guayaquil IESS Ceibos* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17745>
- Ninaquispe, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Morrope*. [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52237>
- Radioprograma. (2018, 30 de abril). *Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos?* <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772?ref=rpp>.
- Rico, J. (2018). *El Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras de instituciones del sector público* [Tesis de titulación, Universidad Nacional Autónoma de México]. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000781549
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Román, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Ripley S.A. 2018* [Tesis de titulación, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Autónoma. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1022>
- Rohollah, P., Omid, K., Saeideh, M., Mohammad, H. y Hasan, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine* 23, 1-5. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2515690X18790726>

- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios públicos* [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7121>
- Segura, J. (2020). Origen y definiciones básicas de clima laboral.
- Serafín. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la "Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda.";* 2017 [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22092>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. Limusa S.A.
- Toro, F. y Sanín, A. (2013). *Gestión del Clima Organizacional*. https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdfUISRAEL. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020>
- Vázquez, W. (2021). *Satisfacción Laboral y Clima Organizacional de los Trabajadores de Salud del Centro de Salud Zorritos, Tumbes, 2021* [Tesis de titulación Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86728>
- Hernández, T., Duana, D. y Polo, S. (2020). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010
- Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia* [Tesis de titulación, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/67c09c34-7a18-48ad-957a-cf9cd36a3c88>
- Zafra, T. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros del Perú. <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1414>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medida
Variable 1: Clima Organizacional	García et al. (2020), características que constituyen el ambiente de trabajo en una organización, así como también la forma como percibe el individuo, desde su experiencia en el ambiente laboral. Este fenómeno responde a la dinámica, que resulta de la interacción de los individuos con su entorno de trabajo y depende tanto de las características del entorno como de las percepciones sugestivas individuales que tienen los trabajadores.	El Clima Organizacional, es el conjunto de percepciones individuales y compartidas por los trabajadores de la Clínica Robles SAC., sobre diferentes aspectos ambientales de la organización, producido por la interacción de atributos de la organización, percepción individual de los atributos de la organización y la propia percepción de sus atributos individuales.	Diseño Organizacional	Cadena de mando	Ordinal
				Políticas	
				Propósito	
			Efectividad Organizacional	Liderazgo	
				Innovación	
				Objetivos y metas	
			Relaciones Sociales Laborales	Interacción Social	
				Trabajo en equipo	
				Motivación Institucional	
Variable 2: Satisfacción Laboral	Según García et al. (2020), es una respuesta emocional positiva hacia el puesto de trabajo. Se refleja en la evaluación que el individuo se realiza sobre su trabajo, ya sea que perciba una satisfacción positiva o negativa en relación con que, si cumple, o no, sus expectativas.	La satisfacción laboral, es estado de bienestar interno que experimentan los trabajadores de la Clínica Robles SAC., en relación a su espacio de trabajo y su desempeño, desde un punto de vista administrativo los trabajadores de la Clínica Robles SAC podrían tener una alta satisfacción, pero un bajo nivel de motivación. Cuando los factores emocionales son óptimos eleva la satisfacción y cuando son precarios provocan la pérdida de la satisfacción.	Diseño del puesto	MOF. ROF	Ordinal
				Sentido de Pertenencia	
				Capacitación	
				Monotonía	
			Sistema de Recompensas y Salario	Remuneración	
				Promoción	
				Recompensas	
			Condiciones de trabajo	Ambiente Físico	
				Seguridad Laboral	
Desempeño de Tareas					

Anexo2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento
<p>Problema general ¿Cómo el Clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el diseño organizacional del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la efectividad organizacional y la</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Clínica Robles S.A.C. en el año 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021</p>	<p>Hipótesis general El Clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de Clínica Robles S.A.C. en el año 2021.</p> <p>Hipótesis específica Existe relación directa entre el diseño organizacional del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021</p> <p>Existe relación directa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Robles S.A.C. en el año 2021</p> <p>Existe relación directa entre la efectividad organizacional y la</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

Anexo 3. Fórmula de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n= tamaño de muestra buscado

N= total de población

Z= parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

p= Nivel de fracaso

q= Nivel de confianza

e= error

z= Valor de tabla normal

$$n = 70 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5$$

$$= \frac{0.52 * 120 - 1 + 1.962^2 * 0.5 * 0.5}{}$$

n= 70 trabajadores

Para este estudio de investigación se tomó una muestra censal.

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Cálculo del alfa de Cronbach del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Clínica Robles SAC, provincia del Santa, Chimbote 2021

TABLA ALFA DE CRONBACH

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	32

Anexo 5. Herramienta de recolección de datos

CUESTIONARIO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimados señores, el instrumento tiene la finalidad de encontrar la relación entre el Clima Organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de Clínica Robles S.A.C. Se pide de favor llenar el instrumento, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Estructura Organizacional						
1	Conoce usted cual es la línea de mando dentro de su organización.					
2	Conoce usted el organigrama de la empresa.					
3	Conoce usted las políticas, normas y procedimientos que gobiernan dentro de su organización.					
4	Conoce usted cual la misión y visión de su organización.					
5	Conoce usted el propósito de su organización.					
Dimensión: Efectividad Organizacional						
6	Considera usted que su jefe inmediato cumple un rol de liderazgo en su área de trabajo.					
7	Considera usted que su jefe le brinda las pautas acerca de sus funciones que debe realizar.					
8	Considera usted que puede confiar en su jefe.					
9	Considera usted que su organización estimula a sus trabajadores para realizar innovaciones dentro de su área.					
10	Considera usted que puede actuar y opinar libremente sobre nuevas propuestas de mejora en su área de trabajo.					
11	Considera usted que se le brinda información oportuna y adecuada de su desempeño y resultados alcanzados.					
12	Usted conoce los medios de comunicación interna que hay en su organización.					
13	Conoce usted cuales son los objetivos y metas de su área de trabajo.					
Dimensión: Relaciones laborales						
14	Considera usted que la organización motiva a sus trabajadores con actividades integradoras, para mejorar el trabajo.					
15	Considera usted que la organización motiva el trabajo en equipo, da el reconocimiento al grupo de trabajo que se esforzó por cumplir una meta.					
16	Considera usted que la organización implementa programas para favorecer el clima laboral.					

17	Considera usted que en la organización hay un buen ambiente laboral.					
18	Considera usted que los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
19	Considera usted que existe compañerismo y colaboración entre los integrantes de su organización.					
20	Considera usted que recomendaría esta organización para laborar.					

CUESTIONARIO – SATISFACCION LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el instrumento tiene la finalidad de encontrar la relación entre el Clima Organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de Clínica Robles S.A.C. Se pide de favor llenar el instrumento, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Diseño del Puesto						
1	Conoce usted el MOF y ROF de su puesto laboral.					
2	Considera usted que tiene claro cuáles son sus responsabilidades de su puesto de trabajo.					
3	Considera usted que siente orgullo de pertenecer a esta organización.					
4	Considera usted que la empresa lo capacita para mejorar su desempeño.					
5	Considera usted que su trabajo es monótono.					
Dimensión: Sistema de recompensas y salario						
6	Considera usted que su remuneración es adecuada de acuerdo a la labor que realiza.					
7	Considera usted que la organización tiene programas de promoción, para sus trabajadores.					
8	Considera usted que la organización brinda beneficios adicionales fuera de su remuneración a sus trabajadores.					
9	Considera usted que la organización le brinda recompensas cuando ha realizado un trabajo por encima de sus expectativas.					
Dimensión: Condiciones de trabajo						
10	Considera usted que la organización le brinda el ambiente apropiado para realizar su trabajo.					
11	Considera usted que la organización le brinda los EPP adecuados para realizar su trabajo con seguridad.					
12	Considera usted que la organización le brinda las herramientas apropiadas para realizar su trabajo de manera efectiva.					

Anexo 6. Validación del instrumento

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
Cuestionario de : Clima Organizacional
Autores del instrumento : Edith Margarita Condorcahuana González
John Alberth Miguel Asencio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

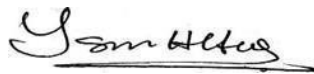
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Chimbote, 21 de Mayo del 2022.



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas

DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto :Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora :Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad :Doctor en Ciencias Administrativas
 Cuestionario de :Satisfacción Laboral
 Autores del instrumento :Edith Margarita Condorcahuana González
 John Alberth Miguel Asencio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCION LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCION LABORAL				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCION LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

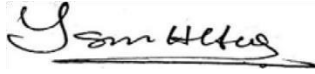
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chimbote, 21 de Mayo de 2022



Henry Ismael Huamanchumo
Venegas
DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Dr. Carlos A. Rosales Enríquez
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Administración
 Cuestionario de : Clima Organizacional
 Autores del instrumento : Edith Margarita Condorcahuana González
 John Alberth Miguel Asencio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

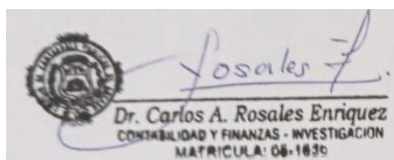
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Chimbote, 02 de junio de 2022



Dr. Carlos A. Rosales Enríquez
DNI: 44798519

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Dr. Carlos A. Rosales Enríquez
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Administración
 Cuestionario de : Satisfacción Laboral
 Autores del instrumento : Edith Margarita Condorcahuana González
 John Alberth Miguel Asencio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

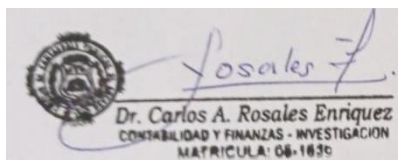
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Chimbote, 02 de junio del 2022



Dr. Carlos A. Rosales Enríquez
DNI: 44798519

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Mag. Cecilia Mireya Gabriel Castro
 Institución donde labora : Profesional externo
 Especialidad : Magister en Administración y Negocios
 Cuestionario de : Clima Organizacional
 Autores del instrumento : Edith Margarita Condorcahuana González
 John Alberth Miguel Asencio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

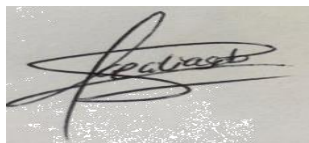
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Chimbote, 15 de Julio de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cecilia Mireya Gabriel Castro', written over a light-colored background.

Mag. Cecilia Mireya Gabriel Castro
DNI: 71802542

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Mag. Cecilia Mireya Gabriel Castro
 Institución donde labora : Profesional externo
 Especialidad : Magister en Administración y Negocios
 Cuestionario de : Satisfacción Laboral
 Autores del instrumento : Edith Margarita Condorcahuana González
 John Alberth Miguel Asencio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

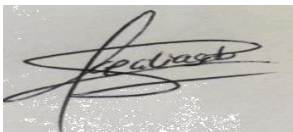
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Chimbote, 15 de Julio de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cecilia Mireya Gabriel Castro', written over a light-colored background.

Mag. Cecilia Mireya Gabriel Castro
DNI: 7180254

Anexo 7. Autorización para realización del informe



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 01 de Junio de 2022

Sres.

John Alberth Miguel Asencio

Edith Margarita Condorcahuana Gonzalez

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION
(Tesis)**

REFERENCIA: Carta de fecha 30 de Mayo

De nuestra especial consideración, reciban ustedes un cordial saludo a su vez manifestarles que habiendo recibido su carta de fecha 30 de Mayo, en la cual solicitan autorización para realizar su Proyecto de Investigación en nuestra representada, en consecuencia por la presente se les concede el permiso para que desarrollen su investigación y sea una herramienta útil para nuestra organización para el mejoramiento del Clima Organizacional de nuestra compañía.

Les deseamos los mejores éxitos en su profesión y desarrollo de sus actividades durante esta investigación.

Quedo de usted.

Atentamente,


CLINICA ROBLES S.A.C.
CHIMBOTE
Luby Zaneli Castillo
GERENTE GENERAL



EL QUE SUSCRIBE GERENTE GENERAL DE CLINICA ROBLES S.A.C.
CON RUC: 20282804329, EXTIENDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que la Sra. Edith Margarita Condorcahuana Gonzalez con DNI: 41170734 y el Sr. John Alberth Miguel Asencio con DNI 32982177, han realizado la encuesta en nuestra empresa a 70 trabajadores de nuestra clínica, entre personal asistencial y administrativo, el cual conforma la muestra de investigación de su tesis, la cual la realizaron mediante los mecanismos tecnológicos, aplicando la herramienta Google Form.

Se deja constancia a solicitud de los interesados para los fines correspondientes.

Chimbote, 15 de Agosto del 2022


CLINICA ROBLES S.A.C.
CHIMBOTE
Lusy Zaneli Castillo
GERENTE GENERAL

4:23 AM

Bluetooth, Cellular, Wi-Fi, 78%



SSO - Clínica Robles

Abel, Alfredo, Althesis Coord, Amanda ...



Estimados buenos días voy a solicitar su apoyo al llenado de una cuestionario debido a que estoy realizando una investigación de tesis para obtener mi título profesional, el cual requiero de su apoyo, el llenado es anónimo y servirá como base para ver un diagnostico situacional, y plantear algunas recomendaciones para nuestra institución de ser el caso, seamos lo mas sinceros tienen 5 alternativas de las cuales deberán marcar solo una la cual consideran en el nivel de información que nos brinda la institución, muchas gracias y cualquier duda me llaman o me informan por el interno....

11:32 a. m. ✓✓

forms.gle

<https://forms.gle/RhfZiEmCTdqpadyh8>

forms.gle



<https://forms.gle/RhfZiEmCTdqpadyh8>

11:33 a. m. ✓✓

forms.gle

<https://forms.gle/RhfZiEmCTdqpadYh8>
forms.gle

<https://forms.gle/RhfZiEmCTdqpadYh8>

11:33 a. m. ✓✓

Alex Farmacia Robles

Instrumento de
Validacion sobre:
"Clima
Organizacional y su
relacion con la
satisfaccion laboral
de los trabajadores
de la Clinica Robles
S.A.C., provincia
del santa, Chimbote
2021

Se ha registrado tu respuesta gracias por tu
participacion !!!!

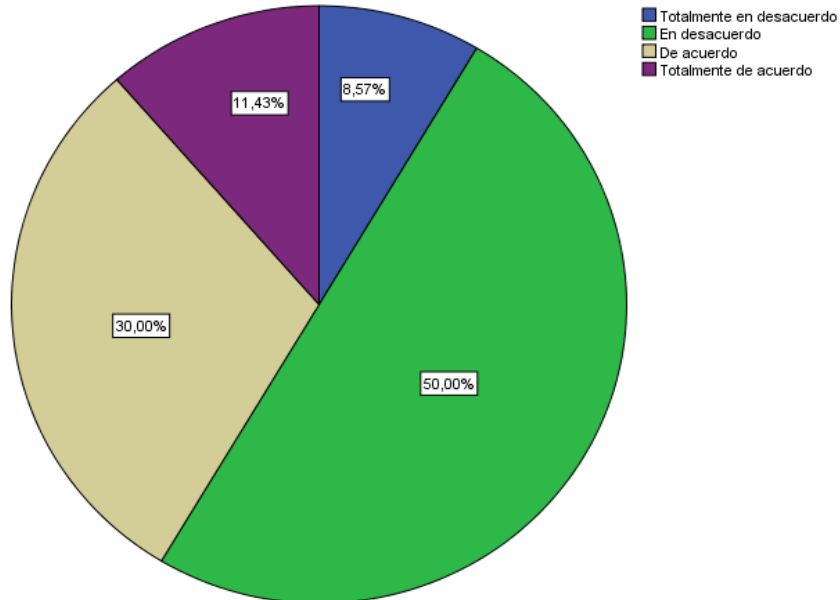
11:39 a. m.

😊 Mensaje

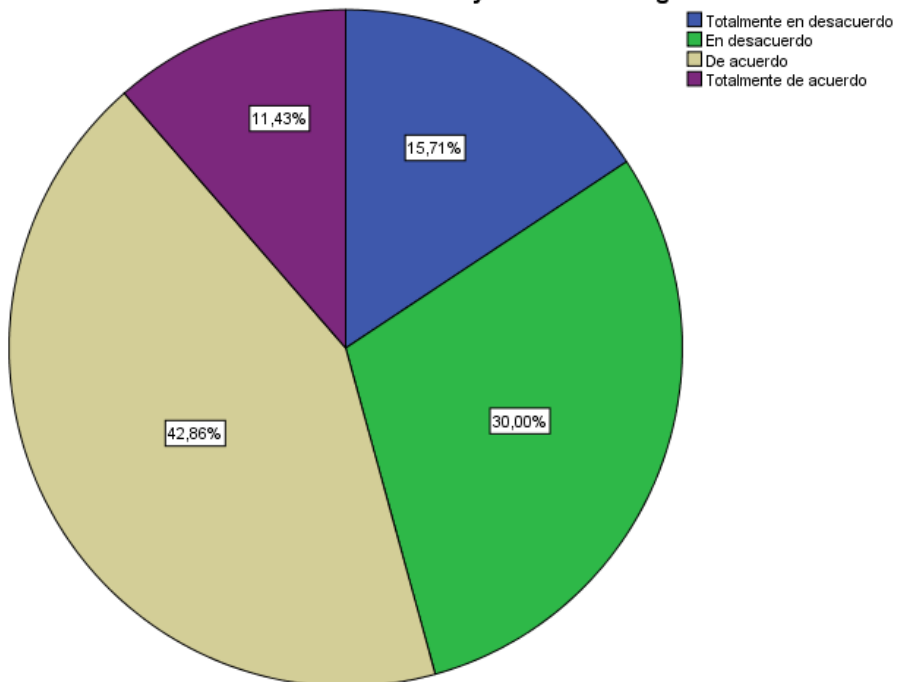


GRAFICOS RELEVANTES DE LA ENCUESTA

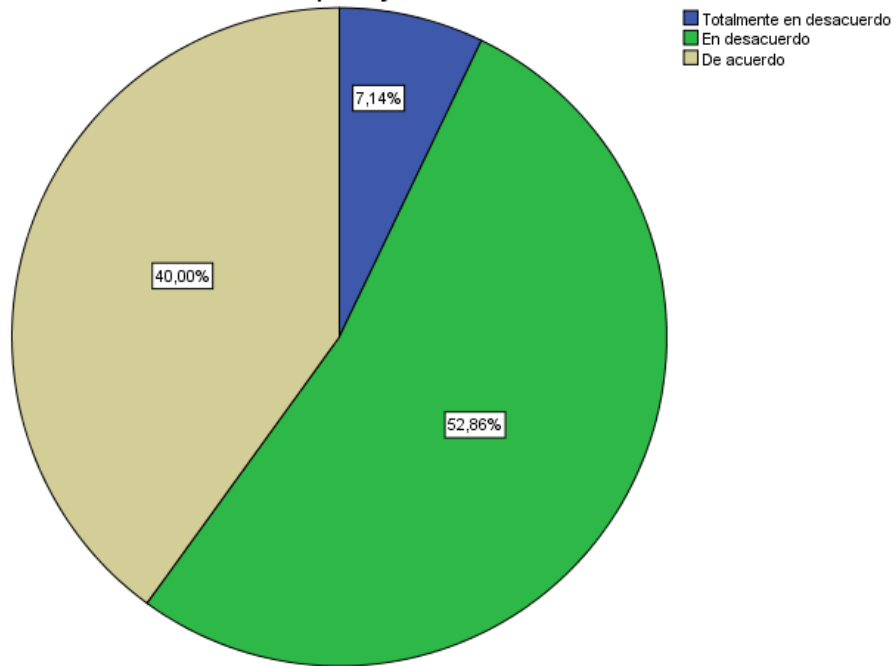
9. Considera usted que su organización estimula a sus trabajadores para realizar innovaciones dentro de su área.



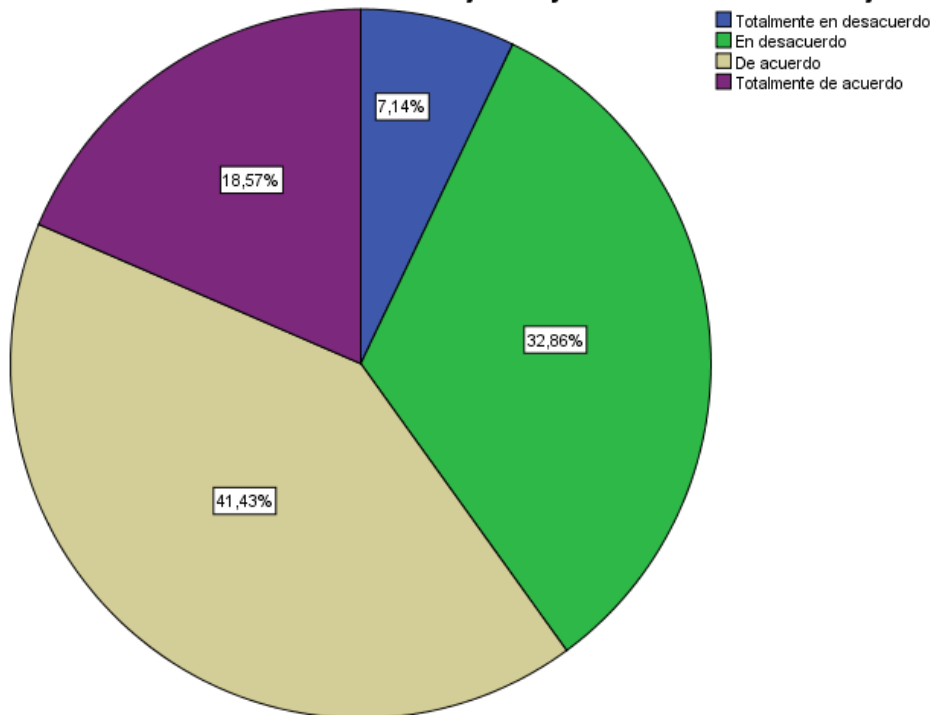
4. Conoce usted cual la misión y visión de su organización.



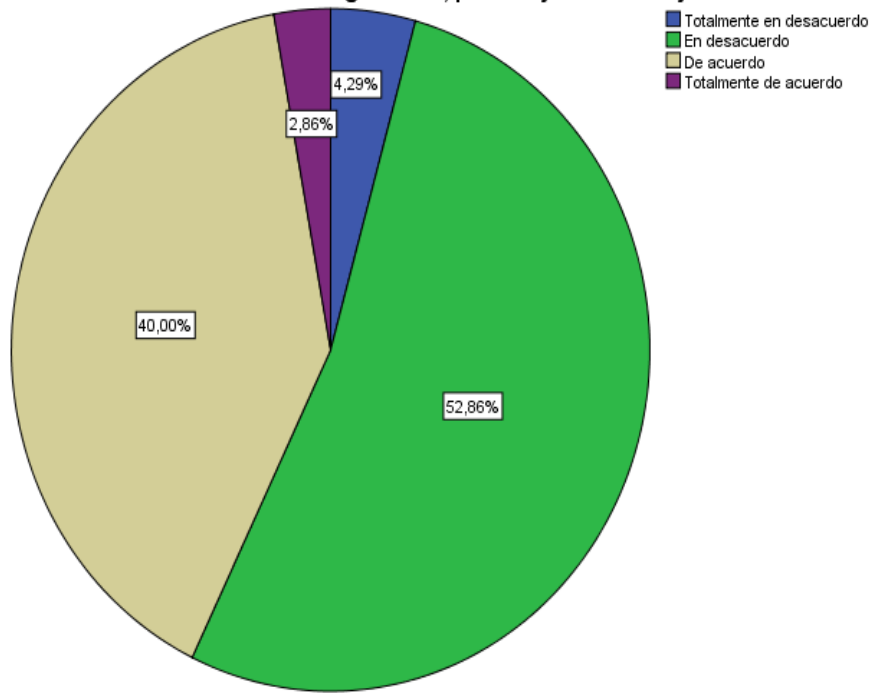
11. Considera usted que se le brinda información oportuna y adecuada de su desempeño y resultados alcanzados.



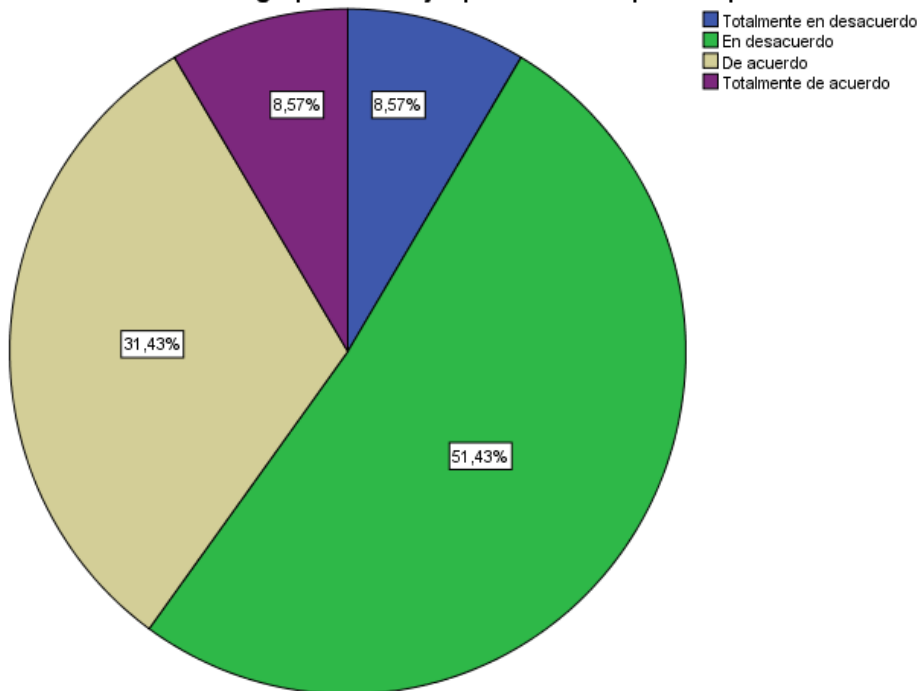
13. Conoce usted cuales son los objetivos y metas de su área de trabajo.



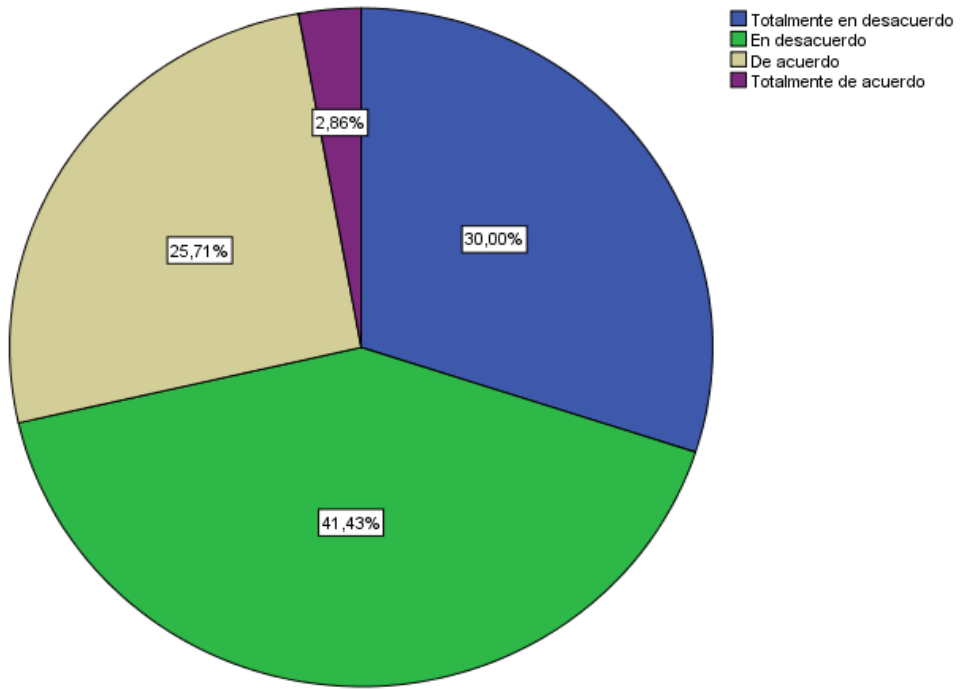
14. Considera usted que la organización motiva a sus trabajadores con actividades integradoras, para mejorar el trabajo.



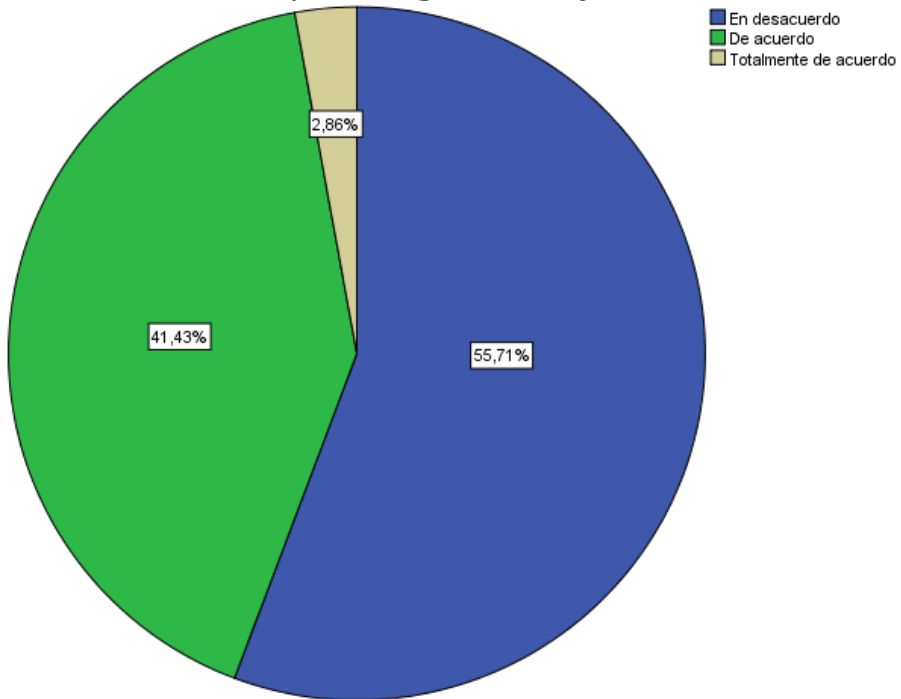
15. Considera usted que la organización motiva el trabajo en equipo, da el reconocimiento al grupo de trabajo que se esforzó por cumplir una meta.



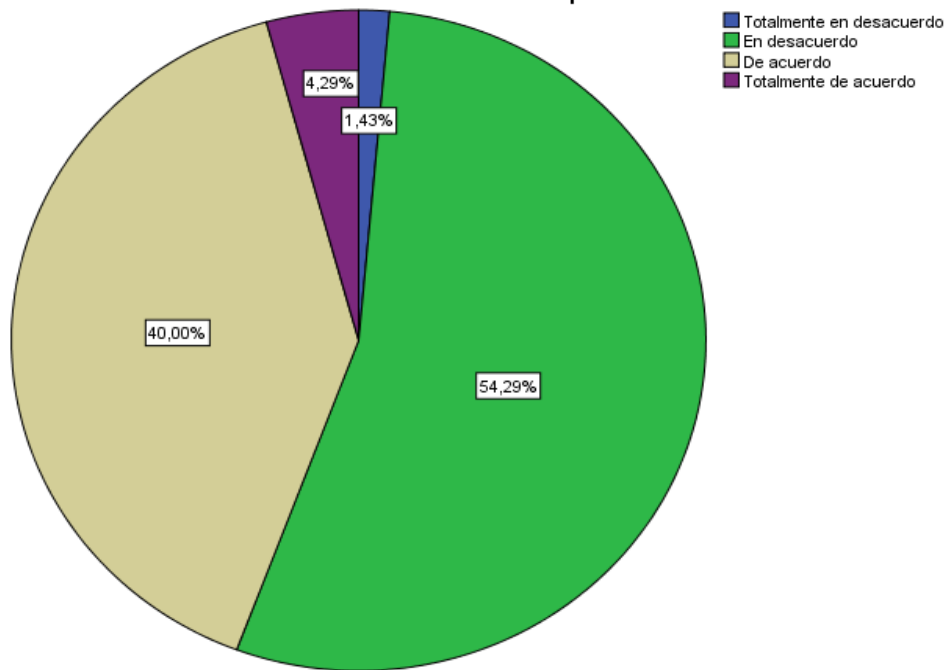
16. Considera usted que la organización implementa programas para favorecer el clima laboral.



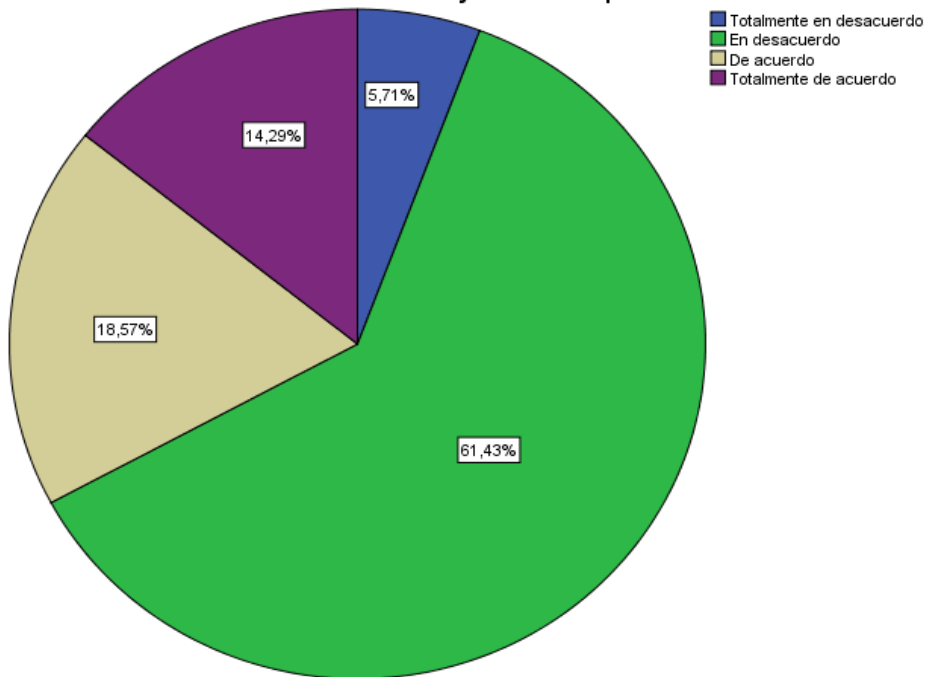
17. Considera usted que en la organización hay un buen ambiente laboral.



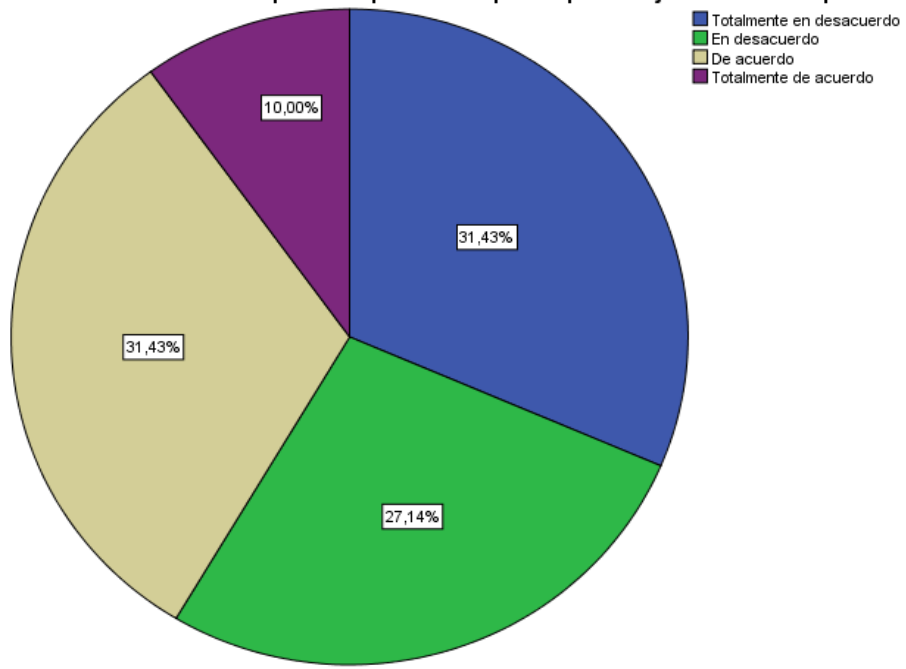
18. Considera usted que los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.



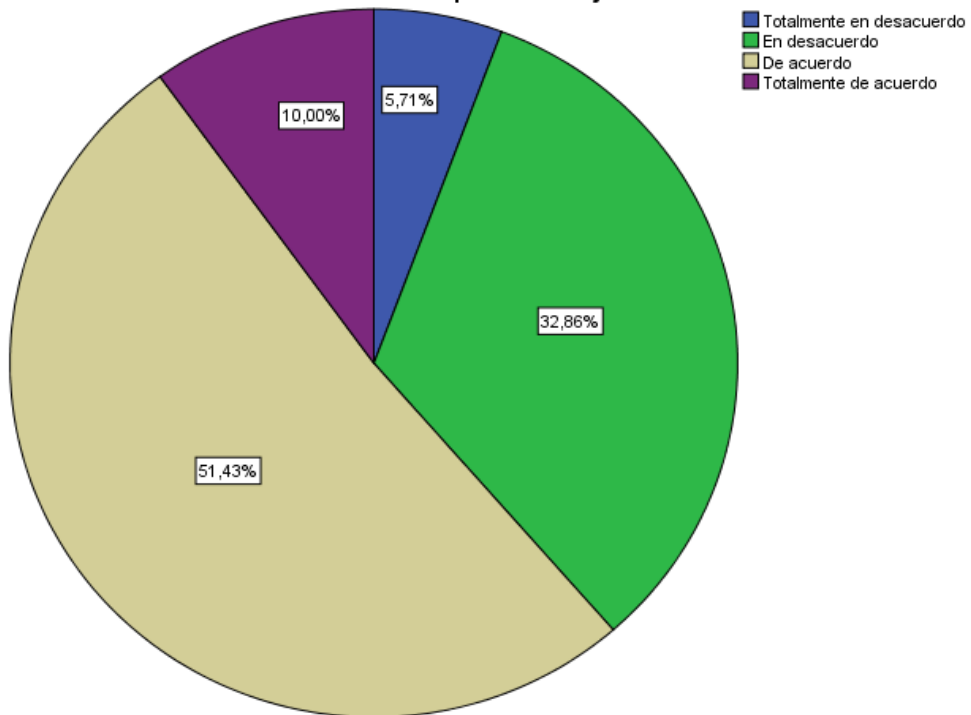
21. Conoce usted el MOF y ROF de su puesto laboral.



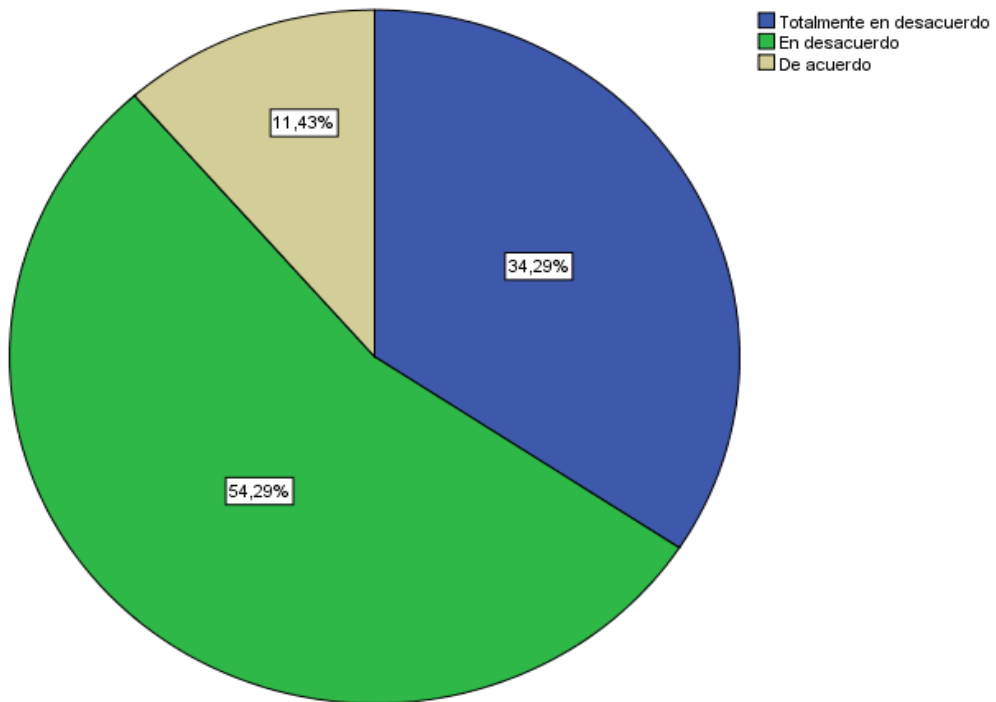
24. Considera usted que la empresa lo capacita para mejorar su desempeño.



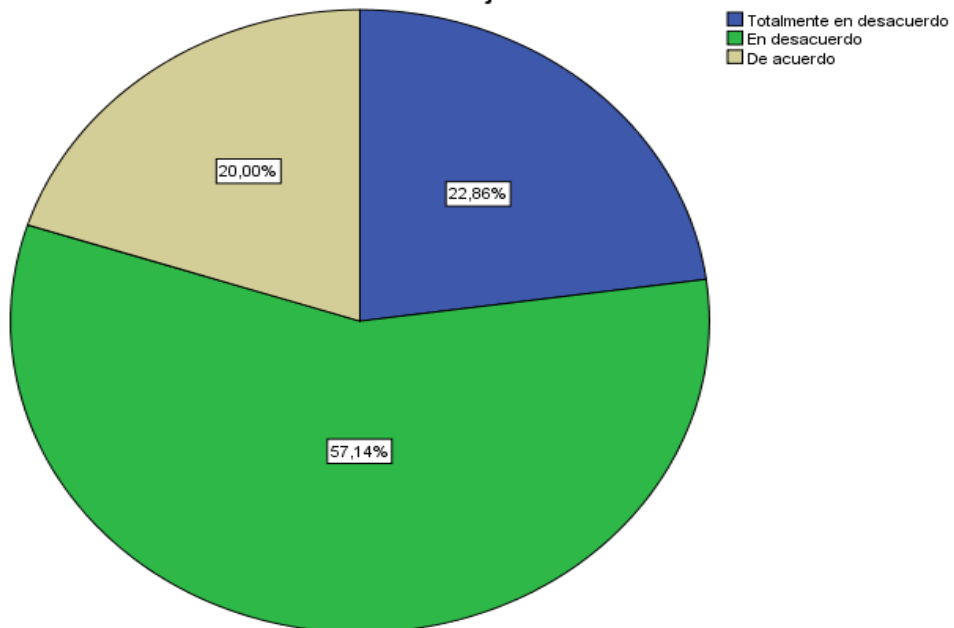
25. Considera usted que su trabajo es monótono.



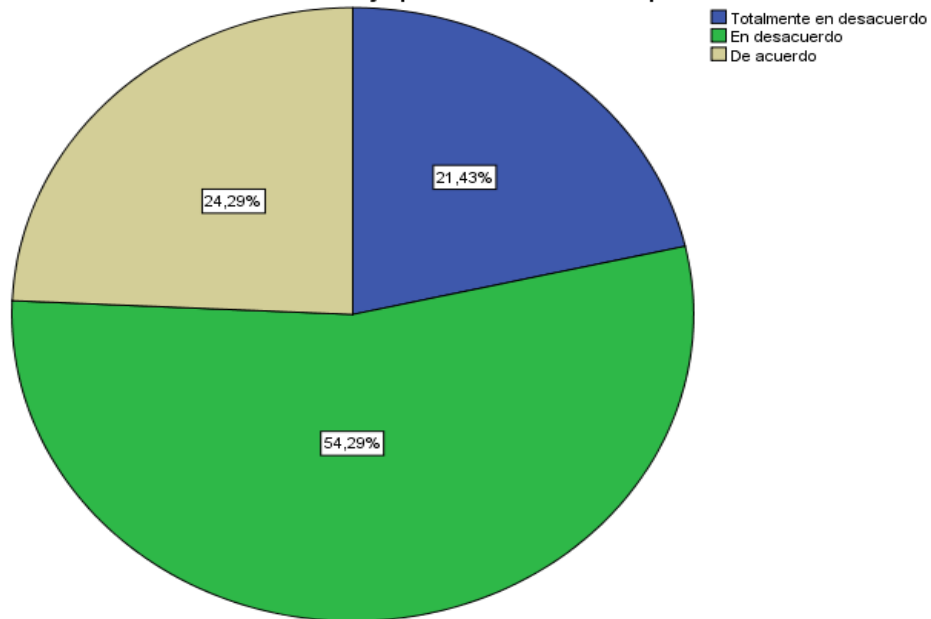
26. Considera usted que su remuneración es adecuada de acuerdo a la labor que realiza.



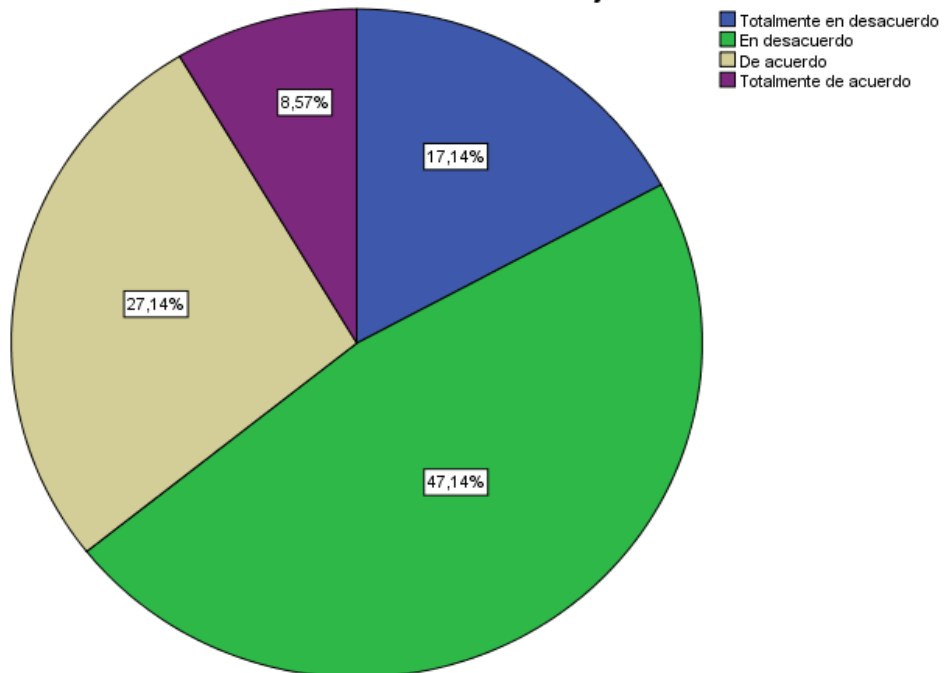
27. Considera usted que la organización tiene programas de promoción, para sus trabajadores.



29. Considera usted que la organización le brinda recompensas cuando ha realizado un trabajo por encima de sus expectativas.



28. Considera usted que la organización brinda beneficios adicionales fuera de su remuneración a sus trabajadores.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Clínica Robles SAC, provincia del Santa, Chimbote 2021", cuyos autores son MIGUEL ASECIO JOHN ALBERTH, CONDORCAHUANA GONZALEZ EDITH MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 02 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 02-09-2022 11:59:56

Código documento Trilce: TRI - 0426114