



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de un hospital de la región La Libertad, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Angulo Viteri, Haidy Jhuliana ([orcid.org/0009-0008-3133-8211](https://orcid.org/0009-0008-3133-8211))

**ASESORES:**

Dr. Alvarez Torres, Moises Freddy ([orcid.org/0000-0002-2268-4082](https://orcid.org/0000-0002-2268-4082))

Mg. Mendoza Giusti, Rolando ([orcid.org/0000-0000-1812-0524](https://orcid.org/0000-0000-1812-0524))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO — PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023", cuyo autor es ANGULO VITERI HAIDY JHULIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0002-2268-4062	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 30- 07-2024 15:59:00

Código documento Trilce: TRI - 0800746



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, **ANGULO VITERI HAIDY JHULIANA** estudiante de la **ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO**, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: **"Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023"**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HAIDY JHULIANA ANGULO VITERI DNI: 43054012 ORCID: 0009-0008-3133-8211	Firmado electrónicamente por: ANGULOVI el 07-07- 2024 14:27:13

Código documento Trilce: TRI - 0800761

## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta, a mi familia por todo su amor y apoyo y en especial a mi hija Antonella Belén ella es mi motivación y la causante de mi anhelo de salir adelante y cada día ser mejor.

Haidy

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios Todo poderoso por guiar mi camino

A mi alma mater Universidad César Vallejo, a mis inolvidables docentes de la escuela de posgrado, por su esfuerzo en sus enseñanzas, su tiempo y dedicación en sacar adelante a sus estudiantes y brindarles las herramientas y el conocimiento necesario para llegar a sus objetivos con un trabajo riguroso en esta investigación.

Haidy

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	10
III. RESULTADOS.....	13
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Pág.

Tabla 1: Niveles de clima organizacional.....	13
Tabla 2. Niveles de Satisfacción Laboral.....	13
Tabla 3: Clima organizacional y satisfacción laboral.....	14
Tabla 4: Significancia Estadística del clima organizacional en la Satisfacción L....	14
Tabla 5: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral.....	15
Tabla 6: Realización Personal y Satisfacción Laboral.....	16
Tabla 7: Significancia Estadística de la realización personal.....	16
Tabla 8: Influencia de Realización personal.....	17
Tabla 9: Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral.....	18
Tabla 10: Significancia Estadística del involucramiento laboral.....	18
Tabla 11: Influencia del involucramiento laboral .....	19
Tabla 12: Supervisión y Satisfacción Laboral.....	20
Tabla 13: Significancia Estadística de Supervisión.....	20
Tabla 14: Influencia de supervisión.....	21
Tabla 15: Comunicación y Satisfacción Laboral.....	22
Tabla 16: Significancia Estadística de comunicación.....	22
Tabla 17: Influencia de comunicación.....	23
Tabla 18: Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral.....	24
Tabla 19: Significancia Estadística de condiciones laborales.....	24
Tabla 20: Influencia de condiciones laborales.....	25

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Gráfica de Regresión – CO vs SL.....	15
Figura 2: Gráfica de Regresión – Realización Personal vs SL.....	17
Figura 3: Gráfica de Regresión – Involucramiento vs SL.....	19
Figura 4: Gráfica de Regresión – Supervisión vs SL.....	21
Figura 5: Gráfica de Regresión – Comunicación vs SL.....	23
Figura 6: Gráfica de Regresión – Condiciones Laborales vs SL.....	25

## Resumen

El presente trabajo contribuye en la mejora de nuestra sociedad con el ODS 08, relacionado al buen trabajo que debe existir entre la administración pública, la sociedad y sus colaboradores. La que tuvo como objetivo principal: determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023, el tipo de investigación que se utilizó fue el enfoque cuantitativo. Las técnicas empleadas para el recojo de datos fueron el análisis de documentos y la encuesta, la guía de análisis de normas nacionales e internacionales, la guía de análisis de artículos científicos. Los resultados obtenidos mostraron que se acepta la hipótesis nula porque el parámetro de significancia es mayor que el nivel de confianza de 95% elegido ( $0.852 > 0.05$ ), y el valor de R es 2.5% lo que se interpreta que hay una asociación muy baja, así como  $R^2$  es 0.001 e indica que el nivel de influencia significativa es nulo. Al concluir el estudio de investigación se obtuvo que no existe efecto del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en un hospital de la región La Libertad y que se deben mejorar las políticas de adquisición estatal para poder mejorar su eficiencia.

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, crecimiento económico.

## Abstract

This work contributes to the improvement of our society with SDG 08, related to the good work that must exist between public administration, society and its collaborators. The main objective was to determine the influence of the organizational climate on the job satisfaction of the staff of a Hospital in the La Libertad region, 2023. The type of research used was the quantitative approach. The techniques used to collect data were document analysis and the survey, the analysis guide of national and international standards, and the analysis guide of scientific articles. The results obtained showed that the null hypothesis is accepted because the significance parameter is greater than the 95% confidence level chosen ( $0.852 > 0.05$ ), and the R value is 2.5%, which means that there is a very low association as well as  $R^2$  is 0.001 and indicates that the level of significant influence is null. At the conclusion of the research study, it was found that there is no effect of Organizational Climate on Job Satisfaction in a hospital in the La Libertad region and that state procurement policies must be improved in order to improve their efficiency.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, economic growth.

## I. INTRODUCCIÓN

Los cambios son significativos a nivel mundial, en la mejora continua del progreso y desarrollo, esto también sucede con el tema laboral, dado que es un factor determinante para la sostenibilidad de las sociedades, es por ello que muchas organizaciones públicas y privadas están cambiando la forma de su crecimiento en temas laborales, de la misma forma este trabajo desarrolla el aporte del ODS N° 8, dado que este se enfoca en el poder otorgar un trabajo decente y equitativo para toda persona, así como asegurar su crecimiento económico, de lo que se desprende el 8.4, con el fin de asegurar una estabilidad de prosperidad relacionada con la generación de un desarrollo económico, social y tecnológico (AGNU, 2015). El rol que cumple la SL., es muy importante en la PSP, donde los métodos de motivación y estímulos para mantener satisfechos a sus empleados es restringido, por otro lado, en casi todos los países los SP, están sobrecargados lo que implica un gran desgaste para sus empleados y presentan muchas restricciones en cuanto a mejoras en condiciones de trabajo, inversión en tecnología, productividad.

En algunos lugares donde existen países con más desarrollo, la situación es mucho más grave, ya que en los servicios públicos como salud, educación, justicia entre otros, están desfasados en recursos tecnológicos para incrementar su productividad ante el crecimiento de la población y como tal el crecimiento de demanda de servicios, por otro lado la inequidad que se presenta en los países en desarrollo, sus niveles de pobreza ha incrementado la demanda de servicios públicos como salud, educación, justicia lo que mantiene a sus trabajadores con altos niveles de insatisfacción e impotencia, afectando la calidad de los servicios ofrecidos.

Perú no es ajeno a esta situación, la alta migración del campo a la ciudad ha llevado a una gran sobrepoblación en las ciudades, los elevados niveles de pobreza, llevan a una gran morbilidad, con una gran sobrecarga en los sistemas sanitarios, en el 2021, se estableció una meta del 97% de afiliación, mientras que la línea base era del 80%<sup>1</sup> Conexión ESAN (2017), lamentablemente esto no ha ido de la mano con el incremento de personal sanitario, ni los recursos materiales necesarios, causando gran frustración, por otro lado la calidad del servicio prestado se hace evidente cuando la meta para el 2021 era alcanzar un 80% de satisfacción

partiendo de un 40% en la línea base SUSALUD (2023), todo esto lleva a un bajo grado de calidad de servicios y bajos grados de satisfacción en el trabajo como lo han determinado diversos estudios (Bobbio y Ramos, 2010).

El CO, es un tema crucial en las instituciones públicas, en particular las de salud, ya que influye significativamente en el desempeño de los empleados y en su satisfacción individual muy importante si se tiene en cuenta que son carreras altamente influidas por la vocación, un buen clima laboral impacta directamente en la motivación y la complacencia de los profesionales y técnicos de salud porque se crea un ambiente positivo y estimulante en particular si tienen el reconocimiento de su institución y sobre todo de la comunidad, lo que los hace sentirse más comprometidos y satisfechos con su trabajo, permite una comunicación interna fluida, empática y asertiva los que se transforma en una sinergia y mayor productividad, permite el ejercicio y desarrollo de liderazgo, logrando así llegar a lograr objetivos y metas, a pesar de las limitaciones mantener productividad y rendimiento.

En la región La Libertad, los hospitales de alta especialización son extremadamente escasos y solo están en Trujillo, recibiendo pacientes de toda la región, pese a su modernidad presenta elevados niveles de sobrecarga y condiciones materiales limitantes entre ellos el reducido número de personal, sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento e inadecuado clima organizacional conllevando a bajos niveles de complacencia en el trabajo.

Teniendo como formulación del problema esta investigación ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023? Como problemas específicos. PE1: ¿Cuál es la influencia de la dimensión realización personal en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023? PE2. ¿Cuál es la influencia de la dimensión involucramiento laboral en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023? PE3. ¿Cuál es la influencia de la dimensión supervisión en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023? PE4. ¿Cuál es la influencia de la dimensión comunicación en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023? PE5. ¿Cuál es la influencia de la dimensión condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023?

Teniendo como justificación desde el criterio teórico, por qué aportará evidencia empírica de la realidad de la satisfacción en el trabajo, la idiosincrasia laboral y el vínculo entre estos en un hospital de referencia de nuestra región, por otro lado, realizará una revisión del estado de conocimiento sobre este tema (State of Art).

Desde el criterio de conveniencia, el estudio se justificará por qué la SL, influye en la calidad de servicios prestados que es la finalidad, y esta satisfacción laboral tiene como factor el clima organizacional, por lo que es importante ver si el CO, es adecuado y si cumple con la SL, ya que el clima laboral es una característica de la labor.

Desde el criterio práctico, el estudio se justificará por qué ofrecerá una medida cuantitativa tanto de la satisfacción laboral, como del clima laboral

Desde la perspectiva social, esta investigación justificará porque sus resultados servirán para diagnosticar factores de los que dependen la calidad de servicios de salud de alta especialización y que son de gran valor para la población

Metodológicamente, se utilizará a través de la realización y aplicación cuantitativa, los que serán evaluados a través de 3 expertos, y en confiabilidad de alfa de Cronbach, lo que validará científicamente sus resultados.

El presente estudio tendrá como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. Y los objetivos específicos son: OE1. Determinar la influencia de la dimensión realización personal en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. OE2. Determinar la influencia de la dimensión involucramiento laboral en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. OE3. Determinar la influencia de la dimensión supervisión en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. OE4. Determinar la influencia de la dimensión comunicación en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. OE5. Determinar la influencia de la dimensión condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.

De la misma forma se demostrará la siguiente HG: El clima organizacional influye en la SL, del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. Las hipótesis específicas consideradas son: HE1. La dimensión realización personal influye en la SL, del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. HE2. La dimensión

involucramiento laboral influye en la SL, del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. HE3. La dimensión supervisión influye en la SL, del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. HE4. La dimensión comunicación influye en la SL, del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. HE5. La dimensión condiciones laborales influye en la SL, del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.

A nivel internacional destacó Ángel et al. (2020) en su publicación sobre idiosincrasia laboral y complacencia en el trabajo en colaboradores de la sanidad; cuya finalidad fue conocer el vínculo entre la idiosincrasia laboral y complacencia en el trabajo de los colaboradores. Desarrollado como estudio transversal correlación, analítico, participaron 182 trabajadores, quienes respondieron a un cuestionario. Los resultados muestran que la idiosincrasia laboral presentó 56.01% y complacencia en el trabajo 40.71%. En conclusión, existe un vínculo entre la idiosincrasia laboral y complacencia en el trabajo con un ( $r_s = 0.205$ ).

Govea y Zuñiga (2020) en su publicación sobre la idiosincrasia laboral como factor en la complacencia en el trabajo en una compañía de servicios; cuya finalidad fue conocer el vínculo existente entre la idiosincrasia laboral y la complacencia en el trabajo. Fue un estudio no experimental, descriptivo, correlacional, donde participaron 40 trabajadores, como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados mostraron que 24 estaban satisfechos con el entorno organizativo de la empresa, y 32 estaban satisfechos con su puesto de trabajo. En la investigación, la relación entre el CO y la SL, resultó ser positiva, con un chi-cuadrado de .7779.

Salazar et al. (2021) en su publicación sobre idiosincrasia laboral y la incidencia en la complacencia en el trabajo, Covipen; cuya finalidad fue análisis de la idiosincrasia laboral y la incidencia en la complacencia en el trabajo de la compañía Covipen. Fue un estudio cualitativo descriptivo. Los resultados muestran que el ambiente organizativo es negativo, autoritario y explotador hacia los empleados, es decir, perciben un ambiente de miedo, a veces de recompensa y de necesidades. En conclusión, para que la empresa Coffin tenga un mejor desempeño y competitividad en el mercado, es necesario realizar cambios para contar con el capital humano adecuado.

A nivel nacional destacó Arévalo et al. (2021) en su publicación sobre idiosincrasia laboral y complacencia en el trabajo en un nosocomio de San Martín; cuya finalidad

fue conocer el vínculo entre idiosincrasia laboral y la complacencia en el trabajo de los colaboradores en el nosocomio de Chiclayo, 2018. El mismo que se desarrolló utilizando el método cuantitativo. Los resultados verificaron que resulta incompatible el no poder contar con un idóneo CO, de 60.4%. Seguido de 37%, lo que genera la negatividad del proceso, dejando un coeficiente de correlación de Pearson (0,460).

De la Cruz y Ramírez (2021) en su publicación sobre idiosincrasia laboral y complacencia en el trabajo en personal de sanidad de EsSalud, Lima; cuya finalidad fue conocer el vínculo entre idiosincrasia laboral y complacencia en el trabajo en personal de sanidad de EsSalud. Desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal; participaron 75 enfermeras, quienes respondieron una entrevista y una encuesta. Se comprobó que el 25,3% (n=19) presentaban un deterioro del CO, la comunicación y la SL, y el 21,3% (n=16) de los participantes no estaban satisfechos con su rendimiento laboral. En conclusión, existe vínculo entre las variables con un  $Rho = 0,708$ .

Carrión et al. (2022) en su publicación sobre idiosincrasia laboral y el vínculo con la complacencia en el trabajo en instituciones de salud del Perú; cuya finalidad fue análisis característico sobre idiosincrasia laboral y la complacencia en el trabajo. Como técnica empleo los criterios de selección. Los resultados: se eligieron 17 que cumplían con los parámetros. En satisfacción laboral la mayoría de los estudios analizados considera como media a alta la satisfacción, esto es fundamental para que las instituciones de salud sigan mejorando en dicho aspecto. Conclusión, se confirma un ambiente sano de trabajo, donde la organización y la Satisfacción están enfocados en un trabajo en conjunto, dejando resultados óptimos.

Ñique (2020) en su tesis sobre idiosincrasia laboral y la complacencia en el trabajo de profesionales de enfermería en un nosocomio de Trujillo – 2019; cuya finalidad fue conocer el vínculo existente la idiosincrasia laboral y la complacencia en el trabajo en profesionales de enfermería en un nosocomio. Siendo un estudio no experimental transversal correlacional, utilizando 33 colaboradores, como muestra desarrollando el cuestionario. De esta forma se demuestra un vínculo existente entre las variables y sus dimensiones, en un análisis de confiabilidad de AC de 0.894 para idiosincrasia laboral y 0.823 para complacencia en el trabajo.

Por su parte Llamoga (2023), en su tesis sobre idiosincrasia laboral y complacencia en el trabajo de profesionales residentes en un nosocomio de MINSA, Trujillo. 2023; cuyo fin fue conocer el vínculo existente entre la idiosincrasia laboral y la complacencia en el trabajo de profesionales residentes en un nosocomio de MINSA. Fue un estudio descriptivo, correlacional, transversal; donde participaron 102 profesionales, quienes respondieron a un cuestionario. Se evidencio que el 29,4% percibe alta complacencia en el trabajo y buena idiosincrasia laboral, mientras que 16,7% perciben baja idiosincrasia laboral y mal complacencia en el trabajo. Concluyendo que hay una fuerte relación entre CO y SL, arrojando un  $Rho = 0,915$ .

La variable de clima organizacional, Holt et al. (2019) es un concepto amplio que incluye la forma en que interactúan los integrantes de un equipo, la forma en que se aplican ciertos parámetros para que se pueda mantener el orden y la disciplina, a través de un trabajo grupal, el que puede desarrollar una diversidad de liderazgos. Donde la comunicación es la base fundamental para poder llevar a cabo un trabajo eficiente, el poder llegar a obtener una organización eficaz, llevara a muchas organizaciones al éxito en común, dado que tendrá la factibilidad de poder contar con personal, no solo calificado, sino que se encuentre empoderado en las responsabilidades que va a representar, es por ello que el CO, es una herramienta necesaria y urgente de aplicar (Abun et. al., 2023).

Balamurugan (2022), considera que el CO, es un conjunto de peculiaridades constantes que delinear una entidad distinguiéndola del resto, afectando al comportamiento de las personas en ella (Shariq y Siddiqui, 2023).

Dutta (2020), define como un cumulo de apreciación holísticas de los humanos sobre su entorno organizacional; el sujeto, para formar su percepción interna del entorno, procesando la información utilizada vinculada con hechos reales y particularidades organizativas, así como con su propiedad como beneficiario.

Palma (2004) respecto a las dimensiones del CO, se describen de la siguiente manera: la primera dimensión de autorrealización se refiere a la medida en que los empleados sienten que su trabajo les permite utilizar sus habilidades y talentos, aprender y desarrollarse, y contribuir a algo significativo; el clima laboral en el que trabajan les permite utilizar sus habilidades y talentos, aprender y crecer, y contribuir a algo significativo. Aquello que promueve la autorrealización se

caracteriza por oportunidades de desarrollo, autonomía, reconocimiento y trabajo significativo. La segunda dimensión del engagement laboral se refiere al grado de estímulo y la obligación de los empleados con su trabajo; un clima laboral que promueve el compromiso laboral se caracteriza por el entusiasmo, el compromiso, la lealtad y el empoderamiento. La tercera dimensión, la supervisión, se refiere a cómo interactúan los gerentes con sus empleados; Un ambiente de trabajo propicio para una buena supervisión se caracteriza por su liderazgo, comunicación, apoyo, retroalimentación y confianza. La cuarta dimensión de las condiciones laborales se refiere al entorno físico y social en el que trabajan los empleados; un clima laboral que promueve buenas condiciones laborales se caracteriza por la seguridad, la ergonomía, la remuneración, los beneficios y el ambiente laboral.

Spector (2022) define como una refutación emocional o afectiva a diversos factores relacionados con el puesto de trabajo de una persona que pueden influir en la satisfacción laboral son el estatus, la gestión, los vínculos con los compañeros, las recompensas, los factores externos, las promociones y condiciones físicas, ambiente de trabajo y estructura organizacional.

Bala (2020), señala que la SL, hace referencia al sentimiento o estado de ánimo de un individuo, enfocándose en la naturaleza de su trabajo, enfatizando que la satisfacción laboral puede verse influenciada por diversos aspectos del trabajo, entre otros, La calidad del vínculo del colaborador con su superior jerárquico, la situación del medio físico en que desarrolla su actividad y el grado de armonía en el trabajo.

Se han analizado diversos métodos para el análisis de SL., destacando la SL, la misma que ha sido validada en Perú, destacando el amplio precepto que existe entre los medios físicos o infraestructurales, lo que conlleva a desarrollar las actividades laborales diarias, condiciones de limpieza, modernidad, herramientas adecuadas que previenen el cansancio, añaden valor al trabajo y dan mayores oportunidades de disfrutarlo, un individuo cuyo trabajo le cansa y tiene estrés realmente no lo disfruta, por mucho que reciba una remuneración (Palma, 2009).

En la mayoría de los casos, esto es controvertido en empresas medianas y pequeñas, en muchas empresas que no pueden ofrecer incentivos debido a la naturaleza del trabajo (como suele ser el caso de los comerciales e intermediarios) prefieren otro tipo de beneficios como la paga extra de Navidad, vacaciones,

participación en proyectos remunerados o sorteos de premios, si fuera necesario, la entidad logra su objetivo, atrayendo así a una gran cantidad de personal, cuya influencia en el proceso de producción no es obvia (secretarías, administradores, limpieza, trabajadores), dependiendo de esto la paz y el crecimiento de los colaboradores de grado superior.(Palma, 2009).

La dimensión que se detalla sobre políticas administrativas, esta contextualizado a la estructura de lineamientos y las normas institucionales, las que se encargan de regular las relaciones existentes entre trabajador y empleador, cualquiera que fuere el caso, dentro o fuera de las instituciones, dado que el ser humano cumple un rol, predominante en el sector laboral, el mismo que remonta desde hace más de 200 años, esto se vio a inicios de la civilización, con la famosa oferta y la demanda, donde se realizó progresivamente un factor asimétrico, donde los empleados poco a poco, comenzaron a ver retribuidos sus esfuerzos, lo que ha llevado a políticas a menudo duras, inconsistentes e impersonales. Las compañías que dan importancia a la cultura organizativa, al ambiente organizacional y a la conformidad con el empleado incorporan este elemento en sus políticas porque renuncian a entender que los empleados son parte de la producción, pero son empleados. El término cooperación implica obligaciones del empleado que van más allá de las obligaciones contractuales (asimétricas) con su empleador. Además de las obligaciones contractuales, tanto el empresario como el trabajador intentan dar lo mejor de sí mismos: la empresa al trabajador y el trabajador a la empresa.

La dimensión o factor de las relaciones sociales incluye el grado de satisfacción con las relaciones con los otros integrantes de la entidad con los que se desarrollan las funciones empresariales diarias (Palma, 2009).

La dimensión o factor desarrollo personal, que reduce la posibilidad del empleado de ejercer tareas relevantes para su realización personal (Palma, 2009). El ser humano busca el éxito por naturaleza, si es valorado en una compañía, puede verlo como una forma de éxito, en cambio, puede querer contribuir más a la empresa sobreponiéndose y alcanzando posiciones más altas o permaneciendo en ella (Reeves, 2021).

La dimensión o factor desempeño de tareas, se refiere al valor a la que un colaborador asocia sus labores diarias en la organización en la que trabaja; es una dimensión o factor sobre el cual la empresa tiene gran responsabilidad, se debe dar

valor a todos los empleados, el colaborador no se sentirá grato o satisfecho sabiendo que su puesto está siendo menospreciado (por ejemplo, limpieza, seguridad o apoyo); posiciones, que a menudo son tan valoradas). contador que los asistentes de contabilidad que trabajan duro se sienten humillados).

La dimensión relación con la autoridad; está muy relacionada con la responsabilidad y el desempeño, no calcula la autoridad en el lugar de trabajo, sino la autoridad moral, el liderazgo que obliga al empleado, jugando un papel esencial en la identificación del empleado con la entidad. Un jefe admirable, justo y capaz proporciona liderazgo, tiene un gran impacto en los colaboradores y transmite una sensación de logro y firmeza dentro de la compañía, en caso de relaciones tiránicas, injustas o que causen molestias al empleado, esto es causa de insatisfacción (Palma, 2009).

Respecto a la base legal, esta si inicia en la Constitución Peruana en su Art 23 Reconoce el derecho al trabajo y establece que este debe realizarse en condiciones que aseguren la salud, el bienestar y la dignidad de los trabajadores, en su art 28 prohíbe toda forma de discriminación en el trabajo, la Ley de Trabajo Ley N° 28611 que tutela el cumplimiento del mandato constitucional, así como el Código de Trabajo DS N° 003-97-TR y normativa derivada.

Uno de los fundamentos más resaltantes es el cómo se organiza el clima organizacional dentro de las instituciones públicas o privadas, así como, este factor va a influir en el comportamiento de los colaboradores de las diversas empresas o instituciones en las que se encuentran prestando servicios, el objetivo de toda institución u empresa es forjar el crecimiento de sus instituciones, al otorgar una atención de primer nivel que asegure el funcionamiento de sus acciones, lo cual se podrá lograr gracias al confort laboral que tendrán cada uno de sus trabajadores de toda institución y al mismo tiempo demostrando eficiencia en su atención a la ciudadanía (Bustamante et. al, 2023).

## II. METODOLOGIA

**Tipo, enfoque y diseño de investigación:** La investigación se enfocó en buscar solucionar teóricamente una problemática específica y de esta forma el poder acceder y aplicar conocimientos que ya se encuentran existentes para mejorar la práctica en un campo o área particular (CONCYTEC, 2018).

**Enfoque:** Fue cuantitativa, esto debido a que se trabajó con una recolección de datos.

**Diseño:** Se usó un tipo de diseño no experimental. Además se realizó un análisis descriptivo correlacional causal, porque el tesista midió dos variables, interpretó y estudió el vínculo estadístico entre ellas sin la incidencia de variables ajenas (Navarro et al., 2017). Respecto al alcance de la investigación se consideró como transversal, referente a ello Bernal (2016) señaló que esta investigación se utilizó para observar y analizar el tiempo exacto de la investigación para cubrir varios grupos de estudio o muestras, la cual podrá ser descriptivo o causal.

### **Variables:**

**Independiente:** Clima organizacional

**Definición conceptual:** expresado en el factor del cómo se puede organizar con idoneidad, el tratar de configurar una situación a través del cálculo de la organización de las personas por grupos de (Abun et al., 2023).

**Definición operacional:** Esta variable clima organizacional fue medido mediante un Instrumento categorizado en cuestionario, distribuido en cinco dimensiones, cada una de ellas 10 ítems; haciendo un total de 50 ítems.

**Dimensiones:** realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales.

**Indicadores:** Desempeña de su profesión - Se desarrolla en su profesión, Contribuye al desarrollo de su área, Colabora con el desarrollo de su área, Comunicación con superiores - comunicación con pares - Comunicación con subordinados, Ambiente – Clima – Tecnología.

**Escala de medición:** Ordinal.

**Dependiente:** Satisfacción laboral

**Definición conceptual:** Spector (2022) definió como la respuesta positiva, afectiva y emocional dirigida a la función que cumplen los empleados, esto en razón que cada trabajador mientras encuentre en su lugar de trabajo una conformidad del como realiza sus actividades y que estas funciones se encuentra remuneradas acorde al esfuerzo que realiza, entonces la satisfacción laboral hará efecto, involucrando de forma simultánea a toda la organización, aunado la formación y compañerismo, el cómo cada uno de ellos puede obtener beneficios positivos en sus centro de labores, hablamos de recompensas, promociones, y las condiciones físicas del ambiente de trabajo, así como la estructura organizativa.

**Definición operacional:** Esta variable satisfacción laboral será medido mediante un Instrumento categorizado en la Escala de Opiniones SL-SPC, distribuido en siete dimensiones, para la dimensión de cada una de ellas consta de 5 ítems.

**Dimensiones:** Las dimensiones son: Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad.

**Indicadores:** AT - Nivel de fatiga en el trabajo, Remuneración – Bonificaciones – Reconocimiento, Trato justo - Responsabilidad social, Clima laboral, Seguridad laboral, Nivel de desempeño - Facilidad de desempeño, Nivel de sentimiento de aprecio y reconocimiento.

**Escala de medición:** Ordinal.

La **población** estuvo compuesta por todos los funcionarios administrativos de los hospitales de la región La Libertad y la **muestra** son 60 funcionarios del área administrativa, que fueron elegidos usando un muestreo no probabilístico. Como criterio de inclusión son trabajadores de la salud que estén relacionados con labores administrativas y como criterios de inclusión es el personal que tiene menos de un mes de contrato. Un personal administrativo de salud es la unidad de análisis.

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

**Técnicas:** Encuesta, con la que se ha obtenido la información de nuestros encuestados y así poder saber de buena fuente los opiniones versadas referente a nuestras variables y objetivos (Vaske, 2019).

**Instrumentos:** Escala de Opiniones SL-SPC, lo que sirvió como herramienta de evaluación de las dimensiones, tales como las condiciones físicas, de los involucrados, así también los materiales y los beneficios que estos deberán obtener, teniendo presente algunas políticas administrativas, las mismas que deberán relacionarse con el entorno social y personal. El instrumento que se usó para medir el clima organizacional tiene 5 dimensiones y el que fue para medir la satisfacción laboral por siete dimensiones. Dentro de los juicios de expertos, los que validaron fueron el administrador Carlos Cruzado que tiene una maestría. Para el análisis de consistencia interna el Alfa de Cronbach para la primera variable es 0.988 y se califica como Excelente y para el segundo cuestionario es 0.876, lo cual es Buena la viabilidad.

#### **Métodos para el análisis de datos:**

Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, y es posible conseguir una concreta interpretación de los hallazgos (Devore, 2008). La estadística descriptiva está basada en un análisis reducido de valores descriptivos que son esenciales para evaluar e interpretar datos y proporcionan una ayuda inestimable para decidir en la indagación; se usara tablas de doble entrada con porcentajes.

La estadística inferencial realiza deducciones, o extrae peculiaridades, inferencias y tendencias sobre muestras y confirma conclusiones sobre poblaciones o aglomerados de datos. Se utilizará MS Excel para el análisis descriptivo y el SPSS (Versión 23.0) inferencial.

#### **Aspectos éticos:**

El trabajo de investigación se enfocó en la pura autoría del autor, tal como consta esta investigación, basado en criterios de confidencialísimo, privacidad, acatamiento de los derechos fundamentales y objetividad investigativa. El consentimiento informado se requiere verbalmente y por escrito, y se informa de la decisión de poner fin a la participación libre cuando corresponda, siendo el pilar principal para la investigadora los principios éticos, fundamentados en la veracidad de todo lo presentado, de esta manera salvaguardando los principios morales e institucionales de esta casa de estudios, así como de sus estudiantes. (UCV, 2017).

### III. RESULTADOS

Para el objetivo de la investigación se analizó:

**Tabla 1**

***Niveles de clima organizacional (CO)***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	18%
Medio	26	43%
Alto	23	38%
Total	60	100%

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

El 26% de los colaboradores del hospital en estudio indicaron que el CO es medio, mientras el 11% el nivel es bajo y el 23% indicó que el nivel sea alto

**Tabla 2**

***Niveles de satisfacción laboral (SL)***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	44	73%
Alto	15	25%
Total	60	100%

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

El 73% de los colaboradores del hospital indicaron que el nivel de SL es medio, mientras que el 25% manifiesta que su nivel de satisfacción laboral es alto.

**Tabla 3*****Clima Organizacional y Satisfacción Laboral***

			Clima Organizacional			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Satisfacción Laboral	Alto	f	4	8	3	15
		%	6,7%	13,3%	5,0%	25,0%
	Medio	f	18	18	8	44
		%	30,0%	30,0%	13,3%	73,3%
	Bajo	f	1	0	0	1
		%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
Total		n	23	26	11	60
		%	38,3%	43,3%	18,3%	100,0%

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Se identificó que 18 personas consideran que clima organizacional es alto pero su satisfacción es media, y la misma cantidad indicó que su clima organizacional es medio al igual que su nivel de satisfacción en el hospital.

**Tabla 4*****Significancia Estadística, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral***

Criterios	gl	F	Sig.
Regresión	1	,035	,852
Residual	58		
Total	59		

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Se identificó que la significancia estadística es mayor al 5% ( $0.852 > 0.05$ ), por lo tanto, se aceptó la  $H_0$  y se rechazó la  $H_a$ . Los resultados indicaron que no existe una influencia significativa del CO en la SL, del personal.

**Tabla 5**

***Influencia, Clima organizacional y Satisfacción Laboral***

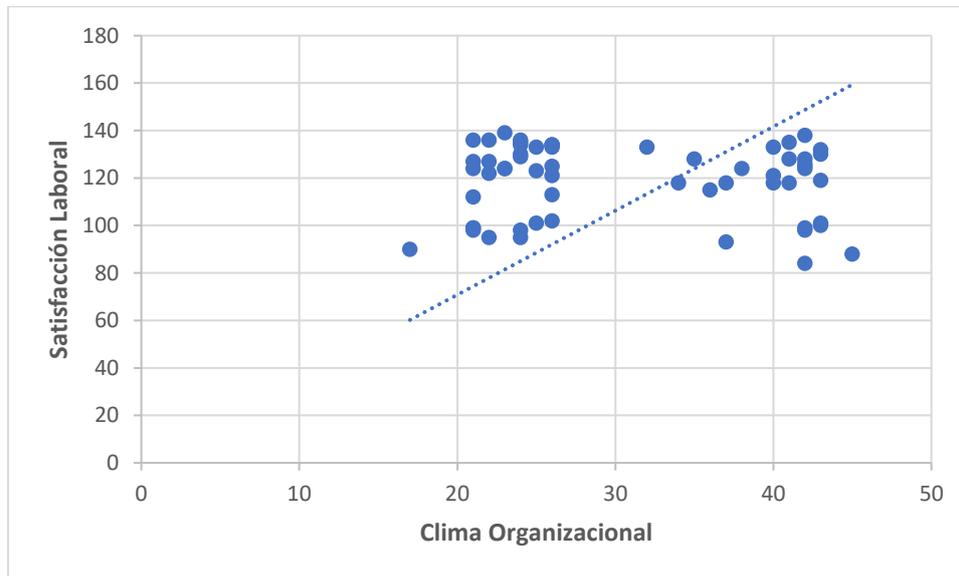
Modelo	R	R cuadrado
1	,025	,001

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

El valor de R es de 0.025, esto indicó que existe una relación baja entre el CO y la SL del personal. Además, el coeficiente de determinación es 0.001, está muy cerca a cero lo que indicó que la SL no puede ser explicada por el clima organizacional. El modelo de regresión lineal explicó muy baja variabilidad ( $R^2 = 0.001$ ) en la SL a través del CO. La variable independiente tuvo casi una nula influencia en la variable dependiente, porque el valor de 0.001

**Figura 1**

***Gráfica de Regresión – CO vs SL***



*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Se observó que no existe una dependencia de la variable “Y” con respecto a la “X”

Para el objetivo específico 1:

**Tabla 6:**  
**Realización Personal y Satisfacción Laboral**

			Realización Personal			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Satisfacción Laboral	Alto	f	4	0	11	15
		%	6,7%	0,0%	18,3%	25,0%
	Medio	f	15	8	21	44
		%	25,0%	13,3%	35,0%	73,3%
	Bajo	f	1	0	0	1
		%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
Total	n	20	8	32	60	
	%	33,3%	13,3%	53,3%	100,0%	

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital.*

21 colaboradores que indicaron que su realización personal es baja, piensan que el nivel de satisfacción laboral es medio.

**Tabla 7**  
**Significancia Estadística de Realización personal**

Criterios	gl	F	Sig.
Regresión	1	,378	,541
Residual	58		
Total	59		

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital.*

Se aceptó la  $H_0$  y se rechazó la  $H_a$  porque la significancia estadística de la tabla es superior al 5% ( $0.541 > 0.05$ ). Según los resultados, la realización personal no tuvo un impacto significativo en la segunda variable.

**Tabla 8**

***Influencia de Realización personal***

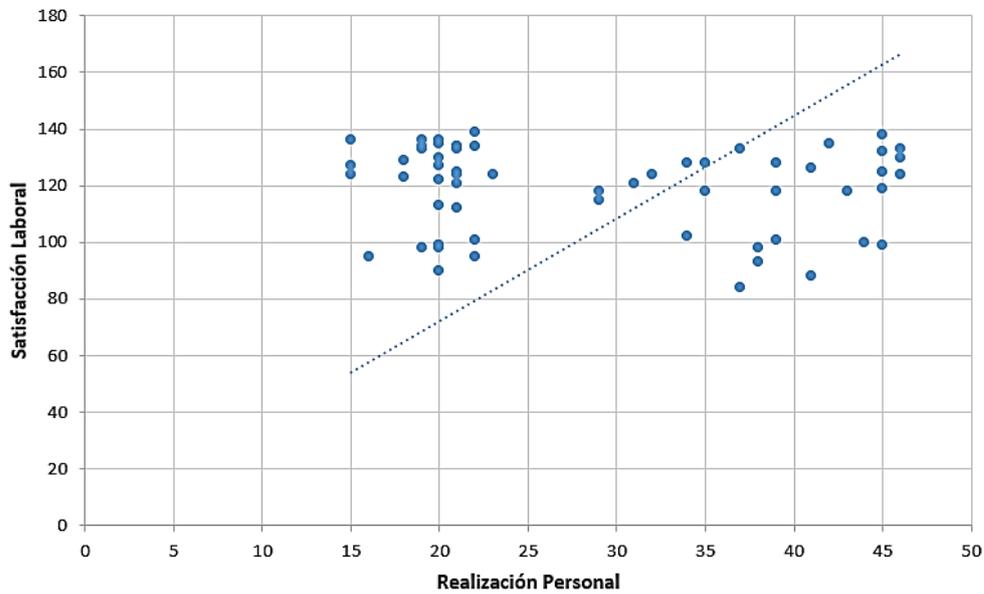
Modelo	R	R cuadrado
1	,081	,006

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Existió una relación baja entre el RP y la SL, del personal, según el coeficiente R de 0.081. Además, el coeficiente R2 es 0.006 y está muy cerca a cero, lo que indica que la incidencia de la realización personal era muy baja en la SL. La variabilidad significativamente es baja en la SL, relacionada con la realización laboral. Debido al valor de 0.006, la variable independiente tuvo casi nula influencia en la variable dependiente.

**Figura 2**

***Gráfica de Regresión – Realización Personal vs SL***



*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Los puntos se encontraron alejados de la línea de tendencia, por lo tanto, no existe un nivel de influencia entre ambas variables.

Para el Objetivo específico 2:

**Tabla 9:**  
**Involucramiento y Satisfacción Laboral**

			Involucramiento			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Satisfacción Laboral	Alto	f	4	10	1	15
		%	6,7%	16,7%	1,7%	25,0%
	Medio	f	21	18	5	44
		%	35,0%	30,0%	8,3%	73,3%
	Bajo	f	1	0	0	1
		%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
Total	n	26	28	6	60	
	%	43,3%	46,7%	10,0%	100,0%	

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

21 colaboradores indican que el nivel de involucramiento laboral es alto y su satisfacción es media

**Tabla 10**  
**Significancia Estadística de Involucramiento laboral**

Criterio	gl	F	Sig.
Regresión	1	,042	,839
Residual	58		
Total	59		

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Debido a que la significancia estadística de la tabla es superior al 5% ( $0.839 > 0.05$ ), se aceptó la  $H_0$  y se rechazó la  $H_a$ . Los resultados indicaron que el involucramiento laboral no tiene un impacto significativo en la otra variable.

**Tabla 11**

***Influencia de Involucramiento laboral***

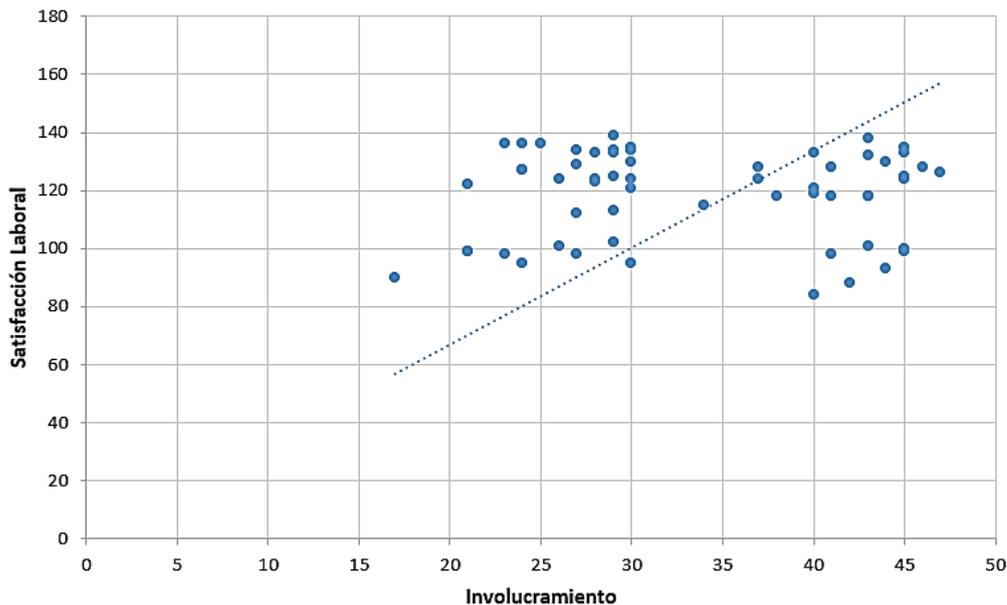
Modelo	R	R cuadrado
1	,027	,001

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

El coeficiente R de 0,027, se obtuvo una relación baja del involucramiento laboral y la satisfacción del personal. Además, el coeficiente R<sup>2</sup> es 0.01 y estuvo muy cerca de cero, lo que indica que el involucramiento laboral no influyó en la SL. El modelo de regresión lineal explicó la variabilidad significativamente baja, casi nula en la SL relacionada con el involucramiento laboral. La variable independiente tuvo una influencia casi nula en la variable dependiente debido al valor de 0.001.

**Figura 3**

***Gráfica de Regresión – Involucramiento vs SL***



*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

La gráfica mostró que los puntos están alejados de la recta de tendencia lineal.

Para el Objetivo Específico 3,

**Tabla 12**  
***Supervisión y Satisfacción Laboral***

			Supervisión			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Satisfacción Laboral	Alto	f	4	9	2	15
		%	6,7%	15,0%	3,3%	25,0%
	Medio	f	19	21	4	44
		%	31,7%	35,0%	6,7%	73,3%
	Bajo	f	1	0	0	1
		%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
Total	n	24	30	6	60	
	%	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%	

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

21 personas que indican que el nivel de supervisión es medio, manifiestan que su satisfacción laboral es medio.

**Tabla 13**  
***Significancia Estadística de Supervisión***

Criterio	gl	F	Sig.
Regresión	1	,073	,788
Residual	58		
Total	59		

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Debido a que la significancia estadística de la tabla es superior al 5% ( $0.788 > 0.05$ ), se aceptó la  $H_0$  y se rechazó la  $H_a$ . Los resultados indicaron que la supervisión no tiene un impacto significativo en el bienestar laboral de los empleados.

**Tabla 14**

***Influencia de Supervisión***

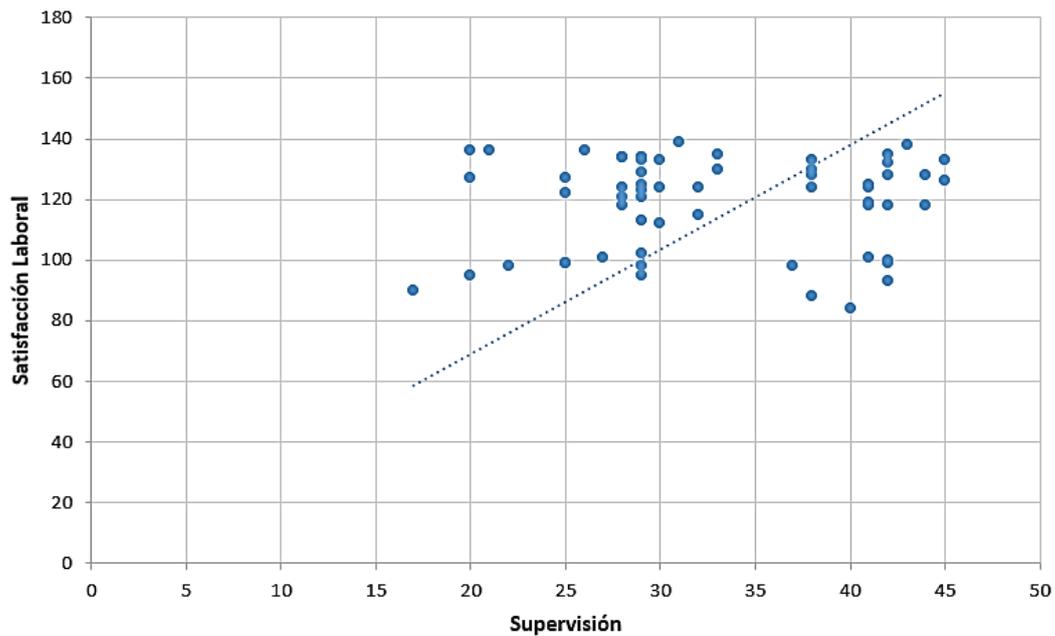
Modelo	R	R cuadrado
1	,035	,001

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Según el parámetro R de 0,035, existe una relación baja de la supervisión y la satisfacción del personal. Además, el coeficiente R2 es 0.001 y está muy cerca de cero, lo que indica que la supervisión no incide en la variable subordinada.

**Figura 4**

***Gráfica de Regresión – Supervisión vs SL***



*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Al igual que los gráficos anteriores los puntos están muy dispersos.

Para el objetivo específico 4

**Tabla 15**  
**Comunicación y Satisfacción Laboral**

			Comunicación			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Satisfacción Laboral	Alto	f	3	11	1	15
		%	5,0%	18,3%	1,7%	25,0%
	Medio	f	19	18	7	44
		%	31,7%	30,0%	11,7%	73,3%
	Bajo	f	1	0	0	1
		%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
Total		n	23	8	29	60
		%	38,3%	13,3%	48,3%	100,0%

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

19 personas indicaron que el nivel comunicación es alta, pero su satisfacción es nivel medio.

**Tabla 16**  
**Significancia Estadística de Comunicación**

Criterio	gl	F	Sig.
Regresión	1	,011	,918
Residual	58		
Total	59		

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Debido a que la significancia estadística de la tabla es superior al 5% ( $0.918 > 0.05$ ), se aceptó la  $H_0$  y se rechazó la  $H_a$ . Los resultados indicaron que la comunicación no tiene un impacto significativo en el confort laboral.

**Tabla 17**

***Influencia de Comunicación***

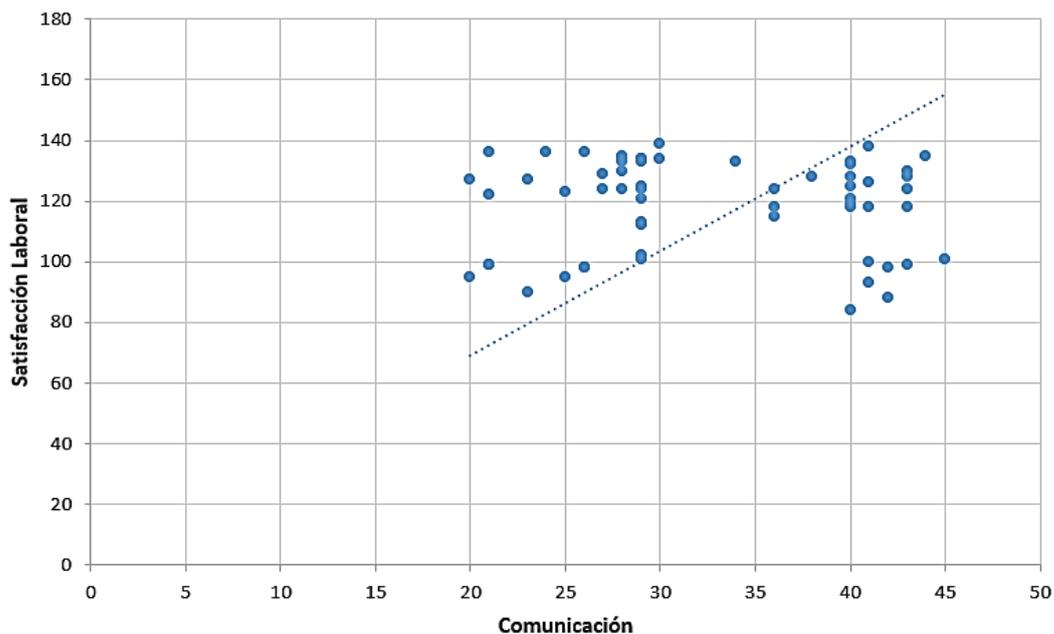
Modelo	R	R cuadrado
1	,014	,000

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Según el coeficiente obtenido de 0,014, existe una relación baja entre la comunicación en la satisfacción del personal. Además, el coeficiente de determinación es 0.00 y es cero, lo que indicó que las condiciones laborales no inciden en la variabilidad de la variable dependiente.

**Figura 5**

***Gráfica de Regresión – Comunicación vs SL***



*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Los puntos tienen una dispersión muy alta, por lo tanto, no existe una dependencia significativa entre las variables.

En el Objetivo específico 5, obtuvimos:

**Tabla 18**

***Condiciones laborales y Satisfacción Laboral***

			Condiciones Laborales			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Satisfacción Laboral	Alto	f	3	9	3	15
		%	5,0%	15,0%	5,0%	25,0%
	Medio	f	19	13	12	44
		%	31,7%	21,7%	20,0%	73,3%
	Bajo	f	1	0	0	1
		%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
Total		n	23	22	15	60
		%	38,3%	36,7%	25,0%	100,0%

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Se observó que 19 trabajadores del hospital indican que el nivel de condiciones laborales es alto y que su nivel de satisfacción laboral es medio.

**Tabla 19**

***Significancia Estadística de condiciones laborales***

Criterio	gl	F	Sig.
Regresión	1	,248	,620
Residual	58		
Total	59		

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

Debido a que la significancia estadística de la tabla es superior al 5% ( $0.620 > 0.05$ ), se aceptó la  $H_0$  y se rechazó la  $H_a$ . Los resultados indicaron que las condiciones laborales no tuvieron un impacto significativo en el bienestar laboral.

**Tabla 20**

***Influencia de condiciones laborales***

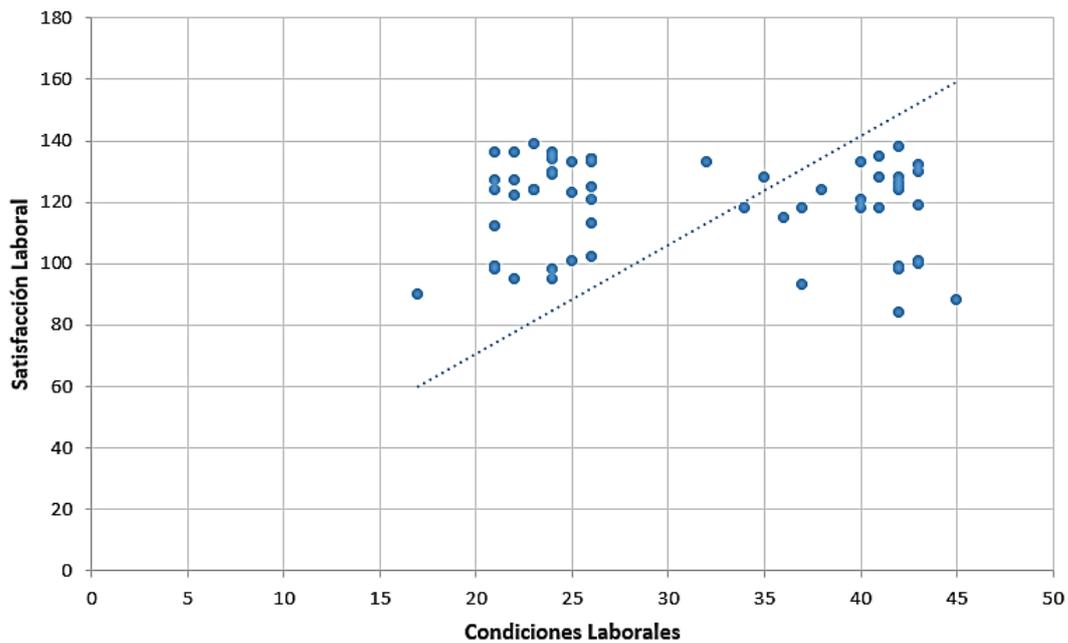
Modelo	R	R cuadrado
1	,065	,004

*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

El coeficiente R de 0,065, indica que existió una conexión baja de las condiciones laborales en la satisfacción del personal. Además, el coeficiente de determinación es 0.004 y está muy cerca de cero, lo que indicó que las condiciones laborales no inciden en la variabilidad de la otra variable.

**Figura 6**

***Gráfica de Regresión – Condiciones Laborales vs SL***



*Nota. Cuestionario aplicado al personal del hospital*

En la gráfica se observó que no existe dependencia entre las variables.

#### IV. DISCUSIÓN

Con respecto a los resultados obtenidos se puede constatar acorde al OG, se observa que el valor de significancia estadística es superior al 5%, se confirma  $H_0$  y se descarta la  $H_a$ . El nivel de conexión entre ambas variables es 2.5%, lo cual significa que es bajo. Lo obtenido sugieren que no hay un efecto significativo del CO, en la SL, del personal. De acuerdo a la investigación De la Cruz y Ramírez (2021) quienes llevaron a cabo un estudio sobre la idiosincrasia laboral y la complacencia en el trabajo entre el personal de sanidad de EsSalud, Lima. Investigando la conexión entre la idiosincrasia laboral y la complacencia laboral en este grupo, usando un estudio descriptivo correlacional, participaron 75 enfermeras quienes completaron una entrevista y una encuesta. Los resultados revelaron que el 25,3% de los encuestados experimentaban un deterioro en el clima organizacional, la comunicación y la satisfacción laboral, mientras que el 21,3% no estaban satisfechos en su rendimiento laboral. En resumen, se encontró una relación significativa entre estas variables,  $Rho= 0,708$ . Ambos estudios coinciden en que existe una relación entre las variables, pero en esta investigación se está determinando el nivel de influencia, a diferencia de Cruz y Ramírez, en este estudio se verifica que no existe influencia entre el CO y SL. Del Ángel et al (2020) coincide que existe una relación entre ambas variables, pero el nivel es moderado. Además, indica que la mayoría de los trabajadores de salud experimentaron un ambiente laboral que necesita mejoras. El estudio se realizó en México donde se observó una correlación moderada significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $r_s= 0.205$ ).

Esta falta de efecto del CO en bienestar del personal de un hospital puede fundamentarse teóricamente por diversas razones. En primer lugar, según la teoría de Herzberg sobre la motivación en el trabajo, las razones que aumentan el bienestar laboral (llamados factores motivadores) incluyen el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento personal. Estos factores no están directamente ligados al clima organizacional, que se refiere más a las percepciones colectivas sobre el ambiente de trabajo y la cultura organizacional. Si bien un clima positivo puede mejorar el bienestar psicológico de los empleados, no

necesariamente aborda los factores intrínsecos que impulsan la satisfacción en el trabajo.

En relación al OE. 1, se concluye que se confirma la  $H_0$  y se descarta la  $H_a$  debido a que el valor de significancia estadística obtenido ( $0.541 > 0.05$ ) es mayor al nivel de significancia establecido. Los resultados indican que la realización personal no ejerce un impacto significativo en la SL del personal según lo observado en la tabla de datos. Estos resultados no están de acuerdo con Carrión et al. (2022) quien realizó un estudio sobre idiosincrasia laboral y su relación con la complacencia en el trabajo en instituciones de salud del Perú. Su investigación se centró en un análisis exhaustivo de la idiosincrasia y la complacencia laborales mediante una revisión sistemática. Emplearon criterios rigurosos de selección y encontraron que 17 estudios cumplían con los parámetros establecidos. En cuanto a la SL, la mayoría de los estudios revisados reportaron niveles de satisfacción que variaban de medios a altos, destacando la importancia crucial de este aspecto para la continua mejora de las instituciones de salud.

La teoría del intercambio social sugiere que la SL, también depende de las relaciones y el intercambio de recursos entre empleados y la organización. Si el clima organizacional no facilita un intercambio equitativo o adecuado de recursos (como apoyo, reconocimiento o desarrollo profesional), los empleados pueden no experimentar un aumento en su SL, incluso si perciben un ambiente de trabajo positivo. Además, factores externos como la carga de trabajo, la remuneración influyen en estos comportamientos.

En relación al OE. 2, se confirma la  $H_0$  y se descarta la  $H_a$ , dado que el valor de significancia estadística obtenido ( $0.839 > 0.05$ ) supera el nivel de significancia establecido. Los resultados muestran que el compromiso laboral no ejerce un impacto significativo en la SL de los empleados según lo evidenciado en los datos analizados. Esto es confirmado por el estudio de Salazar et al. (2021) quienes llevaron a cabo un estudio sobre la idiosincrasia laboral y su impacto en la complacencia en el trabajo en la compañía Covipen. El objetivo principal fue analizar cómo la idiosincrasia laboral influye en la SL en este contexto específico. El estudio se caracterizó por ser cualitativo y descriptivo. Los hallazgos indican que el ambiente organizacional en Covipen se percibe como negativo, autoritario y explotador hacia los empleados, quienes experimentan un clima de miedo,

ocasionalmente reforzado por incentivos y necesidades. En resumen, para elevar el rendimiento y la competitividad de la empresa Coffin en el mercado, es crucial implementar cambios significativos que favorezcan un ambiente laboral más propicio y satisfactorio para su capital humano.

El trabajo en el sector hospitalario suele ser demandante tanto a nivel físico como emocional. A pesar de que los empleados puedan estar comprometidos con su trabajo, el desgaste y las altas cargas de trabajo pueden limitar su satisfacción laboral. La SL es un fenómeno complejo que puede verse afectado por características personales, expectativas y necesidades individuales de los empleados. El compromiso por sí solo puede no ser suficiente para explicar la satisfacción.

En lo que respecta al OE.3. Debido a que la significancia estadística es superior al 5% ( $0.788 > 0.05$ ), se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Los resultados indican que la supervisión no tiene un impacto significativo en la SL de los empleados.

La supervisión no siempre tiene un efecto significativo en la SL por varias razones. En primer lugar, el estilo de liderazgo y supervisión adoptado por los gerentes y supervisores desempeña un papel crucial. Si el estilo de supervisión no se ajusta a las necesidades de los empleados, puede ser percibido de manera negativa e incluso perjudicar su satisfacción. Por ejemplo, un estilo de supervisión muy autoritario o micro gerencial, donde se les da a los empleados poca autonomía y flexibilidad, puede generar frustración y disminuir su satisfacción laboral.

Adicionalmente, las características del trabajo y la cultura organizacional también influyen en la relevancia de la supervisión para la satisfacción de los empleados. En trabajos altamente autónomos o con tareas complejas, los empleados pueden requerir menos supervisión directa y valorar más la independencia y la autogestión. Asimismo, en culturas organizacionales que enfatizan la independencia y la autogestión de los trabajadores, la supervisión puede no ser tan determinante para la satisfacción laboral. En estos casos, otros factores como el sueldo, las posibilidades para crecimiento individual y el entorno laboral pueden tener un mayor impacto en la satisfacción de los empleados.

Para el objetivo específico siguiente, que busca evaluar cómo la dimensión de la comunicación influye en la SL del personal de un Hospital en la región La Libertad en 2023, se concluye que se confirma la  $H_0$  y se descarta la  $H_a$ , ya que el valor de

significancia estadística obtenido ( $0.918 > 0.05$ ) supera el nivel de significancia establecido. Según los resultados obtenidos, la comunicación no ejerce una consecuencia significativa en el bienestar laboral de los empleados según los datos analizados.

Es necesario llevar una comunicación asertiva dentro de la organización, dado que esto puede ser más importantes que la cantidad o frecuencia de la misma. Aunque la comunicación es importante, si ésta no es clara, oportuna y relevante, puede no tener un efecto positivo en su satisfacción. Por ejemplo, si los canales de comunicación son confusos o la información proporcionada es ambigua, los empleados podrían sentirse frustrados e insatisfechos a pesar de que haya una comunicación frecuente. Además, la SL también puede verse influenciada por otros factores organizacionales y personales que tienen mayor peso que la comunicación. Aspectos como la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo, la remuneración, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales pueden ser más determinantes para la satisfacción de los empleados que la mera existencia de una comunicación fluida. Si bien la comunicación es importante, cuando otros factores clave no están alineados, su impacto en la satisfacción podría verse minimizado.

Para concluir la evaluación de cómo las condiciones laborales influyen en la SL del personal de un Hospital en la región La Libertad en 2023, se ha confirmado la  $H_0$  y se ha descartado la  $H_a$ , dado que el valor de significancia estadística obtenido ( $0.620 > 0.05$ ) es mayor que el nivel de significancia establecido. Según los resultados obtenidos, las condiciones laborales no ejercen un efecto significativo en el bienestar laboral de los colaboradores según el análisis realizado.

Los empleados de un hospital suelen tener una vocación y compromiso muy fuertes con su trabajo, independientemente de las condiciones laborales. Muchos de ellos eligen esta profesión por una pasión intrínseca por cuidar de los demás, lo cual puede llevarlos a tolerar condiciones más desafiantes o exigentes que en otros sectores. Su satisfacción puede estar más vinculada a la oportunidad de brindar un servicio significativo y que sus pacientes tengan una mejor calidad de vida, más que a las condiciones físicas o de infraestructura del hospital. Además, las condiciones laborales en hospitales suelen ser percibidas como inherentemente demandantes debido a la naturaleza del trabajo. Los empleados pueden llegar a

normalizar o aceptar cierto nivel de estrés, jornadas prolongadas y entornos intensos como parte del "costo" de trabajar en el sector de la salud. En este contexto, siempre y cuando las condiciones mínimas de seguridad y bienestar se cumplan, otros factores como el reconocimiento, el desarrollo profesional y el impacto del trabajo pueden tener un peso mayor en su satisfacción que las condiciones laborales

A diferencia de la presente investigación Pedraza (2020) empleó el análisis de ecuaciones estructurales para confirmar relaciones propuestas por ella misma. Se descubrió que tres aspectos del ambiente laboral — afecto, estándares e identidad — están significativamente relacionados con la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca. Se observaron diferencias significativas en la percepción de empleados de empresas privadas, especialmente en lo que respecta a las relaciones entre identidad y estándares con la satisfacción laboral intrínseca. Estos hallazgos son importantes porque destacan la influencia positiva que el ambiente laboral tiene en la satisfacción de los empleados y en el rendimiento de la organización.

El análisis de ecuaciones estructurales (SEM) es una técnica estadística avanzada utilizada para evaluar relaciones causales entre variables. Permite examinar y validar modelos complejos que involucran múltiples variables observadas y no observadas. En términos generales, el SEM combina técnicas de regresión múltiple y análisis factorial para examinar simultáneamente relaciones entre variables independientes, dependientes y variables latentes (no observadas pero inferidas a partir de variables observadas). Por esa razón, no se debe analizar aisladamente cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional con respecto a la satisfacción laboral, más bien debería usarse la regresión lineal múltiple y las ecuaciones estructurales, porque de esa manera se permite medir el nivel de influencia tomando todas las dimensiones de la variable independiente como un solo grupo. Además, medir la satisfacción laboral de un empleado de hospital, está condicionado a circunstancias del día a día, así como a su subjetividad y su idiosincrasia.

## V. CONCLUSIONES

- Este estudio ha explorado la relación entre el CO y la SL en un hospital, encontrando evidencia de una relación existente, aunque débil entre ambos factores. A pesar de que el CO no parece tener un impacto significativo en la SL de manera general, los hallazgos sugieren que factores adicionales podrían estar influyendo en la percepción individual de los empleados. Estos resultados subrayan la complejidad de los determinantes de la satisfacción laboral en entornos hospitalarios y enfatizan la necesidad de investigaciones futuras que consideren múltiples variables contextuales y personales para una comprensión más completa de este fenómeno crucial en la gestión de recursos humanos en salud.
- Entre la realización personal y la SL en un entorno hospitalario, aunque existe una relación entre ambos factores, esta es débil y no tiene un impacto significativo en el bienestar laboral de manera general. Estos resultados sugieren que otros factores podrían estar desempeñando un papel más influyente en la percepción de satisfacción laboral entre los empleados del hospital.
- En lo que respecta al involucramiento y SL se concluye que existe una conexión entre ambos factores, pero es débil y no ejerce una influencia significativa de manera general en la satisfacción laboral de los empleados del hospital.
- Se ha examinado la asociación entre la supervisión y la SL en un contexto hospitalario, se ha encontrado que existe una relación muy pequeña entre ambos factores, y como por lo general a los colaboradores no les gusta la supervisión por eso se ha concluido que no existe una influencia de este factor en el bienestar laboral hospitalario.
- La relación entre la comunicación y la SL en un entorno hospitalario es muy baja y desde luego la comunicación no ejerce un impacto significativo en el bienestar de los empleados del hospital. Esto se explica porque en el Perú en los hospitales la estructura organizacional y los procesos administrativos pueden no estar adecuadamente diseñados para fomentar una

comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos.

- La conexión entre las condiciones y el bienestar laboral en un entorno hospitalario es muy baja y desde luego no existe una influencia significativa en el bienestar de los colaboradores del hospital. Futuras investigaciones podrían profundizar en estos aspectos para desarrollar estrategias efectivas que mejoren el bienestar y la motivación de los trabajadores del hospital, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

- Se recomienda encarecidamente a las autoridades de los hospitales en Perú que adopten medidas concretas para mejorar el Clima Organizacional y, por ende, incrementar la Satisfacción entre sus trabajadores. Un clima organizacional favorable no solo promueve un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente, sino que también puede influir positivamente en la calidad de la atención médica brindada a los pacientes.
- La realización personal, que implica el logro de metas personales y la satisfacción emocional fuera del ámbito laboral, no necesariamente determina la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital. Por eso se recomienda que las autoridades médicas reconozcan el esfuerzo que hacen sus trabajadores por mejorar su realización personal.
- Es crucial explorar y fortalecer otros factores organizacionales como el apoyo del equipo, la carga de trabajo equilibrada y el reconocimiento adecuado, que pueden tener un impacto significativo en el bienestar laboral.
- Entre las acciones sugeridas se encuentran la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional, el fomento de una comunicación abierta y transparente, la promoción de políticas de conciliación trabajo-vida personal, y la creación de espacios para el reconocimiento y la valoración del desempeño de los empleados. Estas iniciativas no solo fortalecerán el bienestar emocional y profesional de los trabajadores del hospital, sino que también contribuirán significativamente a la mejora continua del servicio de salud ofrecido a la comunidad.
- Basándose en los resultados concluyentes de esta investigación, se recomienda que los hospitales revisen sus estrategias de gestión de recursos humanos más allá de la supervisión directa para mejorar la satisfacción laboral de sus empleados. En lugar de enfocarse únicamente en la supervisión como factor determinante, se sugiere explorar iniciativas que fortalezcan el ambiente de trabajo, promuevan una comunicación abierta y transparente, y faciliten el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.
- Fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar de los colaboradores. Esto implica promover la comunicación abierta, el respeto mutuo, y la creación de espacios para la resolución constructiva de conflictos.

## REFERENCIAS

- Abun, D., Nicolas, M. T., Nativida, E. B., Ancheta, W. M. C., Acidera, E. B., & Fredolin, J. P. (2023). *Measuring the Effect of Organizational Climate on the Employees' Work Performance as Perceived by the Employees*. SSRN. <https://hal.science/hal-04048766/document>
- Adamopoulos, I. (2022). Job Satisfaction in Public Health Care Sector, Measures Scales and Theoretical Background. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), 1–11. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12187>
- AGNU. (2015). *Transformar nuestro mundo: La agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Ángel, E. M., Fernández, C. A., Santes, M. C., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Arévalo, M., Quiroz, M., & Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615–8654. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.943](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943)
- Asriani, I., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency. *IOSR Journal of Business and Management*, 22, 13–19. <https://doi.org/10.9790/487X-2205061319>
- Bagheri, M., Taban, E., Khanjani, N., Naghavi, Z., Khajehnasiri, F., & Samaei, S. (2021). Relationships Between Job Satisfaction and Job Demand, Job Control, Social Support, and Depression in Iranian Nurses. *Journal of Nursing Research*, 29(2), 1–4. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000410>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ªed.). Pearson. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Bobbio, L., & Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 1–6.
- Bustamante Vidaurre, M., Gálvez-Díaz, N., & Arrunategui Huamán, B. (2023). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Sistema Sanitario Público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 153. doi:<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40630/46326>
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: Development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Campos, G., Nolberto, V. A., & Coras, D. M. (2019). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 11(1), 11–17. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Carrión, B., Loli, R. A., & Espinoza, T. M. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo*, 2(3), 193–207.
- Cetinkaya, S., & Gunes, N. (2022). Examining the relation between self-realization and burnout levels of nurses. *Medicine*, 101(40), 30–592. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000030592>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento renacyt*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Conexión ESAN. (2017, diciembre 11). *¿Qué indicadores miden la calidad de los servicios de salud? | Conexión ESAN* [Conexión ESAN]. ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-indicadores-miden-la-calidad-de-los-servicios-de-salud>

- De la Cruz, L. R., & Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- Deden, A. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.37481/jko.v1i1.10>
- Demircioglu, M. (2021). Sources of Innovation, Autonomy, and Employee Job Satisfaction in Public Organizations. *Public Performance & Management Review*, 44(1), 155–186. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1820350>
- Devore I. (2008). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. CENGAGE Learning.  
<https://intranetua.uantof.cl/facultades/csbasicas/matematicas/academicos/jr/eyes/DOCENCIA/APUNTES/APUNTES%20PDF/Probabilidad%20y%20Estadística%20para%20Ingeniería%20y%20Ciencias%20-%20Jay%20Devore%20-%20Septima%20Edicion.pdf>
- Díaz, R., Navajas, V., & Casas, J. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102–631.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631>
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence of competence, compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable in the environment of Indonesian professional. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i3.3377>
- Fahed, J. (2020). *Career Development and Job Satisfaction*. BoD – Books on Demand.
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15–22.
- Hazanov, Y., Gehman, Y., Wilf, R., & Kagan, I. (2021). Nursing work environment, professional self-actualization and marketing of the nursing profession: Cross-sectional study. *Nursing Open*, 8(1), 434–441. <https://doi.org/10.1002/nop2.644>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Holt, C., Jordan, J., & Mueth, D. (2019). *Organizational Climate, Opportunity for Promotion, Affective Commitment, and Job Satisfaction: The Moderating Effects of Age*. SSRN.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3454110](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3454110)
- Judge, T., Zhang, S., & Glerum, D. (2020). Job Satisfaction. En *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. Routledge.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429325755-11/job-satisfaction-timothy-judge-shuxia-carrie-zhang-david-glerum>
- Karsikah, Kambara, R., Haryadi, D., & Ramdanyah, A. (2023). Determinants of job satisfaction: Internal communication relationships in improving employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), Article 6.  
<https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1162>
- Katharina, L. (2020). The effect of career development on employee performance through work satisfaction as a variable of mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1), 1–7.
- Kolbergýté, A., & Dromantaité, A. (2022). A Theoretical Analysis of Managerial Growth in the Context of Organizational Change. *Sustainability*, 14(8), Article 8. <https://doi.org/10.3390/su14084523>
- Kuenzi, M., Mayer, D., & Greenbaum, R. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43–71. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- Lillemyr, O., Håvold, J., & Glavee, R. (2020). Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals. *International Journal of Public Leadership*, 17(2), 145–159. <https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2020-0061>
- Llamoga, L. A. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo. 2023* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124355>

- MINAM. (2017). *Ley General del Ambiente. Ley N° 28611*. Ministerio del Ambiente.  
<https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-N%C2%B0-28611.pdf>
- Navarro E, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. *ResearchGate*, 6(961).  
[https://www.researchgate.net/publication/317937065\\_Fundamentos\\_de\\_la\\_investigacion\\_y\\_la\\_innovacion\\_educativa](https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_investigacion_y_la_innovacion_educativa)
- Ñique, M. I. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos—Hospital Essalud Trujillo – 2019* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC manual (1º edición)*.  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Palma, S. (2009). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. El Cid Editor.  
<http://site.ebrary.com/id/10306496>
- Reeves, M. E. L. (2021). *Job Satisfaction Improvement: The Four Corners Framework Method for Better Job Happiness*. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Salazar, E. G., Alvarado, D. R., & Holguín, G. H. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), Article 5.  
<https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Shariq, S., & Siddiqui, D. A. (2023). Does Positive Organisational Climate Embedd Employees? Evidence from Pakistan. *International Journal of Trends and Innovations in Business & Social Sciences*, 1(3), 111–121.
- Sobaih, A., & Hasanein, A. (2020). Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 319–343.  
<https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737768>

- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. Routledge. <https://www.routledge.com/Job-Satisfaction-From-Assessment-to-Intervention/Spector/p/book/9781032168500>
- SUSALUD. (2023). *SUSALUD Boletín Estadístico Primer Trimestre 2023*. Superintendencia Nacional de Salud. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5076147/Bolet%C3%ADn%20Estad%C3%ADstico%202023%201er%20trimestre.pdf.pdf?v=1693607236>
- Twumasi, E. (2021). Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction? *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(3), 282–304.
- UCV. (2017). *Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV: Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Vaske, J. (2019). Survey Research and Analysis. En *Sagamore-Venture* (2ª ed.). Sagamore-Venture. <https://www.amazon.com/Survey-Research-Analysis-Jerry-Vaske/dp/1571678794>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima organizacional	Podemos expresar es un concepto que se refiere a la vida de la organización, por lo que el entorno de la organización se configura como una dimensión o una base de cálculo del campo y se define como: "La calidad de un entorno de la organización mundial (Abun et al., 2023).	Instrumento categorizado en cuestionario de clima organizacional, distribuido en cinco dimensiones, para la dimensión realización personal consta de 10 ítems, para la dimensión involucramiento laboral consta de 10 ítems, para la dimensión supervisión consta de 10 ítems, para la dimensión comunicación consta de 10 ítems, para la dimensión condiciones laborales consta de 10 ítems; haciendo un total de 50 ítems.  Muy favorable, favorable, medio favorable, desfavorable, muy desfavorable.	Realización personal	Desempeña de su profesión  Se desarrolla en su profesión	Ordinal
			Involucramiento laboral	Contribuye al desarrollo de su área	
			Supervisión	Colabora con el desarrollo de su área	
			Comunicación	Comunicación con superiores  Comunicación con pares  Comunicación con subordinados	
			Condiciones laborales	Ambiente  Clima  Tecnología	
Satisfacción laboral	Spector (2022) define la satisfacción laboral como una respuesta afectiva o emocional	instrumento categorizado en la Escala de Opiniones SL-SPC, distribuido en siete	Condiciones Físicas y/o Materiales	Ambiente de trabajo  Nivel de fatiga en el trabajo	Ordinal

	<p>hacia varios aspectos del trabajo de un empleado, enfatizando que las causas probables de la satisfacción en el trabajo incluyen el estatus, la supervisión, las relaciones con los compañeros de trabajo, el trabajo, el contexto, la remuneración y las recompensas extrínsecas, la promoción y las condiciones físicas del ambiente de trabajo, así como la estructura organizativa.</p>	<p>dimensiones, para la dimensión condiciones físicas y/o materiales consta de 5 ítems, para la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos consta de 4 ítems, para la dimensión políticas administrativas consta de 5 ítems, para la dimensión relaciones sociales consta de 4 ítems, para la dimensión desarrollo personal consta de 6 ítems, para la dimensión desempeño de tareas consta de 6 ítems, para la dimensión relación con la autoridad consta de 6 ítems; haciendo un total de 36 ítems.</p> <p>Muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho, muy insatisfecho.</p>	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Remuneración Bonificaciones Reconocimiento	
			Políticas Administrativas	Trato justo Responsabilidad social	
			Relaciones Sociales	Clima laboral	
			Desarrollo Personal	Seguridad laboral	
			Desempeño de Tareas	Nivel de desempeño Facilidad de desempeño	
			Relación con la Autoridad	Nivel de sentimiento de aprecio y reconocimiento	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimados funcionarios, agradezco su colaboración por su aporte con la investigación que tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023

#### Instrucciones:

- Lea cuidadosamente y no deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa (X) dentro del recuadro.

Puntuación de Escala				
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe, No opina	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

#### Clima Laboral

Estimado funcionario, la siguiente encuesta es anónima y escoja la respuesta que más se aproxime a su opinión sobre cada una de las proposiciones.

REALIZACIÓN PERSONAL-10	ESCALA				
	A				
Existen oportunidades de progresar en la institución.					
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
Se valora los altos niveles de desempeño.					
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
La empresa promueve el desarrollo del personal.					
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
Se reconocen los logros en el trabajo.					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL-10					
Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					

Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>SUPERVISION-20</b>					
El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
Existe un trato justo en la institución.					
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
Existen suficientes canales de comunicación.					
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
<b>CONDICIONES LABORALES-10</b>					
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
Los objetivos de trabajo son retadores.					
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
Existe buena administración de los recursos.					
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

**¡Gracias por su colaboración!**

## Escala de Opiniones

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

Totalmente de acuerdo.	5 puntos
De acuerdo.	4 puntos
Indeciso.	3 puntos
En desacuerdo.	2 puntos
Totalmente en desacuerdo.	1 punto

Ítems	Totalmente de acuerdo.	De acuerdo.	Indeciso.	En desacuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me gusta mi horario.					

Ítems	Totalmente de acuerdo.	De acuerdo.	Indeciso.	En desacuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Me pagan puntualmente y de acuerdo a ley					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. se cumple con la Legislación laboral y la normatividad de seguridad y salud en el trabajo. (Tengo contrato laboral, y me dan boleta de pago)					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## Ficha técnica - clima laboral

### CARACTERÍSTICAS

- **Nombre:** Clima Laboral CL – SPL
- **Autora:** (Palma, 2004).
- **Variable de estudio:** clima laboral
- **Número de ítems:** 50
- **Aplicación:** Trabajadores dependientes
- **Forma de Aplicación:** Individual / Colectivo
- **Duración:** 15 a 30 min.
- **Significación:** Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
- **Tipificación:** Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa (Muestra Peruana: 1393 trabajadores Lima Metropolitana)
- **Factores de estudio:** Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Divididos de la siguiente manera:

<b>FACTORES</b>	<b>– ÍTEMS</b>
<b>Realización Personal</b>	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
<b>Involucramiento Laboral</b>	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
<b>Supervisión</b>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 38
<b>Comunicación</b>	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
<b>Condiciones Laborales</b>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

- **Puntuación:** de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FACTORES</b>	<b>PUNTAJE TOTAL</b>
Muy favorable	42 – 50	210 – 250

Favorable	34 – 41	170 – 209
Medio favorable	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 - 17	50 – 89

## **Ficha técnica - satisfacción laboral.**

### **CARACTERÍSTICAS**

- a. Nombre del Test : Escala de satisfacción Laboral
- b. Nombre del Autor : (Palma, 2009).
- c. Particularidad : Instrumento de exploración Psicológico.
- d. Objetivo : Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
- e. Estructuración : La prueba tiene 7 factores:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Factor III: Políticas Administrativas

Factor IV: Relaciones Sociales

Factor V: Desarrollo Personal

Factor VI: Desempeño de Tareas

Factor VII: Relación con la Autoridad

### **CARACTERÍSTICAS DEL INVENTARIO**

- a. Escala tipo Likert.
- b. Consta de 36 ítems.
- c. Administración: individual y colectiva.
- d. Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.
- e. Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
- f. Edad: 17 en adelante.
- g. Datos Normativos: Se utilizan los datos proporcionados por la muestra original (952 empleados), expresados en percentiles.

### **CALIFICACIÓN:**

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y los puntajes bajos una "insatisfacción frente al trabajo".

Los puntajes se asignan como sigue:

TA	Totalmente de acuerdo.	5 puntos
A	De acuerdo.	4 puntos
I	Indeciso.	3 puntos
D	En desacuerdo.	2 puntos
TDK	Totalmente en desacuerdo.	1 punto

En el caso de ítems negativos (aquellos que poseen un asterisco en la hoja de respuestas), invertir la puntuación antes de realizar el sumatorio total y por factores.

Para obtener puntajes parciales por áreas, tomar en cuenta lo siguiente:

Distribución de ítems:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32
Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22
Factor III: Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33
Factor IV: Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24
Factor V: Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Factor VI: Desempeño de Tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
Factor VII: Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

## **INTERPRETACIÓN**

**Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales**

Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de esta.

**Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos**

El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

**Factor III: Políticas Administrativas**

El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

**Factor IV: Relaciones Sociales**

El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

**Factor V: Desarrollo Personal**

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Factor VI: Desempeño de Tareas

La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Factor VII: Relación con la Autoridad

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento cuestionario del clima organizacional

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Claridad</b>	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Coherencia</b>	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Relevancia</b>	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación del cuestionario clima organizacional

**Clima organizacional:** Se refiere a la vida de la organización, por lo que el entorno de la organización se configura como una dimensión o una base de cálculo del campo y se define como: "La calidad de un entorno de la organización mundial (Abun et al., 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Realización personal	Se desarrolla en su profesión	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	1	1	1	
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	1	1	1	1	
		Se valora los altos niveles de desempeño.	1	1	1	1	
		Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	1	1	1	1	
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	1	1	1	
		Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	1	1	1	
		La empresa promueve el desarrollo del personal.	1	1	1	1	
		Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	1	1	1	
	Desempeño de su profesión	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	1	1	1	
		Se reconocen los logros en el trabajo.	1	1	1	1	
Involucramiento laboral	Contribuye al desarrollo de su área	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	1	1	1	1	
		Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	1	1	1	
		Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	1	1	1	1	
		Los trabajadores están comprometidos con la organización.	1	1	1	1	
		En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	1	1	1	1	
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	1	1	1	
		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	1	1	1	
		Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	1	1	1	1	

		Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	1	1	1	
		La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	1	1	1	
Supervisión	Colabora con el desarrollo de su área	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	1	1	1	
		En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	1	1	1	
		La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	1	1	1	1	
		Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	1	1	1	1	
		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	1	1	1	
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	1	1	1	
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	1	1	1	
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	1	1	1	
		El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	1	1	1	
		Existe un trato justo en la institución.	1	1	1	1	
		Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	1	1	1	
		En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	1	1	1	1	
		En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	1	1	1	
		Existen suficientes canales de comunicación.	1	1	1	1	
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	1	1	1	
		En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	1	1	1	1	
		La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	1	1	1	
		El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1	1	1	1	
		Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	1	1	1	1	
		Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	1	1	1	1	
Condiciones laborales	Clima	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	1	1	1	
		Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	1	1	1	1	

		El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	1	1	1	1	
	Ambiente	Los objetivos de trabajo son retadores.	1	1	1	1	
		Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	1	1	1	
		Existe buena administración de los recursos.	1	1	1	1	
		La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	1	1	1	1	
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	1	1	1	1	
		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1	1	1	1	
	Tecnología	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario del clima organizacional
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar el nivel del clima organizacional
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Carlos Enrique Cruzado Paredes.
<b>Documento de identidad</b>	18125903
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestría
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad Nacional de Trujillo
<b>Cargo</b>	Administrador de la facultad de CC.EE. UNT
<b>Número telefónico</b>	949021044
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	06/06/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento escala de satisfacción laboral

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Claridad</b>	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Coherencia</b>	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
<b>Relevancia</b>	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación de la escala de satisfacción laboral

**Satisfacción laboral:** Spector (2022) define la satisfacción laboral como una respuesta afectiva o emocional hacia varios aspectos del trabajo de un empleado, enfatizando que las causas probables de la satisfacción en el trabajo incluyen el estatus, la supervisión, las relaciones con los compañeros de trabajo, el trabajo, el contexto, la remuneración y las recompensas extrínsecas, la promoción y las condiciones físicas del ambiente de trabajo, así como la estructura organizativa.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones físicas y/o materiales	Ambiente físico del trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	1	1	1	
		2. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	
		3. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	1	1	1	1	
		4. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	1	1	1	1	
		5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	1	1	1	
Beneficios laborales y/o remunerativos	Sueldos y Salarios Insuficientes	6. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	1	1	1	
	Insatisfacción con el Trabajo	7. Me siento mal con lo que hago.	1	1	1	1	
	Sueldos y Salarios Adecuados	8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	1	1	1	1	
	Pago Oportuno y Legal	9. Me pagan puntualmente y de acuerdo a ley	1	1	1	1	
Políticas administrativas	Equidad y Justicia en el Trato Laboral	10. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	1	1	1	1	
	Condiciones de Trabajo Justas y Equitativas	11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1	1	1	1	
	Flexibilidad y Equilibrio Vida-Trabajo	12. Me disgusta mi horario.	1	1	1	1	
		13. El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	1	1	1	
Cumplimiento de Normas Laborales y Seguridad en el Trabajo	14. Se cumple con la Legislación laboral y la normatividad de seguridad y salud en el trabajo. (Tengo contrato laboral, y me dan boleta de pago)	1	1	1	1		

Relaciones sociales	Buen ambiente laboral	15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	1	1	1	
		16. Me agradan trabajar con mis compañeros.	1	1	1	1	
	Relaciones Interpersonales	17. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	1	1	1	1	
	Solidaridad	18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	1	1	1	
Desarrollo personal	Trabajo justo	19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	20. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	1	1	1	1	
	Disfrute laboral	21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	1	1	1	
		22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	1	1	1	
		23. Mi trabajo me hace sentir realizado.	1	1	1	1	
		24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	1	1	1	1	
Desempeño de tareas	Valoración del trabajo desarrollado	25. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra cosa	1	1	1	1	
		26. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	1	1	1	
	Trabajo sin valor	27. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	1	1	1	
		28. Mi trabajo me aburre.	1	1	1	1	
	Me gusta el trabajo	29. Me gusta el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		30. Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	1	1	1	
Relación con la autoridad	Buen trato	31. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)	1	1	1	1	
		32. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	1	1	1	
	Buena relación con los superiores	33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	1	1	1	1	
		34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1	1	1	1	
		35. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).	1	1	1	1	
		36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de la satisfacción laboral
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar el nivel de la satisfacción laboral
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Carlos Enrique Cruzado Paredes.
<b>Documento de identidad</b>	18125903
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestría
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad Nacional de Trujillo
<b>Cargo</b>	Administrador de la facultad de CC.EE. UNT
<b>Número telefónico</b>	949021044
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	06/06/2024

### Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

N°	Clima Organizacional																																																			
	Dimensión: 1										Dimensión: 2										Dimensión: 3										Dimensión: 4																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	931	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50		
1	2	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	4	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2		
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	5	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3
4	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2		
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3		
8	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	3	1	2	3	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	5	2	
10	3	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
11	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
12	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	4	2	2	2	4	5	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	
13	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	1	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	3			
14	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	4	2	2	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	5	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	
16	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2		
17	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	
18	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	5	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	
19	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	4	5	2	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	2	5	5	1	2	2	5	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	4	2	5	2		
20	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	5	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3		
22	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2		
23	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	5	2	2	2	4	5	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3		
25	2	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	4	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2
26	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	4	5	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3		
28	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2		
29	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4		
30	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	4	3	2	1	4	3	2	4	4	3	5	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	N
VAR00001	3.3000	.98786	30
VAR00002	2.5333	1.45586	30
VAR00003	2.9667	1.24522	30
VAR00004	2.7333	1.31131	30
VAR00005	3.1333	1.43198	30
VAR00006	3.2667	1.25762	30
VAR00007	2.6667	1.56102	30
VAR00008	2.6667	1.60459	30
VAR00009	3.1000	1.29588	30
VAR00010	3.2667	1.20153	30
VAR00011	3.0333	1.42595	30
VAR00012	3.9000	.75886	30
VAR00013	2.7333	1.17248	30
VAR00014	2.7333	1.22990	30
VAR00015	3.0000	1.14470	30
VAR00016	3.8000	1.12648	30
VAR00017	4.0667	1.20153	30
VAR00018	2.9333	1.20153	30
VAR00019	3.2667	.82768	30
VAR00020	3.3333	.99424	30
VAR00021	3.0000	.90972	30
VAR00022	3.5667	1.10433	30
VAR00023	3.2333	1.30472	30
VAR00024	2.7333	1.01483	30
VAR00025	2.8000	1.12648	30
VAR00026	3.7333	.73968	30
VAR00027	3.4000	.67466	30
VAR00028	3.1333	1.10589	30
VAR00029	3.8333	.87428	30
VAR00030	3.3333	1.02833	30
VAR00031	3.7000	.87691	30
VAR00032	3.8667	.89955	30
VAR00033	2.6333	1.29943	30
VAR00034	2.9667	1.03335	30
VAR00035	2.9333	.98027	30
VAR00036	3.6667	.75810	30
VAR00037	2.8000	1.12648	30
VAR00038	3.0000	.98261	30
VAR00039	3.0000	.87099	30
VAR00040	3.1000	1.15520	30
VAR00041	2.9000	1.12495	30
VAR00042	3.0000	.98261	30
VAR00043	2.9000	1.39827	30
VAR00044	2.7667	1.07265	30
VAR00045	2.9333	.94443	30
VAR00046	2.8000	1.12648	30
VAR00047	3.0667	.98027	30
VAR00048	3.0667	1.25762	30
VAR00049	3.7000	.95231	30
VAR00050	2.9667	.80872	30

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del			
Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
.988	50		

La consistencia interna de la variable Satisfacción Laboral es EXCELENTE, porque el alfa de



**Estadísticos de los elementos**

	Media	Desviación típica	N
VAR00001	3.7333	1.11211	30
VAR00002	3.8333	1.14721	30
VAR00003	3.2333	1.43078	30
VAR00004	3.1000	1.15520	30
VAR00005	3.7000	1.11880	30
VAR00006	2.6000	.93218	30
VAR00007	3.7333	1.08066	30
VAR00008	2.5333	.62881	30
VAR00009	2.8333	1.41624	30
VAR00010	3.7333	.98027	30
VAR00011	1.7667	.43018	30
VAR00012	3.9333	.69149	30
VAR00013	3.4000	1.03724	30
VAR00014	4.3667	.49013	30
VAR00015	3.0000	1.05045	30
VAR00016	1.7667	.43018	30
VAR00017	4.0000	1.01710	30
VAR00018	3.6333	.99943	30
VAR00019	4.1667	.83391	30
VAR00020	4.3000	.70221	30
VAR00021	1.7000	.46609	30
VAR00022	4.3333	.54667	30
VAR00023	3.8333	1.11675	30
VAR00024	3.6667	1.49328	30
VAR00025	4.1000	.80301	30
VAR00026	3.2667	.90719	30
VAR00027	4.0000	1.28654	30
VAR00028	4.3667	.55605	30
VAR00029	2.4667	.81931	30
VAR00030	3.6000	.96847	30
VAR00031	2.8333	.98553	30
VAR00032	3.3333	.95893	30
VAR00033	4.5333	.57135	30
VAR00034	3.0000	.78784	30
VAR00035	2.7000	.83666	30
VAR00036	3.5667	1.07265	30

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.876	36

La consistencia interna de la variable Satisfacción Laboral es BUENA, porque el alfa de Cronbach

**Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV – No Aplica**

**Anexo 7.** No Aplica

**Anexo 8.** No Aplica

**Anexo 9 –** Otras evidencias - Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b>            ¿Cuál es la influencia de la dimensión realización personal en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023?            ¿Cuál es la influencia de la dimensión involucramiento laboral en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023?</p>	<p>Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b>            Determinar la influencia de la dimensión realización personal en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.            Determinar la influencia de la dimensión involucramiento laboral en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.            Determinar la influencia de la dimensión supervisión en la satisfacción laboral del</p>	<p>El clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b>            La dimensión realización personal influye en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.            La dimensión involucramiento laboral influye en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.            La dimensión supervisión influye en la satisfacción laboral del personal de</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Realización personal</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Condiciones Físicas y/o Materiales</p> <p>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</p> <p>Políticas Administrativas</p> <p>Relaciones Sociales</p> <p>Desarrollo Personal</p> <p>Desempeño de Tareas</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Enfoque:</b> Cuantitativa  <b>Diseño:</b> Correlacional  <b>Población:</b> 60 funcionarios del área administrativa.  <b>Instrumentos</b>            Cuestionario de Clima Organizacional            Escala de Opiniones</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>¿Cuál es la influencia de la dimensión supervisión en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la dimensión comunicación en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la dimensión condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023?</p>	<p>personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.  Determinar la influencia de la dimensión comunicación en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.  Determinar la influencia de la dimensión condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.</p>	<p>un Hospital de la región La Libertad, 2023.  La dimensión comunicación influye en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.  La dimensión condiciones laborales influye en la satisfacción laboral del personal de un Hospital de la región La Libertad, 2023.</p>		<p>Relación con la Autoridad</p>	