



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores
del Hospital de Apoyo N° 03 de Chalhuanca, 2020.**

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

AUTOR:

Soria Tello, Kliber Oswaldo (ORCID: 0000-0003-4017-4817)

ASESORA:

Dra. Alayo Canales, Cecilia Magali (ORCID: 0000-0003-3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

Para Carmen.

Agradecimientos

A mis docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

A mi asesora, Dra. Alayo Canales Cecilia, por sus orientaciones en el desarrollo de la investigación.

Y a los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, Aymaraes, Apurímac.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Operacionalización de variables.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VII. PROPUESTA.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Validación a través de juicio de expertos	18
Tabla 2	Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach	18
Tabla 3	Detalle del instrumento de recolección de datos variable 1	20
Tabla 4	Detalle del instrumento de recolección de datos variable 2	20
Tabla 5	Prueba de normalidad	25
Tabla 6	Hipótesis general	26
Tabla 7	Hipótesis específica 1	27
Tabla 8	Hipótesis específica 2	28
Tabla 9	Hipótesis específica 3	29
Tabla 10	Hipótesis específica 4	30
Tabla 11	Hipótesis específica 5	31
Tabla 12	Hipótesis específica 6	32
Tabla 13	Hipótesis específica 7	33
Tabla 14	Hipótesis específica 8	34

Índice de figuras

Figura 1	Resultados Encuesta	21
----------	---------------------	----

Resumen

La presente investigación, respecto de las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°.03 de Chalhuanca, Aymaraes, Apurímac; constituye un aporte a la discusión académica, que se basa en la rigurosidad académica, como presupuesto requerido por la Universidad César Vallejo para el amplio desarrollo del presente. Objetivo: Determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca. Metodología: Diseño no experimental, transversal, correlacional; de tipo básica; enfoque cuantitativo; la población total es de 52 trabajadores, muestreo no probabilístico, por conveniencia; se aplicó el instrumento de recojo de información, también llamada encuesta. Resultado: lo obtenido mediante el Coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0,002, menor a 0.05 estándar; es decir, existe relación significativa existente entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca. Conclusión: Primera: Existe relación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020. Evidenciando que a óptimo clima organizacional existe óptima satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores.

Abstract

The present investigation, regarding the variables organizational climate and job satisfaction of the workers of the Hospital de Apoyo No. 03 in Chalhuanca, Aymaraes, Apurímac; It constitutes a contribution to the academic discussion, which is based on academic rigor, as a budget required by the César Vallejo University for the broad development of the present. Objective: To determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the workers of the Hospital de Apoyo N°. 03 in Chalhuanca. Methodology: Non-experimental, cross-sectional, correlational design; basic type; quantitative approach; the total population is 52 workers, non-probabilistic sampling, for convenience; The information collection instrument, also called a survey, was applied. Result: the obtained by means of the Coef. Rho Spearman's correlation was 0.002, less than 0.05 standard; In other words, there is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction of the workers at Hospital de Apoyo No. 03 in Chalhuanca. Conclusion: First: There is a significant relationship between the variables organizational climate and job satisfaction of the workers of the Hospital de Apoyo No. 03 of Chalhuanca, 2020. Evidence that at an optimal organizational climate there is optimal job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación desarrollada sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N° 03 Chalhuanca, 2020; en la provincia de Aymaraes, departamento de Apurímac, tuvo como principal orientación la relación que existe entre ambas variables, objeto de nuestro estudio.

De modo que, la variable clima organizacional es una variable ligada a grado de satisfacción laboral; básicamente, por el constante cambio que sufren los servicios de salud en el sector público peruano; entonces, los avances en referencia a la modernización del Estado y la globalización debe encontrarse acorde a los intereses de los trabajadores; a fin de garantizar atenciones de calidad a los usuarios que reciben prestaciones de servicios de salud.

Conocedores de la realidad que aquejan los servicios de salud brindados públicamente, en el aspecto de sus recursos humanos, a nivel mundial, consideramos que es de gravitante importancia el estudio de estas variables, observando su relación, para recabar posibles aportes; teniendo en consideración la complejidad en la que actualmente se vienen desarrollando los servicios de salud pública en medio de la pandemia engendrada por el covid19.

Por ello, el planteamiento del problema principal fue: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020?

Y, respecto a los Problemas específicos, planteamos ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020? ¿Qué relación existe entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020? ¿Qué relación existe entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020? ¿Qué relación existe entre la retribución y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020? ¿Qué relación existe entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020? ¿Qué relación

existe entre la estabilidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020? ¿Qué relación existe entre la claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020? ¿Qué relación existe entre los valores colectivos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020?

El estudio que desenvolvimos pretendió desarrollar un aporte académico que sirva de lineamientos teóricos para el ejercicio de la administración y gestión adecuada de los servicios de salud en Perú, partiendo de la esencia de un estudio sobre los conceptos que brinda el análisis de nuestras variables.

El estudio de la relación entre las variables nos proporcionó ingente conocimiento, que nos sirve para obtener herramientas de para la mejora del nivel de satisfacción laboral, indicador que obtiene consecuencias directas en la calidad de los servicios.

La investigación que nos convocó, la realizamos en base a las múltiples necesidades que demandan los trabajadores de la salud a nivel nacional en el contexto que se vive hoy a causa de la Pandemia del Covid19; es decir, consideramos que es indispensable conocer las causas y factores que vienen generando insatisfacción laboral, con la finalidad de plantear remedios, impulsos, resoluciones ante estas situaciones críticas que atraviesa a todo el servicio de salud en el aspecto de sus recursos humanos.

Observamos; que, bajo el criterio de las implicancias prácticas y de interés social, la presente investigación se elaboró a fin de garantizar determinadas metodologías que sienten precedentes de solución respecto de problemas generados a causa de un pésimo clima organizacional.

Evidentemente, el estudio de la presente investigación, buscó alcanzar sus metas, a razón del estudio de los resultados que se generaron respecto de la relación de las variables planteadas, además, los posibles resultados brindarán aportes confiables y verificables; los cuales se expresan diariamente, en forma práctica en las atenciones brindadas por los trabajadores del servicio asistencial en el Hospital N°03 de Chalhuanca; en el que hemos observado deficiencias en el clima

organizacional de la institución, la cual consideramos repercute de forma directa en la satisfacción de los trabajadores.

El Objetivo general planteamos: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Y, los objetivos específicos son: Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Determinar la relación existente entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Determinar la relación existente entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Determinar la relación existente entre la retribución y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Determinar la relación existente entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Determinar la relación existente entre la estabilidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Determinar la relación existente entre la claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Determinar la relación existente entre los valores colectivos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020.

En cuanto a la hipótesis general sostuvimos que: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020.

Y, teniendo como hipótesis específicas, las mencionadas a continuación: Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Existe una relación significativa entre el estilo de dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Existe una relación significativa entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Existe una relación

significativa entre la retribución y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Existe una relación significativa entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Existe una relación significativa entre la estabilidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Existe una relación significativa entre la claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020. Existe una relación significativa entre los valores colectivos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°03 de Chalhuanca, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio requiere del respaldo de investigaciones precedentes, las cuales brinden ciertos alcances y referencias sobre los aspectos a tratar, estos estudios realizados con anterioridad, nos permiten reconocer los escenarios que se desenvuelven en cuanto a lo que respecta a nuestras variables.

La presente investigación sentó sus precedentes en antecedentes nacionales, en los cuales mencionaremos a Chamán (2017), en la indagación emprendida en Piura, la cual pretendió como objeto la determinación de la correlación existente, respecto del clima organizacional y satisfacción laboral, a través del método hipotético deductivo; obteniendo como resultados que el clima de la organización estudiada es intermedio en 68.8% y que el grado de satisfacción laboral son alto 25.7% medio 37.1% y 37.1%. La conclusión es que, se halla una relación directa sobre las variables en el personal de la División Médico Legal II de Piura.

Guzmán (2017) investigó sobre profesionales de Enfermería en los servicios críticos, el objetivo fue establecer qué relación se tiende entre la variable clima organizacional y la segunda variable satisfacción laboral. El estudio tuvo una metodología descriptiva, transversal y un universo poblacional de 66 personas. Se demostró, mediante los resultados que, 51.4% está satisfecho y considera que la variable clima organizacional es buena. En conclusión, el clima organizacional es imprescindible para el progreso de las organizaciones e instituciones, la variación de cualquiera de las variables es interdependiente.

Moina (2018) tuvo como objetivo identificar acerca de clima laboral de los recursos humanos del Hospital; aplicando una investigación de tipo básica, utilizando como instrumento de medición un cuestionario. Los resultados que se lograron evidenciar fueron obtenidos demostrando la hipótesis planteada, que es probable que el clima organizacional se halla en un grado promedio de aceptación. En conclusión, el clima laboral del mencionado Hospital se encuentra en un nivel medio.

Velazco (2017), en su investigación sobre la competencia laboral y el clima organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste, buscó sentar correspondencia hallada en la variable de competencia laboral y la variable clima

en la organización; a través del método denominado hipotético- deductivo; bajo un tipo correlacional, en un diseño transversal y, además, no experimental.

Sobre los antecedentes internacionales, mencionaremos a Aguirre, Corral, Gonzales, Ledesma & Muñoz (2017), que plantearon un análisis respecto del clima organizacional, en la que realizaron mediciones de cuatro variables de clima organizacional; concluyendo que la mencionada institución el clima de la organización es, en promedio, satisfactoria; además concluyeron que, existe mayor grado de satisfacción entre los trabajadores que en los administrativos.

Arboleda & López (2017) pretendieron hallar las percepciones dentro de organizaciones que brindan atenciones de salud en cuanto a la cultura organizacional dentro de las organizaciones estatales y privadas. Impulsaron un estudio cuantitativo, transversal, mediante la aplicación de encuestas. Los resultados obtenidos fueron que el 79% indicaron que existían mecanismos de evaluación; el 44% sostuvo que, existe excelente comunicación dentro de la organización y el 62%, asumió de forma correcta los cambios dentro de la organización. Concluyeron que, es indispensable un adecuado clima organizacional.

Batlis (2019), en los estudios realizados sobre los efectos del clima laboral en la satisfacción laboral, poseía como objetivo la determinación del efecto de actitudes que se relacionan a la ocupación, respecto de las dimensiones climáticas de la organización. El método que se utilizó fue la regresión de actitudes en 11 dimensiones climáticas múltiples. Como resultados se obtuvieron que, las dimensiones climáticas organizativas, aportaron, de modo significativo, en la satisfacción del trabajo y la propensión a la licencia, pero no a la predicción de la ansiedad relacionada con la ocupación. Se concluyó, en mencionada investigación, tal como señalan las teorías sobre el asunto que la insatisfacción y la cantidad de actividades con sistemas de recompensas insatisfactorias.

García, Rivera, Martínez, & Gutiérrez (2016), en la investigación sobre satisfacción laboral del personal de enfermería en instituciones de salud en México, tenían como objetivo observar el grado de satisfacción laboral de organizaciones estatales del

Estado de Hidalgo; el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. Los resultados obtenidos demostraron que, a groso modo, el grado de satisfacción laboral en las instituciones investigadas, señalan encontrarse en el nivel satisfecho. Se concluyó que la satisfacción laboral señala, en cuanto a los factores intrínsecos (cuatro) y extrínsecos (siete), una relación positiva.

Kozole (2017), en su análisis, planteó el objetivo establecer la conexión existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se utilizó un método correlacional, transversal. Obteniendo como resultado la correlación moderadamente positiva ($r=0,437$, $N=70$, $p < 0,01$), entre las dimensiones de las variables mencionadas. Se concluyó que existe implicancias prácticas entre las variables estudiadas, tales como incremento de contratación, promoción de los empleados con discapacidad.

Okoli (2018), en su estudio en universidades privadas en Nigeria, señala que su objetivo fue investigar la conexión entre clima laboral y satisfacción laboral entre personal académico; se utilizó diseño de encuesta utilizando personal académico en las universidades privadas seleccionadas. Los resultados obtenidos evidenciaron la presencia de correlación de significación positiva entre las variables. Los resultados demostraron la existencia de una relación significativa en las dimensiones climáticas organizativas. Concluyendo que, la dirección universitaria asegurara que todos los académicos recibieran la orientación y el sostén administrativo ineludibles una vez que se pegaran a la universidad.

Pablos (2016), en la indagación realizada en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres, poseía el objetivo de establecer el nivel de satisfacción en el trabajo en los trabajadores de un hospital; esta investigación se desarrolló bajo la metodología cuantitativa y cualitativa, con diseño descriptivo, mediante encuestas. Como resultados se evidenció una satisfacción media de 4.5; teniendo la mayor causa de insatisfacción el nivel remunerativo, en cuanto al puesto y la cantidad de trabajo designado. Su conclusión fue que, es necesario observar prontamente un escenario de insatisfacción en el personal, considerando la mejora de las condiciones laborales como un posible determinante.

Quimis (2017) efectuó una tesis sobre satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, que buscaba determinar el grado de satisfacción de los servidores de enfermería; de enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo, con un universo poblacional de 120 trabajadores. Los resultados demuestran, de forma amplia, que el personal se halla sin motivación, debido a muchos factores que determinan un grado disminuido de satisfacción. En la conclusión señala que, la satisfacción en el trabajo y las condiciones del desempeño son las causas centrales del comportamiento de la organización; debido a que se enfoca en el desempeño, además del interés de los trabajadores para desarrollar la ocupación; consecuentemente genera un adecuado clima de la organización.

Rizwan & Hafiz (2015), en estudios realizados en Pakistán, se propusieron observar el impacto de clima en la organización, la satisfacción en el trabajo y compromiso organizativo; mediante estadísticas descriptivas para explicar las variaciones en las variables mencionadas. El resultado obtenido determinó que, el clima de la organización posee un alto impacto en la satisfacción laboral y el compromiso organizativo. Arribaron a la conclusión de que, la educación es un factor básico para lograr éxitos o fracasos de los trabajadores; entonces, en conjunto es importante determinar y centrarse en el sistema educativo para la construcción de relaciones de trabajo óptimas, en consecuencia, altos niveles de satisfacción laboral y compromiso organizativo.

Nuestra investigación consideró, para la variable clima organizacional, la definición de Hernández (2014) plantea que, clima organizacional consta de un ambiente en que se visualiza el correcto desempeño de cada trabajador; más las fortalezas externas que recaen sobre este; de modo que cada organización posee una propia percepción respecto de la misma, teniendo como centro las conductas y comportamientos de los trabajadores.

Robbins (2004) conceptualizó esta variable como un estado en el que el trabajador siente un grado de identificación con la institución u organización; además de sus objetivos y desea continuar siendo parte de toda la estructura organizacional. A su

vez, explica que la identificación con la ocupación es indispensable para generar una identidad con el trabajador y el comportamiento colectivo de la organización.

El clima organizacional es un discernimiento universal de los integrantes de una institución u organismo, que requieren de otros presupuestos tales como la motivación, formas de liderazgo, recompensas, comunicación adecuada; entre otras cuestiones que repercutirán en sus acciones y en su labor como trabajador Ugarte, Arce & García (2008); en concordancia con lo señalado por Chiavenato (2015) sobre el clima organizacional y la ligazón existente con la estimulación de los miembros de la estructura u organización; afectando directamente el ambiente laboral y la conducta colectiva al interior de la organización.

El presente estudio, consideró las dimensiones, que comprende el clima organizacional, planteadas por Domínguez, Sánchez & Torres (2010), las cuales señalaremos a continuación:

Relaciones interpersonales; sostenida por Silva, Santos Rodríguez & Hernando (2008) que, los colaboradores de las organizaciones deberían relacionarse en base a un adecuado trato, bajo respeto mutuo, comunicación asertiva.

Estilo de dirección; a cargo de Rosales (1999), observamos que se remite a una institución en la que existe un sujeto que administra y sostiene una relación de interacción a los colaboradores de la organización, estos primeros, asumen una facultad de dirección.

Sentido de pertenencia; planteado por Rodríguez & Romo (2014), que indican que distintos trabajadores que se desempeña en una institución deben sentirse identificados con los objetivos de la empresa o institución; es así cómo se desarrollará el impulso de los valores visiones colectivas. También lo sostuvo Pujol & Dabos (2019) señalando que la activa participación en las actividades facultativas que se impulsan en la institución u organización son correctamente asumidas, debido al entendimiento cabal de estas, por parte de los colaboradores, saben y conocen cómo ejecutar las tareas a su cargo.

Retribución; dimensión establecida por Gómez & Sánchez (2004), que indica que las retribuciones se pueden enmarcar en la situación en la que un trabajador recibe una recompensa por su labor; estas podrían ser económicas o sociales. Tomás, De Santos & Fernández (2019) indican que, la retribución son el centro de los intereses laborales, por tanto, un factor determinante para la organización y sus objetivos.

Disponibilidad de recursos, hallamos en Prieto (2018) que, esta dimensión posee una gravitante ventaja para el aseguramiento de precios; de manera que, se decida identificar a los problemas; esto va mutando dependiendo de la situación de mercado, estructuras de producción y otras situaciones.

Estabilidad, es definida por Malvárez (2017) como una permanencia inmutable, estable a lo largo del transcurso del tiempo, pese al cambio constante de los fenómenos sociales, económicos, históricos, políticos. Además, Brito, Magalhaes (2019) sostuvieron que, esta dimensión se encuentra relacionada con la reciprocidad, el cual conlleva a una evolución de acoplamiento en el que la persona va adhiriéndose al equipo de trabajo, haciéndose indispensable en el desarrollo de su ocupación, de modo que, necesaria su presencia y continuidad.

Claridad y coherencia en la dirección; según Contreras, Reynaldo Grandon & Cardona (2015) sostienen que, en las instituciones deben existir objetividad y claridad respecto de los objetivos y planificaciones; así se llevará a cabo una alta gerencia, que irradiará en la perspectiva de la empresa, fundada en sus principios, en sus reglamentos. Duche & Galdos (2019) sostienen que, la relación entre subordinado y director o supervisor es influyente para la mejora de las relaciones colectivas; centrándonos en la actitud del jefe con sus subordinados.

Valores colectivos, según lo sostenido por Segredo, García, López, León & Perdomo (2015), en una organización se debe contar con un nivel en el que el trabajador conciba a esta como un ambiente, al interior, en el que encuentre respeto interpersonal y le permita el desarrollo de sus ocupaciones, responsabilidades y funciones en cooperación con sus afines para alcanzar las metas de la organización. Los valores colectivos, según Lapuente, Kanter, Navarro & Medrano

(2019), se hallan ligados a la motivación, que es un conglomerado de actitudes, bajo una forma de espontaneidad de los colaboradores; quienes enuncian ánimo de continuar con las tareas designadas y entusiasmo de ejecutarlas.

El presente estudio consideró, para la variable satisfacción laboral, la definición de Chiang, Nuñez & Martín (2010) quienes sostienen que, la variable satisfacción laboral radica en la actividad, mediante la cual, el sujeto que posee la oportunidad de emplear sus habilidades y este le proporciona un grado de desafío; de modo que percibe interés en realizar y obtener un alto grado de productividad y excelentes resultados; de modo que alcanza una satisfacción particular; pero, además es necesario que la organización brinde beneficios e incentivos a fin de garantizar la satisfacción del trabajador, valorando su desempeño y reconociendo sus resultados.

La satisfacción laboral también es definida como la comodidad de encontrarse en el puesto que uno asume, así lo sostienen Robbins & Coulter (1996), que es una actitud general del colaborador acerca de su empleo, ocupación o trabajo; ello cuando se representa en niveles de satisfacción; entonces si un colaborador posee un alto número de satisfacción hallamos actitudes positivas en su desenvolvimiento laboral cotidiana; lo cual representa su estado.

En relación a los factores de satisfacción laboral Duarte (2014) señala que, a fin de que, exista un trabajador satisfecho con su desempeño; es indispensable, la existencia de retos respecto de su ocupación; así experimentará una sensación de utilidad necesaria y satisfacción propia, al momento de realizar las actividades laborales, en concordancia con los objetivos organizacionales; sin embargo, es importante que este, además, sea recompensado por la labor desenvuelta; por el compromiso desarrollado, en base a los lineamientos de la organización; entonces, observamos que existen una variedad múltiple de factores que influyen tales como las condiciones de la ocupación, la cooperación, el grado de decisión sobre asuntos de la organización.

Echeverría & Galaz (2019) indican que, satisfacción laboral halla, en esencia, relación con el grado de vida de los trabajadores y permite captar a recursos

humanos talentosos y mantenerlas en de las estructuras institucionales, permitiendo el impulso de las actitudes con identificación del trabajador y los objetivos de la empresa u organización; consecuentemente, este ciclo hace sostenible una adecuada satisfacción de los trabajadores. Generando, como plantean Alarcón, Ganga, Pedraja, & Monteverde (2020), una sensación conveniente respecto de un cargo, con actitudes y estados de ánimo y conductas de satisfacción.; con alto contenido de conductas positivas frente a la organización y la ocupación de los trabajadores.

Las primeras investigaciones respecto de la satisfacción laboral fueron desarrolladas por Hoppock en 1935; quien redimensionó la forma visualizar la relación entre el empleado y su trabajo. A la fecha existen autores que continúan ese legado desarrollando aportes en el desarrollo de las capacidades y competencias respecto de la satisfacción laboral como Salessi, Andrade & Omar (2020), quienes sostienen que, satisfacción laboral no solo son actitudes frente al desempeño laboral, sino también en torno a lo que se halla extrínseca e intrínsecamente relacionada a la ocupación, a esto le llaman factores que influyen en la satisfacción. En concordancia con ello, Pujol & Fountel (2019) señalan que, satisfacción laboral sería un período de emociones, de carácter saludable que brinda una reacción de tipo positiva al empleo y no solo ello, sino también un grado de afectividad al desempeño, entonces, la comodidad y satisfacción se expanden.

Esta variable es de vital importancia para el impulso de las organizaciones e instituciones, tal como plantea Pedraza (2020), quien sostiene que, su importancia radica en la destreza organizacional para satisfacer necesidades de los sujetos, entonces según los estudios realizados nos señalan que, en los colaboradores descontentos, se visualiza mayor ausentismo laboral y mayor tendencia al abandono del puesto, por el contrario, los trabajadores satisfechos presentan una mejor salud mental y física.

Las dimensiones planteadas para la variable satisfacción laboral fueron desarrolladas por Robbins (2009), quien sostuvo que existen las siguientes:

Reto al trabajo; la cual se encuentra íntimamente relacionada con la identidad del trabajador con la ocupación, basándose en un alto grado de significación de las actividades emprendidas; fundadas en independencia para desenvolverse; en una constante retroalimentación. Entonces, Asgari, Mezginejad & Taherpour (2019) sostienen que, el reto al trabajo es una dimensión que invita al trabajador a superarse a reinventarse y a la renovación constante, mediante herramientas proporcionadas por la misma empresa para que impulse sus capacidades y desarrolle sus habilidades.

Recompensas justas; en la que hallamos la principal fuente de satisfacción laboral de los colaboradores que son los sueldos, salarios, bonificaciones, incentivos económicos que se pueden desenvolver en recompensa del trabajo desarrollado, como una consecuencia de la valoración positiva del desempeño laboral. Así lo señalan Jermsittiparsert & Urairak (2019), sobre las recompensas justas, que son los propios trabajadores los que demandan sistemas de sueldos, ascensos y gestiones y políticas laborales equitativas y justas.

Condiciones de trabajo; que implica un escenario de desarrollo laboral en cuanto a la oportunidad de reinventarse de la organización, son las características del trabajo, aquí se puede observar el desarrollo, también de la supervisión. Limaymanta (2019) señala que, esta dimensión es estructurada en condiciones físicas y confort o también denominada comodidad; que procuran la tarea diaria en la que se desenvuelve el colaborar y que se encuentran ligadas a la eficiencia y el nivel de productividad y desempeño; tal como el ambiente, la higiene, amplitud de espacio, temperatura, exposición a ruidos o contaminantes, etc.

Relación trabajo empleado; en esta dimensión podemos hallar la existencia de compatibilidad entre el trabajo desempeñado y la personalidad del sujeto que labora. Olsen & Huang (2019) indican que, la correspondencia con el mando es indispensable para la evaluación que ejecuta el colaborador sobre el actuar con su superior y sus funciones diarias. También Linda & Fitria (2019) sostienen que, las relaciones interpersonales se engloban en este punto y son tan importantes como las antes señaladas, pues esta refiere a las relaciones entre colaboradores de mismo rango.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Nuestra tesis esta formulada en una investigación básica, originándose de un marco teórico para finalizar en una investigación con conocimientos científicos. Este informe de indagación es básico, a su vez, es descriptiva; debido a que aludirá a conocimientos que indicarán, predecirán, hechos y fenómenos de la realidad circundante. Este tipo de investigación, propone enfocarnos en las particularidades del universo poblacional, objeto de nuestro estudio.

Según Behar (2008), el tipo de investigación deviene del marco teórico planteado, su objetivo se centra en la formulación de renovados puntos de vista teóricos, científicos, así incrementar conocimientos; para el tipo básico, que es el que hemos tomado a bien desarrollar, no precisa ser contrastado de modo práctico.

Tal como semana Hoffman (2017), la investigación, precisa de un conjunto de procesos sistematizados, empíricos y de reflexión que nos proporcionen facilidad para la exploración, interpretación, descubrimiento de los hechos y fenómenos.

Diseño de investigación

Está basado en el diseño cuantitativo no es experimental, esto porque a través de la investigación no realizaremos variaciones intencionales o voluntarias de las variables dependientes, lo que se procederá a realizar la observación del fenómeno y cómo se desarrolla en la realidad en una situación natural y, luego, los analizaremos para realizar juicios de valor en el Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca.

Hernández, Fernández & Baptista (2014), plantean que, el enfoque cuantitativo en una investigación se encuentra vinculada al nivel en que apliquemos el diseño; teniendo en cuenta que, el estudio no experimental, es el que se aplica sin maniobrar intencionadamente ninguna variable; por otro lado, es correlacional y transversal, ya que, pretende encuestar a todos los trabajadores del Hospital de

Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, sin dejar de lado que su característica principal es describir la vinculación existente entre las dos variables en un momento señalado; así lo indica Soto (2018) también, centrándonos en las descripciones de la relación que existe entre las variables; buscando conocer si son puramente correlacionales o de relación causal.

El enfoque cuantitativo, según Monje (2011), sostiene que, parte, también de aspectos teóricos de carácter vinculante, en los que cuales se formulan hipótesis sobre las relaciones que se presenten entre las variables que son parte de nuestro objeto de estudio.

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Hernández (2014) plantea que, el clima organizacional consta de un ambiente en el que se visualiza el correcto desempeño de cada trabajador; más las fortalezas externas que recaen sobre este; de modo que cada organización posee una propia percepción respecto de la misma, teniendo como centro las conductas y comportamientos de los trabajadores.

Definición operacional

Se procederá a realizar un cuestionario que consiste en una serie de preguntas, mediante la escala de clima organizacional planteado por Palma (2005), basado en la escala de Likert; además, se desenvolverán procedimientos que determinarán la observación de las reacciones de los sujetos. Procederemos a aplicar un instrumento de medición denominada encuesta; que nos permitirá medir la variable clima organizacional.

Los indicadores son: Trabajadores con colaboración mutua, relaciones con respeto y deferencia, la dirección brinda respaldo en las tareas, la dirección proporciona estímulos a los trabajadores, satisfacción debido a la relación con la organización, identificación con la institución u organismo, imparcialidad en el salario, beneficios

que provienen del empleo, ambiente idóneo para desempeñar sus labores, acceso ágil a la información, estabilidad, evaluación del ejercicio laboral, seguridad de los directivos sobre el futuro institucional y conexión con otros organismos.

Escala de medición

Ordinal, que es uno de los niveles que mide, mediante orden, la clasificación de información se realiza de acuerdo al grado de variación.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Actitud general de un individuo respecto de su trabajo, así sostuvo Chiavenato, (2011). Chiang, Nuñez & Martín (2010) indica: satisfacción laboral radica en la actividad, mediante la cual, el sujeto que posee la oportunidad de emplear sus habilidades y este le proporciona un grado de desafío; de modo que percibe interés en realizar y obtener un alto grado de productividad y excelentes resultados; de modo que alcanza una satisfacción particular; pero, además es necesario que la organización brinde beneficios e incentivos a fin de garantizar la satisfacción del trabajador, valorando su desempeño y reconociendo sus resultados.

Definición operacional

En la presente investigación se utilizará la escala sobre satisfacción laboral Palma (2005); que toma como referencia escala de Likert y la aplica en el ámbito referido a la satisfacción laboral.

Los indicadores que hemos considerado para esta variable y que nos proporcionan formas de medir, son: Identificación de la labor, trascendencia en la labor, autonomía, retroalimentación del ejercicio laboral, complacencia con los salarios y retribuciones económicas, oportunidad e impulso de la organización, características del desempeño laboral, fiscalización y supervisión, afinidad ente la personalidad y la labor.

Escala de medición

Ordinal, que es uno de los niveles que mide, mediante orden, la clasificación de información se realiza de acuerdo al grado de variación.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Charaja (2009) plantea que, la población es un todo universal de elementos que conjuntamente forman un objeto de estudio de la investigación. Nuestro universo a estudiar es una población de 68 personas.

Muestra

El tamaño de nuestra muestra, para la investigación, es de 52 trabajadores de salud, a quienes se les tomará la encuesta.

Muestreo

No probabilístico, por conveniencia

Unidad de análisis

Personas trabajadoras del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, quienes se desarrollan en el servicio asistencial de prestaciones de servicio de salud pública.

3.4. Técnicas e instrumentos para recolección de información

Utilizamos la práctica de recojo de información, denominada encuesta; instrumento mediante la que se aplicará un cuestionario, el cual se encontrará disponible en forma virtual (<https://forms.gle/AQSZLwTrig2geQbx6>) y física, en lo concerniente a las validaciones, estas fueron realizadas por los siguientes maestros, especialistas en la materia de gestión de los servicios de salud o salud pública.

Tabla 1*Validación a través de juicio de expertos.*

Expertos	Grado académico	Nombre y apellidos	Dictamen
1	Mg.	Yahaira Fabiola León Ascue	Aplicable
2	Mg.	Sofía Susan Quise Portillo	Aplicable
2	Mg.	Alex Bedia Molina	Aplicable

Posteriormente, se procedió a desarrollo de aplicación de la prueba de confiabilidad, mediante alfa de Cronbach, a fin de calcular la eficacia de la encuesta que se aplicará en la población determinada. Teniendo que, si los resultados son mayores a 0,8; solo así se certificará el cumplimiento de estándares de aplicación, por ello, observamos:

Tabla 2*Prueba confiabilidad de alfa Cronbach.*

Estadísticas de confiabilidad		
Alfa Cronbach	N°. de element.	Nivel
0.943	16 preguntas	Excelente
		Bueno
		Aceptable
		Débil
		Inaceptable

3.5 Procedimientos

A fin de, garantizar el acopio o la recolección de datos, se procederá, primero a una coordinación institucional con la institución de salud, con la finalidad de solicitar las facilidades de realización de la mencionada encuesta. Respecto de los procedimientos tomados, para el desarrollo de la tesis, en principio se procederá

con el engrosamiento de la matriz de operacionalización de variables y, posteriormente, se elaborarán las herramientas para la aglomeración de la información, posteriormente jueces de grado expertos acreditarán validez de la encuesta para recojo de información; finalmente se aplicará prueba para la confiabilidad Cronbach, para medir eficiencia de la encuesta instrumento antes de ser aplicada si los Coef.s de cálculo que son obtenidos son mayores a 0,8, se estaría certificando el cumplimiento de los estándares para ser aplicado.

Posteriormente, se aplicará las variables de nuestro sobre una población antes mencionada.

3.6. Método de análisis de información

Concordamos con lo sostenido por Fabila, Minami & Izquierdo (2012), las características de la información y los datos son de modo ordinal y dentro de la escala de Likert; mediante la cual el recojo de información es necesaria para el desarrollo de un trabajo de investigación; con el fin de que esta etapa se desenvuelva de modo adecuado.

Hernández, Baptista & Fernández (2014) indican que, escala Likert es una serie de ítems presentaos, e modo de afirmación y juicios de valor; así, a los sujetos se les solicita reacciones. Entonces, cada ítem se sugiere al sujeto activar una reacción escogiendo 1 de las 5 escalas; entonces el sujeto obtiene cierta puntuación, de acuerdo a la afirmación elegida.

En la línea de lo expuesto en el sobre lo que respecta a la escala de medición, toda información acumulada, será procesada a través del software de estadística SPSS en la versión 22.0 de IBM.

3.7. Aspectos éticos

Para el recojo de la información será confidencial, respetando los códigos de intimidad y liberta de expresión, acordes al ordenamiento jurídico nacional.

IV. RESULTADOS

Gracias a la información proporcionada por el recojo de información; la cual se halla engrosada por el desenvolvimiento del fenómeno que venimos estudiando, de forma descriptiva; se ha buscado alcanzar una correcta aplicación del instrumento llamado cuestionario.

Tabla 3

Detalle de instrumento para recojo de datos de clima organizacional

Encuesta Variable 1		
Dimensión	Nº. ítems	Opciones de respuesta
D1: Relaciones interpersonales	01	1 = Nunca
D2: Estilo de dirección	01	2 = Casi nunca
D3: Sentido de pertenencia	01	3 = A veces
D4: Retribución	01	4= Casi siempre
D5: Disponibilidad de recursos	01	5 = Siempre
D6: Estabilidad	01	
D7: Claridad y coherencia de la dirección	01	
D8: Valor colectivo	01	

Tabla 4

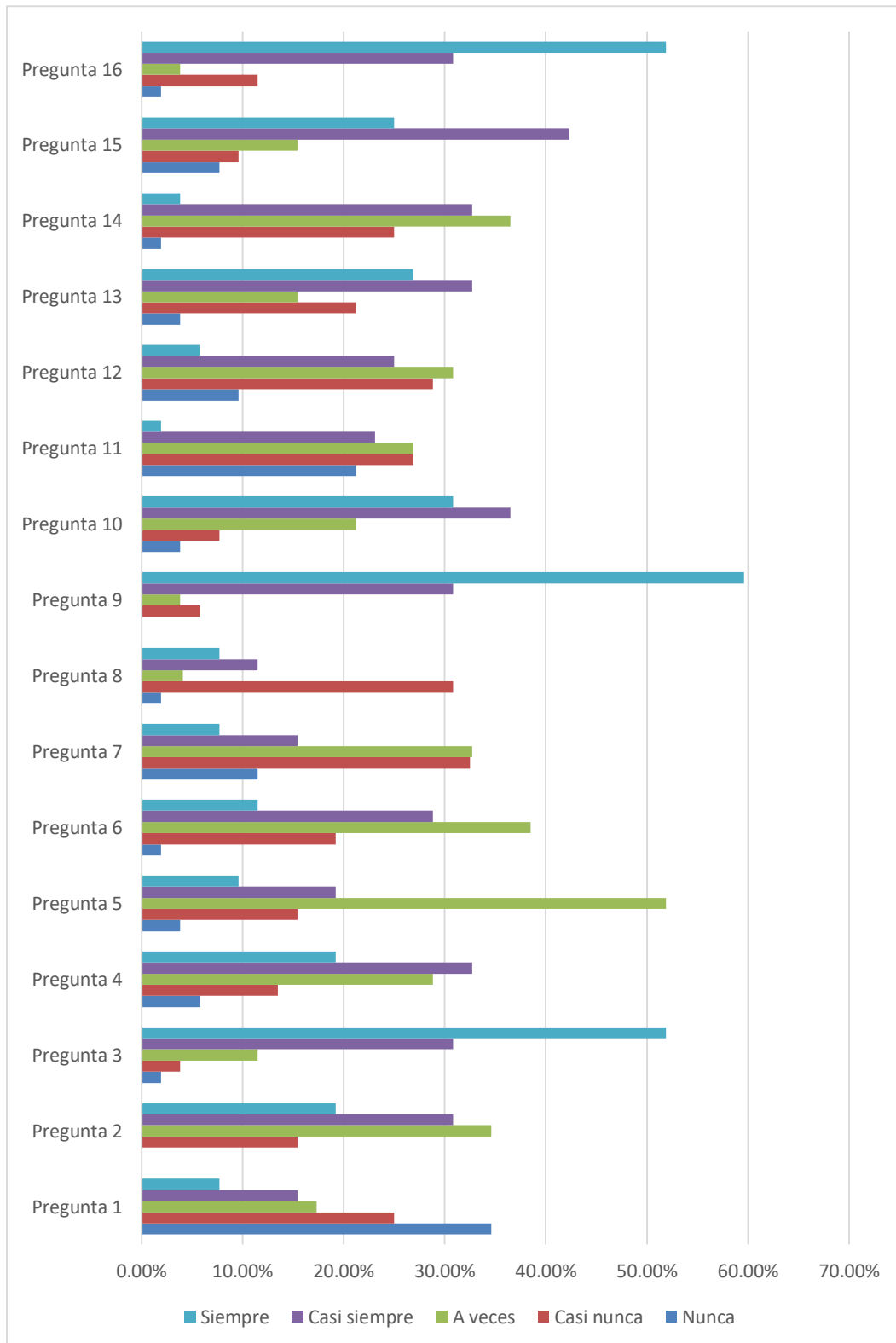
Detalle de instrumento para recojo de datos de satisfacción laboral

Encuesta Variable 2		
Dimensiones	Nº. De ítems	Opciones de respuesta
D1: Reto al trabajo	02	1 = Nunca
D2: Recompensas justas	02	2 = Casi nunca
D3: Condiciones de trabajo	02	3 = A veces
D4: Relación trabajo empleado	02	4= Casi siempre 5 = Siempre

4.5 Resultados descriptivos

Figura 1

Resultados globales sobre las preguntas aplicadas en la encuesta



En la figura 1 observamos que;

En la pregunta 1: El 34% de la población indicó: "Nunca"; 25% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 17.3% de la población manifiesta "A veces"; 15.4% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 7.7% de la población indicó: "Siempre". Entonces, vemos que, los resultados arrojan un dato mayoritario de una falta de comunicación entre el director y los trabajadores.

En la pregunta 2: 15.4% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 34.6% de la población manifiesta "A veces"; 30.8% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 19.2% de la población indicó: "Siempre". Por lo tanto, observamos que, la población considera que existe una integración regular con personas de mayor jerarquía.

En la pregunta 3: El 1.9% de la población indicó: "Nunca"; 3.8% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 11.5% de la población manifiesta "A veces"; 30.8% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 51.9% de la población indicó: "Siempre". Logramos vislumbrar que, la mayor población sostiene existe gran nivel de responsabilidad con la organización.

En la pregunta 4: El 5.8% de la población indicó: "Nunca"; 13.5% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 28.8% de la población manifiesta "A veces"; 32.7% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 19.2% de la población indicó: "Siempre". Podemos observar que, existe motivación para la mejora de las actividades, de forma regular.

En la pregunta 5: El 3.8% de la población indicó: "Nunca"; 15.4% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 51.9% de la población manifiesta "A veces"; 19.2% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 9.6% de la población indicó: "Siempre". Entonces, vemos que, los trabajadores sostienen que hay comunicación fluida y anticipada.

En la pregunta 6: El 1.9% de la población indicó: "Nunca"; 19.2% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 38.5% de la población manifiesta "A veces";

28.8% de la población sostiene: “Casi siempre” y, finalmente, 11.5% de la población indicó:” Siempre”. Entonces, observamos que, los trabajadores manifiestan, en forma regular ser factores clave para el desarrollo de la institución.

En la pregunta 7: El 11.5% de la población indicó: “Nunca”; 32.7% de la población señaló “Casi nunca”; por otro lado, 32.7% de la población manifiesta “A veces”; 15.4% de la población sostiene: “Casi siempre” y, finalmente, 7.7% de la población indicó:” Siempre”. Entonces, vemos que, los trabajadores manifiestan poca existencia de desarrollo personal, mediante capacitaciones que mejen el servicio futuro.

En la pregunta 8; Existen relaciones interinstitucionales de coordinación sobre los servicios de salud brindados: El 1.9% de la población indicó: “Nunca”; 30.8% de la población señaló “Casi nunca”; por otro lado, 48.1% de la población manifiesta “A veces”; 11.5% de la población sostiene: “Casi siempre” y, finalmente, 7.7% de la población indicó:” Siempre”. Entonces, vemos que, se halla existencia de relaciones de coordinación interinstitucional de manera regular.

En la pregunta 9: 5.8% de la población señaló “Casi nunca”; por otro lado, 3.8% de la población manifiesta “A veces”; 30.8% de la población sostiene: “Casi siempre” y, finalmente, 59.6% de la población indicó:” Siempre”. Entonces, vemos que, los trabajadores se consideran elementos necesarios a sí mismos, mayoritariamente, siempre.

En la pregunta 10: El 3.8% de la población indicó: “Nunca”; 7.7% de la población señaló “Casi nunca”; por otro lado, 21.2% de la población manifiesta “A veces”; 36.5% de la población sostiene: “Casi siempre” y, finalmente, 30.8% de la población indicó:” Siempre”. Por lo tanto, vemos que, la gran mayoría sostiene que les agrada el reconocimiento de sus méritos.

En la pregunta 11: El 21.2% de la población indicó: “Nunca”; 26.9% de la población señaló “Casi nunca”; por otro lado, 26.9% de la población manifiesta “A veces”; 23.1% de la población sostiene: “Casi siempre” y, finalmente, 1.9% de la población indicó:” Siempre”. Entonces, vemos que, los trabajadores de la organización sostienen que el sueldo recibido no es aceptable, de forma mayoritaria.

En la pregunta 12: El 9.6% de la población indicó: "Nunca"; 28.8% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 30.8% de la población manifiesta "A veces"; 25% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 5.8% de la población indicó: "Siempre". Por tanto, vislumbramos que, de forma equilibrada los trabajadores sostienen que el trabajo les permite cubrir necesidades económicas.

En la pregunta 13: El 3.8% de la población indicó: "Nunca"; 21.2% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 15.4% de la población manifiesta "A veces"; 32.7% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 26.9% de la población indicó: "Siempre". Entonces, vemos que, los trabajadores no se sienten conformes del todo con la sobre carga de trabajo.

En la pregunta 14: El 1.9% de la población indicó: "Nunca"; 25% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 36.5% de la población manifiesta "A veces"; 32.7% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 3.8% de la población indicó: "Siempre". Entonces, vemos que, se halla comodidad para el desempeño, de forma irregular.

En la pregunta 15: El 7.7% de la población indicó: "Nunca"; 9.6% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 15.4% de la población manifiesta "A veces"; 42.3% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 25% de la población indicó: "Siempre". Entonces, vemos que, los trabajadores perciben un trato adecuado y horizontal, de forma regular.

En la pregunta 16: El 1.9% de la población indicó: "Nunca"; 11.5% de la población señaló "Casi nunca"; por otro lado, 3.8% de la población manifiesta "A veces"; 30.8% de la población sostiene: "Casi siempre" y, finalmente, 51.9% de la población indicó: "Siempre". Se vislumbra que, el trabajador se siente realizado de manera profesional.

4.2. Análisis inferencial

Realizaremos la interpretación de las variables y dimensiones correspondientes de nuestro estudio, estableciendo, en principio la Prueba de Normalidad, el cual nos determinará el recurso para analizar nuestras hipótesis.

Para una población mayor a 50, utilizaremos la prueba denominada Kolmogorov-Smirnov, el cual resultó:

Tabla 5

Prueba sobre normalidad

	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Signif.	Estadístico	gl	Signif.
Clima organizacional	,263	52	,000	,820	52	,000
Satisfacción laboral	,288	52	,000	,805	52	,000

Se obtuvo .000; en la prueba, entonces, analizaremos nuestras hipótesis mediante la correlación paramétrica de Rho de Spearman.

Correlaciones no paramétricas

4.2.1. Prueba de hipótesis general

A. Formulamos las hipótesis estadísticas

H1: (Hipótesis alternativa) Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral

H0: (Hipótesis nula) No hallamos relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral

B. Significancia (bilateral)

Nivel estándar es de 0,05

C. Cálculo: 0,001

Tabla 6*Hipótesis general*

			Clima organizacional (Agrupadas)	Satisfacción Laboral (Agrupadas)
Rho Spearman	de Clima organizacional (Agrupadas)	Coef. correl.	1,000	,452 **
		Sig. (bilater)	.	,001
		N°	52	52
	Satisfacción Laboral (Agrupadas)	Coef. correl.	,452**	1,000
		Sig. (bilater)	,001	.
		N°	52	52

Interpretación

El valor hallado fue 0,452 (Spearman), estableciendo una correlación positiva moderada entre las variables 1 y variable 2. El nivel de significancia es $0,001 < 0,05$; por tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0), aceptando la hipótesis alternativa (H_1); es decir, hallamos una relación significativa entre las variables.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1**A. Formulamos las hipótesis**

H_1 : (Hipótesis alternativa) Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.

H_0 : (Hipótesis nula) No hallamos una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.

B. Significancia (bilateral)

Nivel estándar es de 0,05

C. Cálculo: 0,279

Tabla 7*Hipótesis específica 1*

			Relaciones interpersonales (Agrupadas)	Satisfacción Laboral (Agrupadas)
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales (Agrupadas)	Coef. de correlación	1,000	,153
		Sig. (bilateral)	.	,279
		N	52	52
	Satisfacción Laboral (Agrupadas)	Coef. de correlación	,153	1,000
		Sig. (bilateral)	,279	.
		N	52	52

Interpretación

El valor hallado fue 0,153 (Spearman), lo que establece correlación positiva muy baja entre relaciones interpersonales y la variable 2. El nivel de significancia es $0,279 > 0,05$; por tanto, rechazamos la hipótesis alternativa (H1), aceptando la hipótesis nula (H0); es decir, hallamos una relación no significativa entre las variables.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2**A. Formulamos las hipótesis**

H1: (Hipótesis alternativa) Existe relación significativa entre la dimensión estilo de dirección y satisfacción laboral.

H0: (Hipótesis nula) No hallamos una relación significativa la dimensión estilo de dirección y satisfacción laboral.

B. Significancia (bilateral)

Nivel estándar es de 0,05

C. Cálculo: 0,00

Tabla 8*Hipótesis específica 2*

		Estilo de dirección (Agrupadas)	Satisfacción Laboral (Agrupadas)
Rho Spearman	de Estilo de dirección (Agrupadas)	Coef. de correl.	1, 000
		Signif. (bilater)	,373**
		N°	,006
	Satisfacción Laboral (Agrupadas)	Coef. correl	52
		Signif. (bilater)	52
		N°	,373**
		1, 000	,006
		52	52

Interpretación

El valor de correlación fue de 0,373 (Spearman), lo que establece correlación positiva baja entre estilo de dirección y variable 2. El nivel de significancia es 0,006 < 0,05; por tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0), aceptando la hipótesis alternativa (H1); es decir, hallamos una relación significativa entre las variables.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3**A. Formulamos las hipótesis**

H1: (Hipótesis alternativa) Existe relación significativa entre la dimensión sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

H0: (Hipótesis nula) No hallamos una relación significativa entre entre la dimensión sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

B. Significancia (bilateral)

Nivel estándar es de 0,05

C. Cálculo: 0,007

Tabla 9*Hipótesis específica 3*

			Sentido de pertenencia (Agrupadas)	Satisfacción Laboral (Agrupadas)
Rho Spearman	de Sentido de pertenencia (Agrupadas)	de Coef. de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilater)	.	,007
		N	52	52
	Satisfacción Laboral (Agrupadas)	Coef. de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilater)	,007	.
		N	52	52

Interpretación

El valor fue 0,370 (Spearman), lo que establece correlación positiva baja entre sentido de pertenencia y variable 2. El nivel de significancia es $0,007 < 0,05$; por tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0), aceptando la hipótesis alternativa (H_1); es decir, hallamos una relación significativa entre las variables.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4**A. Formulamos las hipótesis**

H_1 : (Hipótesis alternativa) Existe relación significativa entre la dimensión retribución y satisfacción laboral.

H_0 : (Hipótesis nula) No hallamos una relación significativa entre la dimensión retribución y satisfacción laboral.

B. Significancia (bilateral)

Nivel estándar es de 0,05

C. Cálculo: 0,005

Tabla 10*Hipótesis específica 4*

			Retribución (Agrupadas)	Satisfacción Laboral (Agrupadas)
Rho Spearman	de Retribución (Agrupadas)	Coef. de correlación	1,000	,385**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	52	52
	Satisfacción Laboral (Agrupadas)	Coef. de correlación	,385**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		Nº	52	52

Interpretación

El valor fue 0,385 (Spearman), lo que establece correlación positiva baja entre retribución y variable 2. El nivel de significancia es $0,05 = 0,05$; por tanto, rechazamos la hipótesis alternativa (H1), aceptando la hipótesis nula (H0); es decir, hallamos una relación no significativa entre las variables.

4.2.6. Prueba de hipótesis específica 5**A. Formulamos las hipótesis estadísticas**

H1: (Hipótesis alternativa) Existe relación significativa entre la dimensión disponibilidad de los recursos y satisfacción laboral.

H0: (Hipótesis nula) No hallamos una relación significativa entre la dimensión disponibilidad de los recursos y satisfacción laboral.

B. Significancia (bilateral)

Nivel estándar es de 0,05

C. Cálculo: 0,020

Tabla 11*Hipótesis específica 5*

	Disponibilidad de recursos (Agrupadas)	de	Disponibilidad de recursos (Agrupadas)	Satisfacción Laboral (Agrupadas)
Rho Spearman		Coef. de correlación	1,000	,322*
		Sig. (bilater)	.	,020
		N	52	52
	Satisfacción Laboral (Agrupadas)	Coef. de correlación	,322*	1,000
		Sig. (bilater)	,020	.
		N	52	52

Interpretación

El valor de correlación fue de 0,322 (Spearman), lo que establece una correlación positiva baja entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral. El nivel de significancia es $0,020 < 0,05$; por tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0), aceptando la hipótesis alternativa (H_1); es decir, hallamos una relación significativa entre las variables.

4.2.7. Prueba de hipótesis específica 6**A. Formulamos las hipótesis**

H_1 : (Hipótesis alternativa) Existe relación significativa entre la dimensión estabilidad y satisfacción laboral.

H_0 : (Hipótesis nula) No hallamos una relación significativa entre la dimensión estabilidad y satisfacción laboral.

B. Significancia (bilateral)

Nivel estándar es de 0,05

C. Cálculo: 0,008

Tabla 12*Hipótesis específica 6*

			Estabilidad (Agrupadas)	Satisfacción Laboral (Agrupadas)
Rho de Spearman	Estabilidad (Agrupadas)	Coef. Correl.	1,000	,366**
		Signif. (bilateral)	.	,008
		N°	52	52
Satisf. Laboral (Agrupadas)	Satisf. Laboral (Agrupadas)	Coef. Correl.	,366**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N°	52	52

Interpretación

El valor fue 0,366 (Spearman), lo que establece correlación positiva baja en estabilidad y variable 2. El nivel de significancia es $0,008 < 0,05$; por tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0), aceptando la hipótesis alternativa (H_1); es decir, hallamos una relación significativa entre las variables.

4.2.8. Prueba de hipótesis específica 7**A. Formulamos las hipótesis**

H_1 : (Hipótesis alternativa) Existe relación significativa entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral.

H_0 : (Hipótesis nula) No hallamos una relación significativa entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral.

B. Significancia (bilateral)

Nivel estándar es de 0,05

C. Cálculo: 0,095

Tabla 13*Hipótesis específica 7*

			Claridad y coherencia en la dirección (Agrupadas)	Satisfacción Laboral (Agrupadas)
Rho de Spearman	Claridad y coherencia en la dirección (Agrupadas)	Coef. de correlación	1,000	,234
n		Sig. (bilateral)	.	,095
		N	52	52
	Satisfacción Laboral (Agrupadas)	Coef. de correlación	,234	1,000
		Sig. (bilateral)	,095	.
		N°	52	52

Interpretación

El valor fue 0,234 (Spearman), lo que establece una correlación positiva baja entre claridad y coherencia en la dirección y variable 2. El nivel de significancia es 0,095 > 0,05; por tanto, rechazamos la hipótesis alternativa (H1), aceptando la hipótesis nula (H0); es decir, hallamos una relación no significativa entre las variables.

4.2.9. Prueba de hipótesis específica 8**A. Formulamos las hipótesis**

H1: (Hipótesis alternativa) Existe relación significativa entre la dimensión valores colectivos y satisfacción laboral.

H0: (Hipótesis nula) No hallamos una relación significativa entre la dimensión valores colectivos y satisfacción laboral.

B. Significancia (bilateral)

Nivel estándar es de 0,05

C. Cálculo: 0,025

Tabla 14*Hipótesis específica 8*

			Valores colect (Agrupada s)	Satisfacci ón Laboral (Agrupada s)
Rho Spearman	Valores (Agrupadas)	Coef. correlación	1,0 00	,311*
		Signif. (bilater)	.	,025
		N°	52	52
	Satisfac. (Agrupadas)	Labor. Coef. Correl.	,311*	1,000
		Signif. (bilater)	,025	.
		N°	52	52

Interpretación

El valor fue de 0,311 (Spearman), lo que establece correlación positiva baja en valores colectivos y variable 2. El nivel de significancia es $0,025 < 0,05$; por tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0), aceptando la hipótesis alternativa (H_1); es decir, hallamos una relación significativa entre las variables.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los hallazgos principales encontrados en la Academia, a través de los aportes científicos; nuestra investigación efectuará una discusión a través de lo obtenido como resultados investigativos; los cuales permanecen en un tiempo y espacio determinado, conjuntamente, con los análisis previos llevados a cabo por estudiosos que nos antecedieron en la materia que desenvolvemos, en la actualidad.

Respecto de nuestra hipótesis general, lo obtenido, mediante el análisis sobre la presencia de relación en nuestras variables, determinó el resultado obtenido fue significativo, debido a que se obtuvo un 0.001, menor a 0.05 estándar, a través de la correlación no paramétrica rho de Spearman; así observamos, en la investigación previa, a nivel nacional, sostenida por Guzmán (2017), sobre “Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en los servicios críticos del Hospital Regional Del Cusco, 2016”; resultado que, 51.4% está satisfecho y considera que la variable clima organizacional es buena. Entonces, confirma, además nuestra hipótesis, contrastando, a su vez con nuestro resultado obtenido; en el que el clima organizacional posee un alto nivel de significación respecto de la satisfacción laboral.

Respecto de nuestra hipótesis específica N° 1, la relación sobre la dimensión relaciones interpersonales y satisfacción laboral, el resultado fue no significativo, debido a que se obtuvo un 0.279, mayor a 0.05 estándar; así mismo, podemos contrastar con los hallazgos de Quimis (2017), en “Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas”, que buscaba constituir el grado de satisfacción de los servidores de enfermería; enfoque cuantitativo, de modo transversal, descriptivo, universo poblacional de 120 servidores; los resultados demostraron que existe una relevancia de significación en relaciones interpersonales y satisfacción laboral, en discrepancia con nuestro planteamiento.

Respecto de nuestra hipótesis específica N° 2, entre la dimensión estilo de dirección y satisfacción laboral, nuestro hallazgo obtuvo un resultado significativo,

debido a que se obtuvo un 0.006, menor a 0.05 estándar, en concordancia con lo señalado por Pablos (2016), en “Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”, en la que obtiene resultados que favorecieron la relación significativa en estilo de dirección y satisfacción laboral; a través de una satisfacción media.

En nuestra hipótesis específica N° 3, sobre relación significativa entre la dimensión sentido de pertenencia y satisfacción laboral mencionado resultado fue significativo, debido a que se obtuvo un 0.007, menor a 0.05 estándar; tal como señaló en antecedente nacional Chamán (2017) en “Clima Organizacional Y Su Relación con la Satisfacción Laboral del personal de la División Médico Legal II Piura, 2014”, obteniendo como resultados que el clima de la organización en la institución estudiada es intermedio en 68.8% y que el grado de satisfacción laboral son alto 25.7% medio 37.1% y 37.1%. Entonces, así como nosotros hemos logrado evidenciar, observamos que los resultados precedidos a nuestra investigación vienen a ser confirmados a través de la demostración de nuestra hipótesis.

Sobre la hipótesis específica N° 4, sobre la relación de dimensión retribución y satisfacción laboral de colaboradores estudiados; observamos que, el resultado es significativo, debido a que, se obtuvo un 0.05, igual a 0.05 estándar; en discrepancia con lo señalado con Moina (2018) en “El Clima Laboral Del Personal De Salud Y Administrativo En El Hospital Regional Mayor O.D. P.N.P. Julio E. Pinto Manrique, Arequipa, 2017”, en el que los resultados que se lograron evidenciar fueron obtenidos demostrando la hipótesis planteada, que es probable que, la retribución se encuentra en íntima conexión con la satisfacción laboral.

En cuanto a nuestra hipótesis específica N° 5, que sostiene una relación significativa entre la dimensión disponibilidad de recursos y satisfacción laboral, vemos que resultado fue significativo, debido a que se obtuvo un 0.020, menor a 0.05 estándar; lo cual concuerda con lo sostenido por Kozole (2017), quien obtuvo como resultado la correlación moderadamente positiva ($r=0,437$, $N=70$, $p < 0,01$), en las variables. Se concluyó que existe implicancias prácticas en la relación hallada, tales como incremento para contratación, promoción ocupacional con discapacidad.

Sobre nuestra hipótesis específica N° 6, hallamos una relación significativa en estabilidad y satisfacción laboral por los resultados obtenidos 0.008, menor a 0.05 estándar; tal como lo señalan nuestros precedentes internacionales Rizwan & Hafiz (2015), que hallaron como resultados que, la variable 1 posee una gran incidencia en la variable 2 y el compromiso organizativo, al igual, estabilidad y satisfacción laboral.

En cuanto a nuestra hipótesis específica N° 7, observamos que, los resultados obtenidos son de un 0.095, mayor a 0.05 estándar; entonces, no existe relación significativa en la dimensión claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral en los trabajadores, a igualdad de lo sostenido en el estudio previo de Arboleda & López (2017) en la “Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá” Los resultados obtenidos fueron que el 79% indicaron que existían mecanismos de evaluación; el 44% sostuvo que, existe excelente comunicación dentro de la organización y el 62%, asumió de forma correcta los cambios dentro de la organización. Es decir, a diferencia de lo obtenido por nuestra investigación, observamos la interdependencia positiva en la dimensión claridad y coherencia en la dirección y variable 2.

En nuestra hipótesis específica N° 8, el resultado obtenido fue significativo, debido a que, se obtuvo un 0.025, menor a 0.05 estándar que, evidenciaría relación significativa en la dimensión valores colectivos y satisfacción laboral de los trabajadores analizados, en coherencia con lo sostenido por Gonzales, Ledesma & Muñoz (2017) en el título “Determinación del clima organizacional en instituciones prestadoras de servicios de salud de Santiago de Cali, Unidad de Cuidados Intensivos Dumian Medical Los Chorros y Clínica Odontológica Prosdent”, en la que realizaron mediciones de cuatro variables de clima organizacional; desarrollándose un grado de relación positiva en la dimensión valores colectivos y variable 2; a diferencia de lo obtenido por nuestra investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existencia de relación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020. Evidenciando que a óptimo clima organizacional existe óptima satisfacción laboral.

Segunda: No se halla existencia de una relación significativa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral, evidenciando colaboradores con inadecuada relación de trabajo y colaboración.

Tercera: Existencia de relación significativa entre estilo de dirección y satisfacción laboral, alto respaldo en las actividades laborales por parte de los superiores.

Cuarta: Existencia de relación significativa entre el sentido de pertenencia y satisfacción laboral; quiere decir que, existe identificación con la institución y hay congruencia en la recompensa salarial.

Quinta: No se halla relación significativa entre retribución y satisfacción laboral, evidenciando adecuados ambientes laborales de desempeño.

Sexta: Existencia de relación significativa entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral; evidenciando buen de acceso a la información.

Séptima: Existencia de relación significativa entre estabilidad y satisfacción laboral, que se traduce en un ágil acceso a la información, bajo principios de transparencia.

Octava: No existe una relación significativa entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral; quiere decir que, existe correcto rol de evaluación laboral.

Novena: Existencia de relación significativa entre valores colectivos y satisfacción laboral; evidenciando la buena coordinación con otros organismos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Fortalecer la relación significativa que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral, para una adecuada marcha y alcance de los objetivos institucionales.

Segunda: Mejora de las relaciones de trabajadores y colaboración entre miembros del equipo.

Tercera: Proporcionar herramientas de respaldo de las actividades laborales por parte de los superiores.

Cuarta: Continuar promoviendo un alto grado de identificación con la institución y mejora de condiciones salariales de los trabajadores.

Quinta: El trabajo debe ser correctamente correspondido, sobre los beneficios; además, se debe desenvolver en un ambiente idóneo.

Sexta: Mejorar los conductos de comunicación en el medio laboral para los colaboradores del equipo.

Séptima: Impulsar canales de comunicación ágiles y accesibles para realizar procesos transparentes.

Octava: Empezar un adecuado proceso evaluativo, fortaleciendo la seguridad de los directivos en el futuro.

Novena: Generar lazos de coordinación con otros organismos y sectores.

VIII. PROPUESTAS

Primera: Organizar herramientas de desarrollo concreto para el impulso de clima organizacional, a fin de mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca.

Segunda: Generar espacios de trabajo integrador y horizontal en el equipo de trabajo.

Tercera: Implementar herramientas que impulsen las actividades conjuntas entre trabajadores y superiores.

Cuarta: Incentivar actividades de cohesión para fomentar la identificación institucional. Realizar cronograma de reconocimiento a trabajadores en retribución a su trabajo.

Quinta: Debe existir una adecuada correspondencia entre beneficio y desempeño, a través de la participación de los mismos colaboradores de la Institución.

Sexta: Consultar constantemente sobre la efectividad de la comunicación entre los trabajadores.

Séptima: Impulsar conductos de comunicación ágiles y accesibles para realizar procesos transparentes.

Octava: Empezar un adecuado proceso evaluativo, fortaleciendo la seguridad de los directivos en el futuro.

Novena: Generar lazos de coordinación con otros organismos y sectores.

Referencias

- Aguirre, C., Corral, A., Gonzáles, E., & Muñoz, G. (2017). *Determinación del clima organizacional en instituciones prestadoras de servicios de salud de Santiago de Cali, Unidad de Cuidados Intensivos Dumian Medical Los Chorros y Clínica odontológica Prosdent (tesis de posgrado, Universidad Católica de Manizales)*. Cali. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1837/Claudia%20Mar%C3%ADa%20Aguirre%20Idrobo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Satisfacción y motivación laboral en profesionales obstétricos de un hospital chileno. *Medwarv*.
- Arboleda, G., & López, J. (2015). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de la salud*, 247-258. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v15n2/1692-7273-recis-15-02-00247.pdf>
- Asgari, A., Muzginejad, S., & Taherpour, F. (2019). Le rôle des styles de direction dans le comportement de citoyenneté organisationnelle. Le soutien organisationnel perçu y la satisfaction au travail en tant que médiateurs. *Innovar*, 87-98.
- Batlis, N. (2019). The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction Anxiety, and Propensity to Leave. *The Journal of Psychology*, 233-240. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1980.12062970>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires: Ediciones Shalom.
- Brito, F., & Magalhães, M. (2019). Moderadores da relação entre congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho. *Psico-USF*, 219-231.
- Chajara, F. (2011). *El MAPIC en la Metodología de la Investigación*. Puno: Puno: se. Obtenido de http://biblioteca.unap.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=89794
- Chamán, Q. (2018). *Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de la División Médico Legal I I Piura – 2014 (tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo)*. Piura. Obtenido de

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_0acd64e3aa4558cbc216cbba0f8a2c49/Description#tabnav

- Chiang , M., Martín, M., & Nuñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. D.F. México: Comillas.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Contreras, I., Reynaldo, K., Grandon, L., & Cardona, A. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: Un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*.
- Duarte, S. (2014). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa*. D.F. México.
- Duche, A., & Galdós, G. (2019). Satisfacción y felicidad laboral en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 353-373.
- Echeverría , S., & Galáz, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 149-176.
- Escobar, K. (2020). *Recursos Humanos*. Bogotá.
- Fabila, A., Minami, H., & Izquierdo, M. (2014). La escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento, características y principios metodológicos. *Dialenet*, 31-40.
- García, Y., Martínez, M., Rivera, M., & Gutierrez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Gómez, M., & Sánchez, M. (2004). Compensation strategy: an overview and future steps. *Resource Planining*.
- Guzmán, L. (2016). *Clima orgnizacinal y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicis críticos del Hospital Regional del Cusco, 2016 (tesis de posgrado, Universidad Nacional San Antoni Abad del Cusco)*. Cusco. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2828/253T20171168.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. (2014). *Construcción de un instrumento para medir el clima*

- organización en función del modelo de valores en competencia*. D.F. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hoffman, T. (2017). What is basic research? *Sciencenordic*. Obtenido de <https://sciencenordic.com/basic-research-denmark-scientific-theory/what-is-basic-research/1440003>
- Jermisittiparsert, K., & Urairak, B. (2019). Explorando el nexo entre la disonancia emocional, el liderazgo, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de irse entre los profesionales médicos en Tailandia. *Utopía y Práxis Latinoamericana*, 378-386.
- Kozole, M. (2018). *Organizational climate and job satisfaction in the workplace: do attitudes of employees with disabilities differ from others?* (tesis de posgrado, Universidad de Ljubljana). Ljubljana. Obtenido de <https://repozitorij.uni-lj.si/lzpisGradiva.php?id=94805&lang=eng>
- Lapuenta, L., Kanter, P., Navarro, R., & Medrano, L. (2019). Evaluación de un modelo socio-cognitivo de satisfacción laboral en trabajadores argentinos . *Estudios de Psicología*, 12-20.
- Limatmanta, C. (2019). Tendencias en diseños metodológicos en publicaciones indexadas sobre satisfacción laboral de profesores universitarios. *Revista Electrónica Educare*, 23.
- Linda, M., & Fitria, Y. (2019). El efecto del capital intelectual en la satisfacción laboral de los empleados bancarios. *Opción*, 1244-1265.
- Malvárez, G. (2017). *Construcción y validación de una herramienta que mida el clima laboral y la implementación de acciones que lo favorezcan*. Cali.
- Moina, M. (2017). *El clima laboral del personal de salud administrativo en el Hospital Regional Mayor Od. Julio W. Pinto Manrique, Arequipa, 2017* (Tesis de posgrado, Universidad San Pedro). Arequipa. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4161/Tesis_55733.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Nieva: Universidad Surcolombiana.
- Okoli, I. (201). Organizational Climate and Job satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *Revista Internacional de Investigación en Estudios y Gestión de Negocios*, 36-48. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/330452490_Organizational_Climate_and_Job_Satisfaction_among_Academic_Staff_Experience_from_Selected_Private_Universities_in_Southeast_Nigeria
- Olsen, A., & Huang, F. (2019). Satisfação profissional do professor pelo apoio do diretor da escola e cooperação do teacher: Resultados de la encuesta sobre escuelas y personal. *Archivos de análisis de políticas educativas*, 27.
- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres (tesis de posgrado, Universidad de Extremadura)*. Cáceres. Obtenido de https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Palma, S. (2005). *Escala de clima laboral*. Lima: Manual. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pedraza, N. (2020). Le climat de travail et la satisfé du capital humain: des facteurs différenciés dans les organisations publiques et privées. *Innovar*, 9-24.
- Prieto, G. (2018). Disponibilidad de los recursos y eficiencia productiva. *Revista de Estudios Agrosociales*, 47-82.
- Pujol, L., & Dabos, G. (2019). Factores disposicionales y situacionales en el trabajo: validación de escalas y examen de los efectos sobre la satisfacción laboral. *Academia Revista Latinoamericana*, 49-70.
- Pujol, L., & Fountel, M. (2019). Laboral e saúde: Uma análise dos efeitos diretos e indiretos em gerentes argentinos. *Revista de administración*, 32-59.
- Quimis, R. (2017). *Satisfacción Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Dr. Gustavo Dominguez en la provincia de Santo Domingo de los Tsachilas (tesis de posgrado, Universidad Regional Autónoma de Los Andes)*. Ambato. Obtenido de

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7964/1/PIUAMSS008-2018.pdf>

- Rizwal, D., & Hafiz, A. (2015). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services*, 102-109. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/280840587_Impact_of_Organizational_Climate_on_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_in_Education_Sector_of_Pakistan
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Editorial Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (1996). *Administración*. D.F. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodriguez, C., & Romo, L. (2014). Relación entre la cultura y valores organizacionales. *Conciencia Tecnológica*.
- Rosales, O. (1999). *Estilos de dirección y clima organizacional*. Madrid.
- Salessi, S., Andrade, A., & Omar, A. (2020). Invariância fatorial da escala de satisfação laboral genérica na Argentina e no Brasil. *Avances en Psicología*, 1-14.
- Segredo, A., García, A., López, P., & León, P. (2015). enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41.
- Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E., & Hernando, C. (2008). *Las relaciones humanas en la empresa*. Madrid: Paraninfo.
- Soto, L. (2018). Investigación pura y aplicada. *Mitecnológico*. Obtenido de https://www.academia.edu/15157160/investigacion_pura_y_aplicada
- Tomás, J., De Santos, S., & Fernández, E. (2019). Satisfacción laboral del docente dominicano: Antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 63-70.
- Ugarte, U., Arce, R., & García, C. (2008). *Metodologías para el estudio organizacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- Valdés, D. (2018). *Aplicación Web para la gestión del financiamiento de proyectos de desarrollo local*. Pinar del Río. Obtenido de <http://www.informaticahabana.cu/sites/default/files/ponencia-2020/GES40.pdf>

Velazco, E. (2017). *La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima -2015 (tesis de posgrado, Universidad César Vallejo)*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7354/Velazco_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 3

ESQUEMA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Variab les	Definición conceptu al	Definición operaciona l	Dimensio nes	Indicadores	Escal a de medi ción
Vari able 1: Cli ma org aniz acio nal	Hernández (2014) plantea que, el clima organizacional consta de un ambiente en el que se visualiza el correcto desempeño de cada trabajador; más las fortalezas externas que recaen sobre este; de modo que cada organización posee una propia percepción respecto de la misma, teniendo como centro las conductas y	Se procederá a realizar un cuestionario que consiste en una serie de preguntas, mediante la escala de clima laboral sostenido por Palma (2005)	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con colaboración mutua • Relaciones con respeto y deferencia • Superior brinda respaldo en las labores 	Ordinal Nunca, Casi nunca, A veces, casi siempre, siempre.
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Superior brinda respaldo en las labores • Satisfacción debido a la relación con la organización, 	
			Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la institución u organismo • Objetividad en el salario 	
			Retribución	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio proveniente del empleo • Ambiente idóneo para desempeñar sus labores 	
			Disponibilidad de recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso ágil a la información 	
			Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad 	
			Claridad y coherencia	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del ejercicio laboral 	

	comportamientos de los trabajadores		en la dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad de los directivos sobre el futuro institucional 	
			Valores colectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conexión con otros organismos 	
Variable 2 Variable: Satisfacción Laboral	Actitud general de un individuo respecto de su trabajo Chiavenato (2011).	En esta investigación se utilizará la escala de satisfacción laboral, Palma (2005)	Reto al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de la labor • Trascendencia en la labor • Autonomía • Retroalimentación del ejercicio laboral 	Ordinal Nunca, Casi nunca, A veces, casi siempre, siempre.
			Recompensas justas	<ul style="list-style-type: none"> • Complacencia con los salarios y retribuciones económicas 	
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad e impulso de la organización • Características del desempeño laboral • Fiscalización y supervisión 	
			Relación trabajo - empleado	<ul style="list-style-type: none"> • Afinidad ente la personalidad y la labor. 	

ANEXO 4

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Investigador: Kliber Oswaldo Soria Tello

Universidad César Vallejo: Escuela de Posgrado: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.

INDICACIONES:

1. Por razones éticas la presente encuesta es anónima
2. Marque con una X la alternativa que, para su juicio es la adecuada.
3. Gracias por su valiosa colaboración

Variable 1: Clima organizacional

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
1. La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director					
2. Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.					
3. Me siento comprometido con el desarrollo de mi Institución.					
4. Me siento motivado y estimulado para mejorar el desarrollo de las actividades					
5. La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución					
6. Me consideran como factor clave para el impulso de la Institución.					

7. La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones para mejorar nuestro desempeño futuro.					
8. Existe relaciones interinstitucionales de coordinación sobre los servicios de salud brindados.					

Variable 2: Satisfacción laboral

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
1. Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.					
2. Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.					
3. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
4. El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.					
5. Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.					
6. Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.					
7. Recibo buen trato por parte de mis colegas y compañeros de trabajo.					
8. Me siento realizado profesionalmente.					

ANEXO 5

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas
Tipo y diseño de la investigación: Básica, transversal, no experimental. Diseño: Descriptivo-correlacional. Método: Cuantitativo.	Población: 52 trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, entre varones y mujeres de las edades de 24-63 años. Muestra: 52 trabajadores, no probabilístico, por conveniencia.	Instrumento de recojo de información: Encuesta.

ANEXO 6

Validación de instrumento de recojo de información primer experto

UCV
UNIVERSIDAD CATELICA
ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones Interpersonales								
1	La comunicación es constante entre los trabajadores y el director	✓		✓		✓		
Estilo de dirección								
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓		
Sentido de pertenencia								
3	Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.	✓		✓		✓		
Retribución								
4	Me siento motivado y estimulado para mejorar el desarrollo de las actividades	✓		✓		✓		
Disponibilidad de recursos								
5	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la institución	✓		✓		✓		
Estabilidad								
6	Me consideran como factor clave para el impulso de la institución.	✓		✓		✓		
Claridad y coherencia en la dirección								
7	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones para mejorar el desempeño futuro.	✓		✓		✓		
Valores colectivos								
8	Existen relaciones interinstitucionales de coordinación sobre los servicios de salud brindados.	✓		✓		✓		

ESCUELA DE POSGRADO

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reto al trabajo								
1	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	✓		✓		✓		
2	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	✓		✓		✓		
Recompensas justas								
3	El sueldo que tengo es aceptable.	✓		✓		✓		
4	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	✓		✓		✓		
Condiciones de trabajo								
5	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Existe comodidad para un buen desempeño de las labores.	✓		✓		✓		
Relación trabajo – empleado								
7	Recibo buen trato por parte de mis colegas y compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Me siento realizado profesionalmente.	✓		✓		✓		

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Sofía Susan Quispe Portillo DNI: 25750615
Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud.

22 de octubre de 2020.

Sofía Susan Quispe Portillo

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Validación de instrumento de recojo de información segundo experto

UCV
UNIVERSIDAD CECILIA UCHIRI
ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones Interpersonales								
1	La comunicación en contacto entre los trabajadores y el director	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Estado de dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Sentido de pertenencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Me siento comprometido con el desarrollo de las instrucciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Utilización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Me siento motivado y estimulado para mejorar el desarrollo de las actividades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Disponibilidad de recursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Estabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Me consideran como factor clave para el impulso de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Claridad y coherencia en la dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones para mejorar el desempeño futuro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Valores colectivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Existen relaciones interinstitucionales de coordinación sobre los servicios de salud brindados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

ESCUELA DE POSGRADO

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reto al trabajo								
1	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Recompensas justas								
3	El sueldo que tengo es aceptable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Condiciones de trabajo								
5	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Existe comodidad para un buen desempeño de las labores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Relación trabajo – empleado								
7	Recibo buen trato por parte de mis colegas y compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Me siento realizado profesionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Alex Bedia Molina DNI: 80598855

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud.

19 de octubre de 2020.


Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Validación de instrumento de recojo de información tercer experto

UCV
UNIVERSIDAD CATELINA DE VENEZUELA
ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones Interpersonales							
1	La comunicación es constante entre los trabajadores y el director	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estado de dirección							
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Sentido de pertenencia							
3	Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relevancia							
4	Me siento motivado y estimulado para mejorar el desarrollo de las actividades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Disponibilidad de recursos							
5	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estabilidad							
6	Me consideran como factor clave para el impulso de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Claridad y coherencia en la dirección							
7	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones para mejorar el desempeño futuro	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Valores conductivos							
8	Existen relaciones interinstitucionales de coordinación sobre los servicios de salud brindados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

UCV
UNIVERSIDAD CATELINA DE VENEZUELA
ESCUELA DE POSGRADO

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Reto al trabajo							
1	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Recompensas justas							
3	El sueldo que tengo es aceptable	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Condiciones de trabajo							
5	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Existe comodidad para un buen desempeño de las labores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relación trabajo – empleado							
7	Recibo buen trato por parte de mis colegas y compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Me siento realizado profesionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

UCV
UNIVERSIDAD CATELINA DE VENEZUELA
ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg. Yahaira Fabiola León Ascue. DNI: 40081004

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud.

19 de octubre de 2020.

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

ANEXO 7

Confiabilidad

BASE DE DATOS		Investigador: SORIA TELLO, Kliber Oswaldo																
ENCUESTA	edades	11	12	13	14	15	16	17	18	19	110	111	112	113	114	115	116	Total
1		1	3	4	1	1	3	1	2	4	3	1	2	3	2	4	2	37
2		2	4	5	4	3	4	2	2	5	2	1	4	4	4	5	5	56
3		2	4	5	5	2	2	1	2	5	4	1	2	4	3	2	2	46
4		5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	1	3	4	3	4	4	58
5		3	3	5	3	3	3	2	2	4	5	1	3	5	2	3	5	52
6		2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
ESTADÍSTICOS																		
VARIANZA (Vi)		2	1	0	2	2	1	2	1	0	1	2.7	1.4	0.6	1	1	2.2	
ALFA DE CRONBACH																		
> 0.80 < 0.90		$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$																
K	El número de ítems																	
$\sum Vi$	Sumatoria de las varianzas individuales																	
Vt	Varianzas totales																	
α	Coheficiente de alfa de cronbach																	

ANEXO 8

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo,, de.....años de edad y con DNI N°....., manifiesto que he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020”; el cual se llevará a cabo durante los meses de agosto de 2020 a enero de 2021; con el fin de, determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020. A su vez, acepto conocer que este trabajo de investigación es de autoría del Médico Cirujano Kliber Oswaldo Soria Tello.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a participar en el presente estudio, contestando de forma objetiva y sin ningún tipo de coacción a las 16 preguntas inscritas en la encuesta que recogerá información sobre las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral.

Chalhuanca,de..... del 20....

FIRMA O HUELLA DIGITAL

ANEXO 9

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 Chalhuanca, 2020.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p>			
			<p>Dimens</p> <p>ione</p> <p>Domíng</p> <p>uez,</p> <p>Sánche</p> <p>z &</p> <p>Torres</p> <p>(2010).</p>		<p>Indicador</p> <p>es</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> •Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> •Trabajadores con colaboración mutua •Relaciones con respeto y deferencia •Superior brinda respaldo en las labores 		
<ul style="list-style-type: none"> •Estilo de dirección 	<ul style="list-style-type: none"> •Superior brinda respaldo en las labores 					

<p>Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estilo de dirección y la satisfacción</p>	<p>trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Determinar la relación existente entre el estilo de dirección y la satisfacción</p>	<p>trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre el estilo de dirección y la satisfacción</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción debido a la relación con la organización,
<p>Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el sentido de pertenencia y la satisfacción</p>	<p>laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Determinar la relación existente entre el sentido de pertenencia y la satisfacción</p>	<p>laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre el sentido de pertenencia y la satisfacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la institución u organismo • Objetividad en el salario
<p>Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el sentido de pertenencia y la satisfacción</p>	<p>laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Determinar la relación existente entre el sentido de pertenencia y la satisfacción</p>	<p>laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre el sentido de pertenencia y la satisfacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Retribución 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio proveniente del empleo • Ambiente idóneo para desempeñar sus labores
<p>Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la retribución y la satisfacción</p>	<p>laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Determinar la relación existente entre el sentido de pertenencia y la satisfacción</p>	<p>laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre el sentido de pertenencia y la satisfacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso ágil a la información
			<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad
			<ul style="list-style-type: none"> • Claridad y coherencia en la dirección 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del ejercicio laboral • Seguridad de los directivos sobre el futuro institucional

<p>laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la disponibilidad de recursos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la estabilidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la</p>	<p>Determinar la relación existente entre la retribución y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la retribución y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valores colectivos • Conexión con otros organismos
	<p>Variable: Satisfacción Laboral</p>		
	<p>Dimens iones Robbin s (2009).</p>	<p>Indicador es</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Reto al trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de la labor • Trascendencia en la labor • Autonomía • Retroalimentación del ejercicio laboral 	
<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas justas 	<ul style="list-style-type: none"> • Complacencia con los salarios y retribuciones económicas 		
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad e impulso de la organización 		

<p>claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre los valores colectivos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020?</p>	<p>Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Determinar la relación existente entre la claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Determinar la relación existente entre los valores colectivos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p>	<p>Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre la claridad y coherencia en la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre los valores colectivos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°. 03 de Chalhuanca, 2020.</p>	<p></p> <p>• Relación trabajo-empleado</p>	<p>• Características del desempeño laboral</p> <p>• Fiscalización y supervisión</p> <p>• Afinidad entre la personalidad y la labor.</p>
---	--	--	--	---

12/1/2020 17:25:36	2	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4		
12/1/2020 17:49:08	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	4	4	2	1	4	
12/1/2020 17:52:52	1	2	2	1	1	2	1	2	4	4	2	2	3	2	1	2	
12/1/2020 18:10:16	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	
12/1/2020 18:42:14	2	3	4	2	3	3	1	2	4	4	3	3	4	3	4	4	
12/1/2020 18:47:48	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
12/1/2020 18:57:30	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
12/1/2020 19:49:40	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	1	4	1	1	2	4
12/1/2020 21:35:53	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12/1/2020 22:01:53	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4
12/1/2020 22:02:48	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12/1/2020 22:04:32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
12/1/2020 22:05:27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12/1/2020 22:16:28	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	2	3	4
12/1/2020 22:48:26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
12/1/2020 22:54:14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4
12/1/2020 23:32:36	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3
12/2/2020 4:18:18	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4
12/2/2020 5:59:52	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
12/2/2020 6:00:57	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	1	3	4	2	4	4	4
12/2/2020 11:41:36	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	
12/2/2020 12:00:28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
12/2/2020 19:52:27	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4
12/2/2020 19:59:36	3	3	3	3	4	2	3	3	4	1	2	1	2	4	3	4	4
12/2/2020 20:13:24	4	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
12/2/2020 20:14:51	1	3	1	1	3	1	2	4	3	2	2	2	1	2	1	2	2

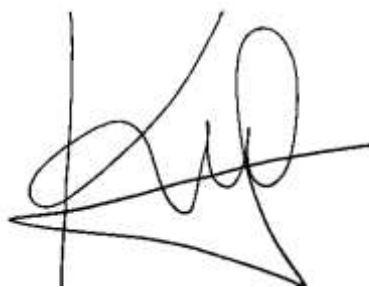
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, kliber Oswaldo Soria Tello, alumno de la Escuela de posgrado, Programa académico Gestión de los Servicios de Salud de la universidad Cesar Vallejo Filial Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N°.03 de Chalhuanca, 2020; son:

1. De mi autoría.
2. La presente Tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La Tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente Tesis son reales, 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 28 de enero de 2021.



Soria Tello Kliber Oswaldo

DNI:42179053