



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores
del área de recursos humanos del Hospital San Juan de
Lurigancho**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Ortiz Gonzales Merilin Helen (ORCID: 0000-0003-3326-5833)

ASESOR:

Mgtr. Lino Gamarra Edgar Laureano (ORCID: 0000-0003-4627-6339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2017

Dedicatoria

A Dios quien fue el pilar fundamental, por haberme brindado su vigor para alcanzar mis metas a lo largo de estos cinco años de estudios universitarios. A mis padres, por su comprensión y paciencia que siempre será la fuente de inspiración para lograr ser mejor persona en el ámbito social y profesional.

Agradecimiento

A todos los docentes que me han ayudado en mi formación universitaria; al profesor y asesor Lino, por ser el ejemplo de empatía en la enseñanza y guía para el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de clima organizacional	24
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	25
Tabla 3: Validación de juicio de expertos	27
Tabla 4: Validez juicio de expertos para la clima organizacional	27
Tabla 5: Validez juicio de expertos para la satisfacción laboral	28
Tabla 6: Fiabilidad de la variable Clima organizacional	28
Tabla 7: Fiabilidad de la variable Satisfacción laboral	29
Tabla 8: Niveles de CO de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	30
Tabla 9: Distribución de frecuencias de las dimensiones CO de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	31
Tabla 10: Niveles de SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	32
Tabla 11: Distribución de frecuencias de las dimensiones SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	33
Tabla 12: Coeficiente de correlación de Spearman: CO y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	35
Tabla 13: Coeficiente de correlación de Spearman: Autorrealización y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	36
Tabla 14: Coeficiente de correlación de Spearman: Involucramiento laboral y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	37
Tabla 15: Coeficiente de correlación de Spearman: Supervisión y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	38
Tabla 16: Coeficiente de correlación de Spearman: Comunicación y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	39
Tabla 17: Coeficiente de correlación de Spearman: Condiciones laborales y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL	40

Índice de anexos

Anexo 1: Instrumento clima organización	56
Anexo 2: Instrumento satisfacción laboral	58
Anexo 3: Matriz de consistencia	60
Anexo 4: Formato de validación de cuestionario	62
Anexo 5: Matriz de evidencias internas para la discusión	82
Anexo 6: Matriz de evidencias externas para la discusión	83
Anexo 7: Detalle de confiabilidad de los ítems	84
Anexo 8: Detalle de confiabilidad de los ítems	86
Anexo 9: Base de datos	87
Anexo 10: Autorización de la empresa	89

Resumen

La presente investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho, tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital San Juan de Lurigancho. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala ordinal de Likert para las variables Clima organizacional y satisfacción laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios son adecuados. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación básica, de diseño no experimental. La población estuvo formada por 40 trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. En el resultado se evidencia una relación significativa fuerte de $r= 0.986$, entre Clima organizacional y Satisfacción laboral, en donde el $\text{Sig}= 0,000 < 0.05$, por lo tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis general.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción, laboral.

Abstract

The present research entitled: Organizational climate and job satisfaction of workers in the human resources area of Hospital San Juan de Lurigancho, had the general objective of establishing the relationship between organizational climate and job satisfaction of Hospital San Juan de Lurigancho. The instruments used were Likert ordinal scale questionnaires for the variables Organizational climate and job satisfaction. These instruments were subjected to the respective reliability and validity analyzes, which determined that the questionnaires are adequate. The method used was hypothetical deductive, the type of basic research, non-experimental design. The population consisted of 40 workers from the human resources area of the San Juan de Lurigancho Hospital. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cronbach Alpha reliability statistic. The result shows a strong significant relationship of $r = 0.986$, between organizational climate and job satisfaction, where $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, therefore, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis accepted.

Keywords: organizational climate, satisfaction, work.

I. INTRODUCCIÓN

La evidencia actual revela las diferentes circunstancias, derivando los diferentes métodos complementarios, promoviendo mejorar significativamente, debido al continuo crecimiento del grupo encargado, gestionando desarrollar accesibilidad productiva. Estableciendo definir condiciones laborales para que estén satisfechos con su jornada operativa, se sientan productivos y se enorgullecen de su trabajo correspondiente. Definiendo identificar diferentes acontecimientos afectados para desarrollar diferentes condiciones desfavorables mediante identificación acontecida, ahora las enfermeras están muy insatisfechas y una de esas razones es mantenerse alejadas del tratamiento que las satisface, dejándolas libres de preocupaciones al final operativo. Derivando deducciones asignadas percibidas por enfermeras encargadas ya que no hay muchos beneficios en el hospital además del bajo salario.

A continuación, la revista Scielo por Pedraza (2018) se referencia a un estudio proyectado por características de valoración del ámbito operacional, igualmente de un diagnóstico de apreciación del manejo del área gremial y conseguir para una adecuada determinación de elecciones. (p. 3) Conforme, Díaz & Carrasco (2018) es un segmento importante de las gestiones administrativas, definiendo determinar pruebas aleatorias que permiten establecer novedosos escenarios operacionales que se plantea en el entorno de la institución. (p. 2) Además, López, Hernández & Martínez (2019) se declara al entorno servible entre los subordinados de la institución, que se asocia mediante el ámbito que ofrece el sistema gerencial, también la condición de entablar una altura a los objetivos eficientes. (p. 29) En cuanto, Gomes (2012) se impulsa por medio de mostrarse de acuerdo los elementos del entorno organizacional, además precisa ocupaciones intervenidas del establecimiento predeterminada en la funcionalidad operativa. (p. 2)

En cambio, la revista Scielo por Govea & Zuñiga (2020) considerando diversas características mediante las diferentes conductas desarrolladas por las acciones retenidas de subordinados asignados, resaltando las valoraciones condicionadas de mantener comodidades definidas de interacción intervenida. (p. 2) Así mismo, Martínez, Rodriguez & Parada (2019) permitiendo establecer

condiciones complementarios en producir facilidades en los establecimientos productivos, buscando producir demostraciones acopladas de implementar metas trazadas organizacionales. (p. 3) De nuevo, Zempual, Morales & Freitas (2021) mencionando definir los requerimientos autorizados en desarrollar los procesamientos operativos garantizar diversos beneficios equivalentes mediante las intervenciones personalizadas. (p. 2) Así pues, Carrillo, Redondo & Arbeláez (2020) asegurando gestionar un buen ambiente representativo que busquen obtener accesibilidades aceptables para comprometerse con las instituciones en priorizar la confianza correspondida mediante la conexión comunicativa demostrada. (p. 2)

A nivel internacional, según diversas encuestas realizadas en España en hospitales, la satisfacción del personal médico oscila entre el 64% y el 75%, y los factores relacionados con la insatisfacción laboral son las altas presiones laborales y las bajas posibilidades de promoción profesional. ¿Qué factores debe evaluar la gerencia? También muestra que las mujeres están más satisfechas con su trabajo que los hombres (Quito, 2017).

Identificando interrogante definido que ha surgido es que la carga de trabajo excesiva genera insatisfacción laboral en esta institución y esto se evidencia en las constantes quejas de exceso de trabajo, lo que reduce en gran medida la eficiencia y motivación del personal de enfermería. A menudo, una enfermera es responsable del cuidado de 10 pacientes y esto no le permite hacer su mejor trabajo.

El criterio actual de entorno organizacional es un tema de ahínco para profusos profesionales. En el ámbito médico, el enfermero se encuentra expuesto a un ambiente organizacional desfavorable que afecta negativamente su capacidad para el desempeño de sus funciones, por lo que nuestro ambiente organizacional está relacionado con los motivos y opiniones de cada experto, ya que se generan diversas emociones por parte de los integrantes, infraestructura, gobierno, relaciones entre pares (Armenteros & Sánchez, 2015). Además, las condiciones de trabajo son malas porque el personal de enfermería tiene que cambiar de turno, si el empleado es contratado sin saber que la instalación lo está despidiendo. Al celebrar el Día de la Madre, el Día del Padre o cualquier otro día

festivo, las enfermeras que hacen un buen trabajo descansan bien, por el contrario, ocurre lo mismo con los empleados que se desempeñan mal. También hay malas relaciones interpersonales, se han observado discusiones frecuentes porque los buenos empleados se quejan con los empleados de bajo desempeño, lo que los supervisores encuentran crea condiciones para que los empleados hagan su trabajo de manera efectiva y para los empleados que no cumplen. Muchos obstáculos, cuando este empleado solicitó un cambio de equipo, pero el gerente se negó, diciendo que si no cumplía, se le descontarían puntos a su equipo.

Estudios realizados en Paraguay en el año 2014 indica que el “55% del personal encuestado declaró según la dimensión reciprocidad obtuvo un 53% de insatisfacción y en la participación un 32% de insatisfacción, Otro tema negativo que se observa en la institución es cuando en ocasiones un personal que viene trabajando en el área de Neurocirugía es retirada de esta área por la supervisora, para colocar a este personal en otra área que necesita personal, cuando sucede esto el personal hace caso, pero se comporta de mala manera discutiendo con sus nuevos compañeros porque no se siente a gusto en su nueva área.

Actualmente, se pueden observar varias herramientas para mejorar diferentes condiciones competitivos definidos en promover diversas vinculaciones destinadas para buscar mejoramientos productivos satisfactorios por Marcianik (2013). Estos hechos han creado problemas mediante distintos niveles progresivos en la institución empresarial, especialmente entre los que gestionan los esquemas de inversión y los que corresponden al traspaso a la actividad.

Sin embargo, la revista Scielo por Tomas, Santos & Fernández (2018) determinando como componentes emocionales que influyen en las actitudes que se manifiestan en el desenvolvimiento operacional, ciñendo presente el contexto que instituye la institución para lograr optimizar superiores ponderaciones. (p. 5) Además, Salgado & Giacomozzi (2019) son aparatos de motivación conducidos a los colaboradores para incrementar el compromiso gremial, asimismo su aprovechamiento mediante monitoreo interno que registran circunstancia previas en la ejecución definida. (p. 15) Igualmente, Govea & Zuñiga (2019) resaltando correspondencia con el asentimiento de las cualidades conseguidos mediante las

indagaciones programadas, teniendo en cuenta los incentivos extras, que contribuye adquirir mayor confianza motivacional en la apariencia operativa. (p. 2) Luego, Silva, Díaz & Rodríguez (2019) nos infieren que las ventajas conseguidas por refutaciones complementarias, plantea un consentimiento bueno en la evaluación que demuestran en puntos operativos y tomando en cuenta la tranquilidad sostenible. (p. 7)

No obstante, la revista Scielo por Nasution & Rafiki (2020) definiendo direccionar intervenciones recreativas para obtener mayor unificación grupada de los subordinados, desarrollando actividades de mejoramiento continuo para obtener productividad satisfactoria. (p. 3) Conforme, Adriano & Callaghan (2020) deduciendo programaciones complementarias en incrementar el rendimiento operativo en las actividades accionadas de los procesos serviciales destinados, demostrando cumplir las exigencia esperadas de comensales y adquiriendo recomendaciones aprobadas. (p. 5) También, Jiménez, Bravo & Toledo (2020) promover las acciones demostradas en los acontecimientos productivos, gestionando valoraciones remunerativas por los participaciones comprometidas, buscando premiar de forma profesional. (p. 4) En definitiva, Madero (2020) destacando sostener mayores beneficios productivos de adquirir inducciones programadas en demostrar mayores competencias comprometidas, resaltando mantener buena correspondencia colectiva para obtener ponderaciones correctas. (p. 4)

Las ordenanzas de salud advierten contra los enfoques sistemáticos, como predecir brevemente los recursos para la coordinación general o más o menos el desafío técnico de considerar opciones. Seleccione relevantes para los productos educativos de la empresa. En términos relativos, los participantes en las ejecuciones también se encontraron en un estado de inseguridad sistémica (retiro del programa o respuesta del sistema de manera oportuna) siempre y cuando ignoraran las reglas. Discuta el comportamiento humano (marque si los estudiantes tienen inquietudes sobre esta acción o si ya se ha investigado sobre los defectos de comunicación a los que tal acción los puede exponer). (Bambaren & Alatrística, 2011)

Además, derivando acontecimientos definidos en desarrollar indagaciones percibidas, fatiga, desmotivación e insatisfacción incluso al escuchar que estaban estresados. Por eso la investigación surge con la necesidad de averiguar si el enfermero se siente motivado por el trabajo que realiza y si los hospitales motivan y premian el trabajo que han realizado a lo largo de los años. Sirva o no, dado que están satisfechos y trabajan en un ambiente agradable.

Definiendo distribución cognitiva, se enmarcará, en un estudio cuantitativo, a favor del uso de esquemas de medición, para determinar la exactitud de los resultados, los datos a obtener de acuerdo con la determinación de la población, el uso de encuestas y la Aplicación de cuestionarios preparados y aprobados. Según el nivel de comprensión o tipo de estudio, se establece a nivel explicativo, y su principal objetivo es analizar el fenómeno (problema) que ha surgido en la entidad general. Dado que se trata de una encuesta de campo y se utiliza la principal técnica de escaneo, se realizará en toda la muestra.

A nivel local el Hospital San Juan de Lurigancho, no es ajena a estos hechos, se evidencio que existe una alta carga laboral, disminución en la prestación de servicios, poca motivación laboral, falta de liderazgo, poca comunicación interpersonal y el poco acceso a la educación y especialización en la zona, el conflicto entre empleados aumenta y la cooperación es menor. Asimismo, para los empleados, el exceso de trabajo en espacios reducidos resulta incómodo para los trabajadores y afecta su desempeño laboral y la salud de los ocupantes. Todo esto crea un ambiente de trabajo inadecuado, lo que lleva a comportamientos poco éticos (gestos, sarcasmo, comportamiento poco profesional, apatía, hostilidad, etc.)

Se trata de una situación en la que se producen conflictos dentro del personal de recursos humanos y crean un entorno hostil que afecta negativamente la imagen del personal y las instalaciones. Este es un gran problema, así que nos encontramos con el siguiente problema: Se formula como problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho (HSJL)?, y los problemas específicos: (ver anexo 1).

Justificación teórica: Este estudio es claro porque es un problema importante que se da en el entorno laboral de los profesionales de RRHH y no es tenido en cuenta por muchos entornos hospitalarios, lo cual es de vital importancia para los clínicos, donde los profesionales se sienten debidamente motivados. Cobrar, conocer su agencia y estar satisfecho con su entorno laboral, todo lo cual ayudará obtener mejoramientos operacionales, registrando acciones productivas funcionales para garantizar metas trazadas. Asimismo, el desafío de estar protegido. Digital, lo que significa que los pedidos que antes se ejecutaban en papel ahora se ejecutan utilizando una variedad de tecnologías de comunicación. El dispositivo tendrá un sistema de comisión establecido llamado gestiones de procedimientos, al igual que el sistema actual de métodos de cambio del hospital, llamado Progressive Care, que incluirá un régimen saludable diferente al régimen tradicional.

Justificación práctica: Garantizando promover valoraciones a encargados experimentados para sentirse satisfecho con su lugar de trabajo, para contribuir y crear un ambiente agradable que potencie el desempeño de los profesionales, y rinda importantes deducciones comprobadas de diferentes beneficios complementarios para constituir nuevas acciones funcionales operativas. Identificando diferentes situaciones desordenados, que se expresa, de una forma u otra, por el personal de diversas autoridades sanitarias, la administración distrital de la ciudad de Durán, las actitudes y acciones de la organización deportiva. sistema descentralizado; Es sublime y oportunista analizar la relación entre estas dos variables, para establecer la percepción actual de los trabajadores y su nivel de satisfacción; Sobre la base de sus resultados, identificar y recomendar soluciones que conduzcan a una mejora de CO y SL.

Justificación Metodológica. Los resultados obtenidos contribuirán a que otras investigaciones definidas como objetivo brindar información relevante y actualizada para el análisis e identificación de problemas, ya que será de gran utilidad en el diseño de estrategias que a su vez contribuyan garantizar las interpelaciones definidos para realizar coordinaciones asignadas de RR.HH. continúen prosperando y operando en un entorno agradable. Priorizando deducir diversas indagaciones para fomentar refutaciones intervenidas, ya que estas herramientas son valiosas en la forma en que se sigue investigando el medio

ambiente y la satisfacción laboral.

Como objetivo general: determinar la relación que existe entre el CO y la SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL, y los objetivos específicos: (ver anexo 1) Como soluciones tentativas se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre el CO y la SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL, y las hipótesis específicas. (Ver anexo 1)

II. MARCO TEÓRICO

Posteriormente han realizado muchas indagaciones o encuestas relacionadas con la percepción y la influencia, porque son variables que se han analizado durante varias décadas, porque a nivel nacional e internacional, aparecen al mismo tiempo definir diversas condiciones que promueven desarrollar procesamientos internos. Determinando estructuras institucionales, sea privada o pública, además valga la pena investigar con antecedentes y conocimientos, en caso de producirse privaciones registradas por diversas modificaciones programadas para gestionar mejoramientos productivos.

Proponiendo deducir las derivaciones intervenidas obteniendo en los antecedentes naciones; según Castillo (2016) realizó una indagación concerniente a “Gestión de la permutación y la capacidad de servicio público en el Municipio de la provincia de Ambo, año 2014. El procedimiento de la indagación es el metódico de categoría conexional, con la averiguación como habilidad por medio de exámenes como instrumentos, el modelo no probabilístico aplicado en 374 empleados y asalariados comunales y vecindarios. El propósito fue determinar la conexión de la misión de la permutación con la capacidad de transacciones públicas en el municipio Provincial en Ambo en la región de Huánuco. Manifestaron por medio de las respuestas que hay conexión reveladora entre la misión de la permutación y la capacidad; no obstante, los investigados discurren un rango medio a fin de que la gestionar el canje (54%) para la capacidad de las obligaciones (57%). Del mismo modo, en el examen de teoría la capacidad de conexión está ubicada en 33.95%; antecedentes que muestran que dicho centro ofrece prestaciones al colectivo conservando y optimando los patrones de aptitud y capacidad lo que es propicio para para el mencionado centro.

Asimismo, Quispe (2015) ejecutó una indagación relativo al temperatura organizacional y rendimiento profesional en el municipio del distrito de Pachucha en Andahuaylas 2015, próspera con una orientación cuantitativa de prototipo conexional no empírico, el cual conto como propósito establecer cómo se concierne el temperatura organizacional y rendimiento profesional en el mencionado municipio, para lo cual se empleó una indagación a fin de que cada

inconstante a 64 trabajadores usando la pericia de la indagación y el interrogatorio como instrumento, a fin de calcular la conexión manejó el factor de correspondencia de Spearman, logrando un consecuencia de 0.743 entre autorrealización regulación de temperatura y funcionalidad; Por el contrario, a medida que la correspondencia aumenta en la misma dirección, la contradicción también avanza en la misma dirección, lo que lleva a la conclusión de que los trabajadores de la ciudad de Pachocha se desempeñan en promedio.

Por un lado, Cáceres (2015), en su práctica de indagación titulada acerca de la Temperatura organizacional y su conexión con la complacencia profesional de las enfermeras del Hosp. Nacional Dos de Mayo. 2012. Teniendo como fin establecer la temperatura organizacional y la complacencia profesional en enfermeras de componentes críticos. Material y Método. Se trabajó con un colectivo se conformó de 35 enfermeras y con la pericia de la averiguación y las herramientas el grado de temperatura administrado primero la aprobación informada. Consecuencias. Del 100% (35). Se encontró una correlación 0, 624 entre involucramiento laboral y complacencia profesional. En cuanto a la satisfacción ocupacional, el porcentaje más alto y el público en general dijo que se trata principalmente de condiciones materiales, cosas materiales, relaciones sociales y beneficios sociales, incluyendo el progreso y la eficiencia del trabajo.

Ahora bien, Martínez (2018) realizó una investigación cuantitativa, descriptiva de corte transversal con el objetivo de determinar Condiciones de trabajo y clima organizacional en los trabajadores del Centro De Salud Pueblo Nuevo – Chincha Diciembre 2015 Chincha-Perú. Metodología: La muestra estuvo constituido por un total de 52 trabajadores. Para la recolección de datos de las dos variables se utilizó el cuestionario. Resultados: Con respecto al clima organizacional se obtuvo en las dimensiones de motivación, comunicación, confianza, participación y liderazgo fue parcialmente favorable alcanzando 35% (18), 67% (35), 58% (30), 69% (36) y 56% (29) respectivamente, siendo de manera global parcialmente favorable en 67% (35). Conclusiones: se encontró una relación 0, 754 en clima organizacional y condiciones de trabajo. Fueron parcialmente favorables en los trabajadores del Centro de Salud de Pueblo.

Determinando definir acontecimientos referenciales mencionados por expertos experimentados presentados anteriormente son de gran interés y se benefician de este estudio debido a sus importantes contribuciones de apoyo e informativas a la tesis. Cuando se trata de satisfacción laboral, el historial muestra resultados en el rango de satisfacción promedio, datos que respaldan la construcción de hipótesis, así como encuestas previas relacionadas con el entorno estructurado, que muestran pocos datos positivos, correlacionados derivando ponderaciones comportadas de refutaciones validadas para promover eficiencia productiva.

Los antecedentes internacionales, Según un artículo de Zans (2017), su enfoque principal, titulado "Ambiente organizacional e impacto del desempeño interdisciplinario de gestión de pregrado y trabajos docentes en la UNAN-Managua Region Matagarpa 2016" establece las relaciones que presento en cuanto al ambiente organizacional y desempeño laboral del personal Regional Interdisciplinario de pregrado de Matagarpa y se basa en métodos descriptivos. Nivel de divulgación organizacional presente es más optimista, inquieto, entusiasta, menos tembloroso y menos aislado. Por tanto, la mejora del entorno organizacional se puede ver de la siguiente manera. Entre apoyo moderado y desaprobación, tiene un impacto positivo en el desempeño de los maestros. En conclusión, se encontró una correlación 0, 772 entre supervisión del ambiente organizacional y el trabajo de los docentes. podemos ver que el ambiente organizacional de los empleados es bastante favorable al desempeño normal de la empresa y que las autoridades están incentivadas para motivar y animar a los empleados.

En cambio, Uría (2018) realizó un cuestionario titulado "Entorno organizacional y el ratio de logros profesionales de los trabajadores de Andelas Cia". Ltda de la ciudad de Ambato "determina en qué medida el entorno Una población de 36 trabajadores con explicaciones, explicaciones y relaciones. El 58% de los resultados son un buen liderazgo. Pensando, 47% esperando reconocimiento público, 89 % son inspiradoras, 44% piensan que el negocio es a veces recíproco, y 72% piensan que el ambiente organizacional es bueno. Se encontró una relación 0, 621 entre comunicación y logros profesionales. Él piensa

en el ambiente organizacional Debido al desacuerdo, la adopción de un enfoque de liderazgo dictatorial afectó el desempeño laboral, y los gerentes no pudieron reconocer su cargo y llegaron a la conclusión de que habían sido despedidos.

Sin embargo, Álvarez & Uldaneta (2015) realizaron un estudio titulado "Entorno organizacional satisfacción laboral en instituciones de investigación en el sector salud Universidad de Zuria" con el objetivo de definir el entorno institucional de los organismos de acreditación. Se utilizaron métodos de campo tecnológicos, aplicados, no experimentales y analíticos y Resultados: el estudio de liderazgo autocrático fue del 43%, la presencia de comunicación interpersonal fue del 87,4% y la insatisfacción con las condiciones materiales en las que vivían los trabajadores fue del 60%. Finiquitó que el ambiente organizacional no era sublime. Se encontró una relación 0,69* entre condiciones laborales y satisfacción laboral.

Teorías relacionadas al tema: Clima organizacional

En definitiva, Delgado (2002) definiendo diferentes características que los operadores descubren e informan de forma grupal; generando acumulaciones de reglas complementarias y comportamientos participativos que se han estudiado para dar forma a la representación del procesamiento intervenido" (p. 65).

No obstante, Delgado (2002) Afirmando gestionar diferentes entornos "subjetivo, estacional y manejable". Además, resulta que, a) el entorno se aplica a las peculiaridades del entorno de trabajo. Este personal ambiental ve estos asuntos de manera indirecta o directa, b) el ambiente tiene consecuencias para el comportamiento profesional, c) discrepancias organizacionales entre factores de comportamiento y estilo organizacional particular, d) estas características distintivas de los grupos son relativamente inquebrantables con el tiempo, son diversas de una gama de a un grupo y de un componente a otro dentro del grupo. Una sociedad similar ye) el entorno, adyacente a la distribución y características de la organización y sus creadores, constituye un patrón cada vez más dinámico de interdependencia.

Igualmente, Reyes (2004) quizás sería mejor aclarar qué significa este concepto definido, promoviendo examinar diversas sugerencias proporcionadas. Definitivamente definen: a) Porciones y oficios diversos: ningún cuerpo contiene

fragmentos idénticos, ni del mismo trabajo. b) Dispositivo funcional: esas diversas partes, enteramente cuentan con un final habitual y semejante. c) Coordinación: registrando derivar ponderaciones productivas, cada apartado define un ejercicio diferente, complementando el resto y ayuda a desarrollar sintetizar mejoramientos beneficiosos.

Al principio, Gómez, (1995) determinando organización funcional de las relaciones relevantes que existen entre funciones, rangos, actividades de los personas y elementos materiales del grupo, con el fin de lograr de antemano un efecto excelente en la implementación de acciones y metas brillantes. (p. 23) Además, Huergo (2008) “sintetizando diversas estructuras mediante formas colectivas propuestas de realizar cualidades intervenidas, registrando resaltar las condiciones operativas demostradas para optimizar rendimientos satisfactorios” (p. 7).

Después, Chiavenato (1994) “vinculado los diferentes acontecimiento experimentados para producir diversos elementos estructurales para promover la incentivación comprometida a los subordinados encargados” (p. 74) Desarrollando incorporar factores definidos para garantizar denominaciones equivalentes en consolidar las funciones productivas.

Además, Bendezú (2018) “direccionando visiones compartidas entre los componentes de la estructura asociados con las tarea asignadas, definiendo proceder las conexiones entre los solicitantes concurrentes mediante los procesamientos serviciales y los diversos arreglos dependientes para demostrar eficiencia correspondida” (p. 27).

Ahora bien, Iturralde (1991), desarrollar acumulaciones agrupadas de atributos relativamente justos e indestructibles de una estructura, como lo ven los actores estructurales, destinados a proporcionar un temperamento innegable e interferir con el comportamiento y las características de sus miembros. (p. 33)

Las características que requiere el entorno regulatorio son las que guardan equivalencia con acontecimientos desarrollados para definir los comportamientos comprometidos los subordinados. Derivando señalar diferentes programaciones complementarias para protagonizar mejoramientos estructurales de promover las condiciones funcionales en beneficiar la correspondencia representativa de las

intervenciones productivas en la institución empresarial.

Sin embargo, Fayol (1971) direccionando entornos de rápido desarrollo, la estructura debe adaptarse a la expansión de las permutaciones y en un futuro cercano debe ser dinámica para que los trabajadores y los métodos las reconozcan, así como el descubrimiento de que el éxito de las permutaciones depende de 2 que definirlos, uno de mayor valor y uno de menor valor. (p. 101)

Resaltando aceptaciones producidas de forma en que la permutación se posiciona por encima de la eficiencia productiva, definiendo las mayorías de los casos se conduce a la paradoja, especulando sobre la existencia de un punto final ideal donde la audiencia admite o especula que sobre su propio dominio. Además, priorizar los procedimientos demostrados en las operaciones intervenidas.

En cambio, Gibson et al (2006) definiendo priorizar las diversas capacidades comprometidas para enviar permutaciones en el momento en que el arreglo puede encontrarse dañado como grupo, con al menos una parte de él relacionado con mutaciones y esto se debe a la interacción de los elementos en ella permutación estructural, lo que significa que hay una perturbación de esas experiencias esperadas, esto necesita prestar atención las opiniones o requisitos sugeridos. (p. 429)

De acuerdo con Berbroglu (2018) modificando deficiencias configuradas, buscando identificaciones progresivas para definir las supervisiones necesarias, detallando optimizar las circunstancias experimentadas. Además, las instituciones realizan cambios rotativos y gestionando parcialmente para asegurar las condiciones capacidades de buscar metas comprometidas de superación. (p. 46)

Asimismo, Solano (2017) gestionando supuestos intervenciones derivados del tratamiento individual mediante algunos puntos de vista no requiere un único supuesto reconocido exclusivamente por la estructura definida. Utilizando una representación ilustrativa de las diversas hipótesis consideradas por los grupos principales para tratar las permutaciones estructurales, combinan las propiedades inherentes al procesamiento de condiciones. (p. 9)

Además, Entrepreneur (2009) definiendo las condiciones experimentadas laborales en los procesamientos serviciales transmitidos a los solicitantes asignados, “desarrollando conocimientos adquiridos por inducciones programadas

para poder promover las acciones demostradas operativas". La UNESCO ,2013 registrando diversos entidades empresariales, agravándose en ese sentido esta parte, como es el clima organizacional, por otro lado algunos trabajadores que son nombrados tienen poco interés con la institución donde laboran, como resultado los servicios de la institución no responden a las expectativas planificadas de cumplir las acciones programadas.

En nuestros tiempos, se han iniciado muchos estudios, dirigido por diferentes es dudoso dando su punto de vista cada uno de ellos de acuerdo a sus apreciaciones lo que nos permite hacer mención alguna de ellos a fin de que se tenga una claridad del tema. Entre ellos tenemos:

En definitiva, Robbins (1998) se manifiesta como la personalidad de la organización, lo que significa que el tipo de comportamiento que tenga la institución se deberá al clima organizacional. (p. 5)

Igualmente, Chiavenato (2009) derivando valoraciones en las organizaciones, ya que ella va determinar el comportamiento de sus integrantes, lo que determinará el buen clima institucional, o mal clima lo que va influir mucho en el éxito de las instituciones, debido al comportamiento será apreciado o rechazado. (p. 10)

Las investigaciones, se han seguido por otros investigadores debido a la importancia del tema, habiéndose encontrado los más recientes, entre ellos tenemos el aporte de los siguientes autores.

Igualmente, Silva (1996) Es importante la integración de las personas, para realizar los trabajos en forma grupal, en donde se relacionen en diferentes aspectos, tanto en las actitudes como en la satisfacción en lo que hacen, conformando organizaciones sociales de trabajo.

Además, Bruner (2011) promoviendo resaltar diversas valoraciones complementarios mediante organizaciones ya sean privadas o estatales, debido que dentro de ello se cuenta con recursos humanos, que van tener diferentes comportamientos y de ello depende el prestigio de la mencionada organización. Este concepto es entendido por diferentes estudiosos, y cada uno de ellos expresa su punto de vista de acuerdo como lo conceptúa. Entre ellos tenemos:

Sin embargo, Robbins (1998) derivando valoraciones condicionadas organizacionales enfatizando que entre los diferentes factores que componen el ambiente estructural para condicionar diversos beneficios complementarios de funcionamiento productivo. Las relaciones humanas entre los otros integrantes de la institución, que demuestran diferentes comportamientos, los que nos permitirán has cierta medida introducir ciertos cambios de acuerdo a la realidad.

Uno de las cualidades es que se recoge las opiniones del participante, y se hace más dinámico el trabajo, recogiendo las opiniones, dando libertad a los subordinados de realizar trabajos en forma coordinada, manteniendo la comunicación más fluido entre ellos, aunque las decisiones se toman en la cúpula.

Definiendo resaltar diferentes refutaciones dimensionales para registrar contribuciones productivas para desarrollar las acciones intervenidas laborales para gestionar correspondencia aprobada.

Evaluando las indagaciones sugeridas para realizar procesamientos identificados de supuestas deficiencias demostradas en las distintas secuencias desarrolladas de operaciones funcionales.

Constituyendo diferentes percepciones sugeridas para implementar condiciones agrupadas para mantener conectados desde las nuevas direcciones procesadas mediante limitaciones a las que se oponen en el desempeño de sus funciones programadas. Determinando nivelaciones equivalentes en que la organización empresarial.

Deduciendo sintetizar indagaciones dimensionales basándose en obtener correspondencia comunicativa de manera colectiva para priorizar el compromiso desarrollado mediante las acciones demostrativas productivas.

Determinando representar las contribuciones sugeridas de precisar los ámbitos contemplado en las instituciones empresariales demandantes para gestionar demostraciones garantizadas por Brunet (2011) manifestó que: demostrando que no existe un dialogo fluido entre los trabajadores de las instituciones, propiciando la desconfianza entre, el personal jerárquico y la clase trabajadora, que psicológicamente existe un temor por parte de los trabajadores, como consecuencia se genera la desconfianza, lo que en conclusión de presenta

un ambiente no agradable, que hace mucho daño a las instituciones, convirtiendo el clima institucional desagradable, inseguridad en los trabajadores. (p. 41)

Pero con una direccionalidad de un poder intermedio de la cúpula, que recibe órdenes de la cúpula y, que debe cumplirlo a través de la ordenanza de la cúpula, es decir las ordenes no vienen directamente a la clase trabajadora desde arriba sino por intermedio de los escalones intermedios, pero teniendo en cuenta que las ordenes, el control y las decisiones se encuentran escalonadas desde la cúpula de poder, lo que en la práctica no deja opinar libremente a los colaboradores.

Ahora bien, Montoya et al., (2017) definiendo diversas etapas emocionales positivas de apreciaciones subjetivas que la experiencia laboral de un empleado asignado, demostrando comportamientos operaciones destinadas para influenciar una serie de factores como el entorno organizacional, garantizando estabilidad equivalente para sostener eficiencia comprometida. (p. 14)

En cambio, Pujol & Dabos (2018) desarrollando respuestas emocionales positivas laborales, generando correspondencia operativa para priorizar diversos funcionamientos equipados mediante intervenciones sugeridas de equipamientos mecanizadas en optimizar mayores rendimientos satisfactorios. (p. 25)

Demostrando ponderaciones comprometidas diversos desenvolvimientos consecutivos de los subordinados mediante las condiciones asociadas en los procesamientos experimentadas para promover las acciones destinadas a los comensales recurrentes, generando optimizar el bienestar complementario de cumplir las exigencias esperadas. (Paz & García, 2017)

Por un lado, García, Martínez, Rivera & Gutiérrez (2016) resaltando los subordinados necesitan sentirse satisfechos en todos los aspectos definidos para realzar intervenciones experimentadas para contribuir las exigencias esperadas del aspecto ocupacional. Además, promoviendo las diversas condiciones desempeñadas laborales, gestionando las instituciones empresariales clasifiquen independientemente del sector económico en el que operen. Buscando proporcionar valoraciones comprometidas a los colaboradores, mejorando las condiciones de las instalaciones operativas condicionadas.

Proyectando priorizar desarrollado diversas herramientas complementarias para realizar diferentes mediciones de correspondencia satisfactoria mediante clasificación de intervenciones esperadas, desarrollando definir especiaciones deductivas. Denominando sostener funciones experimentados médicos, se han realizado más esfuerzos para desarrollar herramientas a la medida de las características del puesto, ya que este campo es el lugar para enfrentar cambios profundos y rápidos, ya que es necesario conocer el nivel de saciedad del empleado. A la luz de estos cambios aprobados por el Cuestionario de Satisfacción Laboral para Profesionales de la Salud en Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP / 33). Esta es una versión resumida de 33 ítems con múltiples respuestas en una escala Likert con puntajes que van de uno a siete, de los cuales siete están más satisfechos y uno insatisfecho. (Mañas, González & Peiró, 1999)

Dentro del área de recursos humanos es fundamental e importante estudiar la satisfacción laboral, con el objetivo de encontrar el grado de satisfacción laboral sobre todo en área de cuidados intensivos. Esto nos dará una forma de ayuda para fomentar y defender los factores de satisfacción positiva, dentro de cada necesidad, generando la conformidad de su entorno laboral. Y mejorar paulatinamente los factores negativos de satisfacción, evaluando firmemente las condiciones laborales y la personalidad de cada individuo, logrando que preste un servicio de calidad, favoreciendo su crecimiento personal y profesional. El presente trabajo de estudio se justifica de forma teórica por las indagaciones que se logra encontrar en la correlación del sistema de calidad para la atención del paciente, se localiza un vacío por la parte del personal de enfermería de cuidados intensivos. Se dan por las actuales situaciones de las empresas hospitalarias, referente a las demandas de UCI e UCIN, este indicador se desarrolla en lo general en el sector público y en algunos privados. Lo que enfoca el escenario, es para que deliberen, sobre la importancia de la atención optima al usuario. Porque la satisfacción laboral es la variable que constantemente es evaluado y estudiado. Pero no hay resultados contundentes para mejorar las condiciones dentro del ámbito laboral de las enfermeras, por lo tanto, su labor no será eficiente.

Denominando genuinamente satisfecho con su entorno laboral, destaca su crecimiento y desarrollo personal, enriqueciendo la posición de sus diferentes condiciones laborales registradas por diversos perfiles percibidos para contribuir acciones funcionales definidas. (Parra & Paravic, 2002)

Derivando el equipo de enfermería brindan una amplia gama de servicios relacionados con la salud. No puede realizar sus actividades comerciales en armonía si no está satisfecho con su contexto personal y profesional. (Jaramillo & Mendoza, 2010)

Es fundamental identificar al personal de RR.HH, en relación con sus compañeros, superiores y el contexto de su entorno laboral, y escuchar, comprender y mejorar la atención al paciente en la práctica. Con estándares que permitan tomar buenas decisiones, la causa definir identificaciones de interrogantes cuestionados para deducir acontecimientos derivadas establecidas para gestionar funciones intervenidas.

Denominado las condiciones laborales saludable es una necesidad definida, buscando promover modificaciones progresivas operacionales para contribuir el bienestar complementario de subordinados asignados. Denominando diferente impacto positivo obteniendo productividad competitiva en la institución empresarial. (Barrios & Paravic, 2006)

Registrando nivelaciones de sentimiento que experimenta un trabajador en su campo a medida que priorizan sostener diferentes actividades operativas para producir percepciones identificadas de acciones definidas, desleales, negligentes y posiblemente incluso destructivas en su contexto, situaciones críticas por ineficiencia organizacional identificada.

Proponiendo deducir diferentes efectos cognitivos definidos, resultado del procesamiento sensorial, produciendo diversos resultados ponderadas para optimizar diferentes condiciones progresivas motivacionales.

Registrando percepciones laborales positiva de subordinados encargados, identificando diferentes ideas sobre cómo perciben las instituciones correspondientes, garantizando generar muchos beneficios para los colaboradores organizacionales, obteniendo términos competitividad, creatividad y fuerza de motivación que los empleados perciben adecuadamente. Evitando

diversas autopercepciones que puedan determinar que algunas parejas pueden ser buenas y otras negativas. Con la percepción negativa, el conflicto interno puede surgir cuando es incómoda y poco interesante, identificando disminuciones de diversas situaciones demostradas para sintetizar valoraciones equivalentes.

Asimismo, Palma (1999), Registrando diferentes aspectos dimensionales: Condición física: proponiendo espacio en el que desarrolla diversas actividades, identificando frustraciones del subordinado, que puede derivar en una reacción de comportamiento agresivo, deslealtad, negligencia, incluso destructiva puede surgir en su contexto, estas situaciones son determinantes de baja efectividad en organizaciones empresariales: Cuando satisface al hombre real en su entorno laboral, sacará a relucir su crecimiento y desarrollo personal que enriquece el perfil del puesto de trabajo.

Políticas administrativas: Priorizando diversas situaciones determinadas mediante panoramas críticos en las instituciones hospitalarias, deduciendo medidas de respuesta oportuna y estructura del perfil de trabajo, en el organigrama de la organización, dado que no se dispone de recursos humanos, la fuerza debe estar plenamente motivada y capacitada.

Relaciones interpersonales: Definiendo correspondencia del personal enfermería con sus colegas y superiores encargados, el contexto de su entorno laboral y la escucha, comprensión y mejora de la atención al paciente dentro de su práctica intervenida. Derivando diferentes estándares se pueden tomar buenas decisiones, cuál será la causa resolverá el problema y las consecuencias mejorarán la satisfacción laboral esperada.

Desarrollo personal: Protegiendo el progreso garantizando y su información en su entorno definido, identificado diversas variedades de modelos y pautas, mejorando el estándar de atención intervenida y desarrollar diferentes técnicas de acceso a información confiable para evaluar su calidad prestigiada mediante indicadores específicos diseñados para mediciones progresivas y con métodos de evaluación, para lograr la satisfacción de los usuarios recurrentes.

Desempeño de tareas: Debiendo sostener intervenciones registradas mediante unidades de cuidados intensivos, a veces de forma continua, tiene una gran demanda; Luego, para mayor comodidad y mejora, las enfermeras

trabajarán para aumentar su autoestima, a través de una variedad de estrategias destinadas a reducir el estrés, como las buenas relaciones con los colegas, el fortalecimiento de las relaciones laborales y el equilibrio de su estado social y emocional definida.

Relación con la autoridad: priorizando uno de los estudios relevantes en las organizaciones definidas, garantizando objetivos registrados de crear un indicador en su trabajo diario y su saturación en su campo de actividad, mostrando una mayor correspondencia motivacional para su bienestar saludable.

En cambio, Griffin (2011) la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg se formuló en el año de 1959 gracias a las 200 entrevistas que realizó a ingenieros y contadores sobre su trabajo, donde se les pedía que recordaran momentos en los cuales se sintieron insatisfechos o desmotivados y, en donde se sintieron satisfechos o motivados en sus trabajos, dejando claro que los factores de insatisfacción no eran iguales a los que causaban satisfacción; por lo tanto, la satisfacción no era lo opuesto de la insatisfacción como se había pensado hasta ese instante. Los factores de higiene están relacionados con el entorno laboral y ayudan a conservar la satisfacción, mientras que los factores motivacionales están relacionados con el contenido del trabajo, así como generan satisfacción y motivación. Herzberg concluyó que existen dos etapas en el proceso de motivación de los empleados, primero el gerente debe asegurarse que los factores higiénicos no sean deficientes. Al brindar estos factores en nivel apropiado los gerentes prevén que no estén insatisfechos, continuando con la otra etapa que es brindar a los trabajadores factores de motivación como el reconocimiento y logro.

No obstante, Crespo, López, Peña & Carreño (2003) involucrando promover diferentes factores motivacionales directamente relacionados con las condiciones laborales organizacionales, optimizando diversas responsabilidades comprometidas trazadas. Además, las determinaciones laborales son aquellos que se asocian con la insatisfacción y previenen en suficiente medida la insatisfacción, pero nunca provocarán un impulso en una persona. Estos factores incluyen el salario, las condiciones materiales del trabajo, la relación con los supervisores, el estilo de supervisión y las políticas de la institución empresarial.

La teoría de necesidades adquiridas de McClelland fue desarrollada en el año de 1955 donde se sostuvo que a través del contacto cultural se consigue un esquema de tres necesidades básicas que fueron la afiliación, el poder y el logro; los cuales para el autor vienen a ser los motivos primarios de la conducta. Por ese motivo esta teoría favorece a conocer los tipos de motivos y necesidades que impulsan la conducta, así como fortalece el conocimiento para poder influir en el comportamiento de otra persona, así como para averiguar la conducta y motivos personales. En el poder se busca autonomía, puestos de alto nivel donde se tome decisiones; no obstante, siempre se tiende a buscar puestos influyentes. A las personas, no les preocupa avanzar y buscan relaciones amistosas. En el logro se encuentran personas que buscan la retroalimentación en sus acciones, trazan planes alcanzados, asumen responsabilidades. (Dalton, Hoyle & Watts, 2007).

Igualmente, Marriner (2009) la teoría X y la teoría Y de Douglas McGregor se refirió a que el estilo de gestión depende directamente de la filosofía de los humanos, donde la teoría X hace énfasis en que el gerente se enfoque en el objetivo de la empresa, ya que asegura que a los individuos les desagrada el trabajo. Se considera que los jefes deben amenazar, coercer, controlar y dirigir a los empleados para que estos logren definir las sugerencias procesadas para valorar los propósitos trazados en la institución.

Asimismo, Hackman & Oldham (1976) logrando sostener retroalimentación desarrolladas mediante las actividades asignadas para registrar determinaciones significativas por cambios diseñados complementarios laborales, realizando supervisiones programadas en obtener inducciones experimentadas para fortalecer las acciones de rendimientos comprometidos en adquirir ponderaciones satisfactorias esperadas. (p. 12)

III. METODOLOGÍA

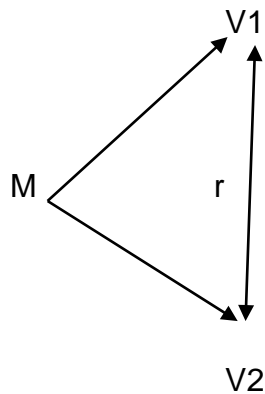
3.1. Tipo y diseño de investigación

Además, Carrasco (2008), derivando diversos diseños descriptivos para priorizar deducciones apropiadas, registrando indagaciones sistemáticas, evitando desarrollar las manipulaciones directas, realizando funciones destacados mediante percepciones validadas. (p. 20)

Ahora bien, Dorantes (2018) buscando promover mediciones controladas mediante las interrogantes conceptuales aplicados, sintetizando realizar diversas observaciones comprometidas para analizar características definidas. (p. 15)

De acuerdo a Sánchez (2019) registrando fenómenos medibles mediante mecanismos estadísticos que permiten analizar las indagaciones refutadas, describiendo en detalle sus características, interpretarlos en forma representativa las deducciones proyectadas en garantizar mediciones controladas. (p. 6)

Igualmente, Hernández (2010) desarrollando contribuir correspondencia de unificación interpretativa de ponderaciones adquiridas mediante programaciones numéricas para obtener representaciones graficas satisfactorios.



Leyenda:

M = Muestra

V1 = Clima organizacional

V2 = Satisfacción laboral

r = Correlación entre V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización

En definitiva, Palma (2004) Procesamientos instrumentales aplicadas en optimizar las interrogantes conceptuales derivadas para identificar valoración complementaria. Registrando diversas secuencias procesadas mediante una comprobación refutada de indagaciones correlativas. (p. 54)

En cambio, García, Martínez, Rivera & Gutiérrez (2016) Definiendo procesamientos correlativos de programación seleccionada en determinación requerimientos establecidos para adquirir diversos solicitantes comprometidos. Estableciendo evaluaciones mecanizadas para identificar los acontecimientos protagonizados en distinguir las aportaciones complementarias definiendo permanencia operativa.

Tabla 1

Operacionalización de clima organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Palma (2004) definiendo deducir las condiciones situadas en las diferentes acontecimientos definidos para registrar diversas actividades funcionales operativos, garantizando proponer beneficios complementarios de garantizar equivalencia garantizada organizacional. (p. 27)	Se utilizó el instrumento para medir el clima laboral denominado CL-SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo, que comprende 5 dimensiones como; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Progreso en la empresa	1	Se aplicó la escala Likert:
			Éxito del personal	6	
			Definición de objetivos y acciones	11	
			Nivel de desempeño	16	
			Reconocer los logros	21	
			Desarrollo de los trabajadores	26	
			Capacitación del personal	31	
			Promover el desarrollo personal	36	
			Ideas creativas	41	
			Logros en el trabajo	46	
		Involucramiento laboral	Compromiso de éxito	2	(1) nunca
			Asegurar el logro en el trabajo	7	
			Factor humano	12	
			Compromiso con la empresa	17	
			Responsabilidad mejor cada día	22	
			Tarea diaria	27	
			Tarea estimulante	32	
			Orgullo personal	37	
			Visión, misión y valores de la empresa	42	
			Calidad de vida laboral	47	
		Supervisión	Superación	3	(2) casi nunca
			Métodos de trabajo	8	
			Evaluación del personal	13	
			Preparación	18	
			Responsabilidades definidas	23	
			Seguimiento y control de actividades	28	
			Normas y procedimientos	33	
			Objetivos en el trabajo	38	
			Planes establecidos	43	
			Trato justo en la empresa	48	
		Comunicación	Acceso a la información	4	(3) A veces
			Información adecuada	9	
			Relación de confraternidad	14	
			Canales de comunicación	19	
			Interacción con los trabajadores de mayor cargo	24	
			Afrontar obstáculos	29	
			Comunicación interna	34	
			Consideración de ideas y opiniones	39	
			Colaboración entre distintas áreas	44	
			Conocer el progreso de distintas áreas	49	
		Condiciones laborales	Cooperación entre compañeros	5	(4) Casi siempre
			Objetivos retadores	10	
			Toma de decisiones responsables	15	
			Equipo integrado	20	
			Realizar el trabajo lo mejor posible.	25	
			Administración de los recursos	30	
			Remuneración ejemplar y diferenciada	35	
			Objetivos en relación de la visión de la empresa	40	
			Tecnología que facilita el trabajo	45	
			Remuneraciones en función del	50	
Comunicación	Acceso a la información	4	(5) Siempre		
	Información adecuada	9			
	Relación de confraternidad	14			
	Canales de comunicación	19			
	Interacción con los trabajadores de mayor cargo	24			
	Afrontar obstáculos	29			
	Comunicación interna	34			
	Consideración de ideas y opiniones	39			
	Colaboración entre distintas áreas	44			
	Conocer el progreso de distintas áreas	49			

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición
Palma (1999) registrando protagonizar combinaciones determinadas proponer aspectos mejoramientos continuos garantizar acciones motivacionales busquen impulsar las demostradas operativas en la institución empresarial. (p.78)	Se utilizó instrumento para medir la satisfacción laboral denominado SL-SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo, que comprende 7 dimensiones como; condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas.	Condiciones físicas	Distribución física	1	Se aplicó la escala Likert: (1) nunca
			Confort en las oficinas	13	
			Comodidad inigualable	21	
			Ubicación de escritorio adecuado	28	
			Comodidad en labores diarias	32	
			Sueldo bajo	2	
		Beneficios Laborales	Sueldo acorde a las labores asignadas	7	(2) casi nunca
			Sueldo bastante aceptable	14	
			Sueldo satisfactorio	22	
			Trato de la institución al trabajador	8	
			Percepción de explotación laboral	15	
			Horario adecuado	17	
		Políticas Administrativas	Horario incomodo	23	(3) A veces
			Horas extras no pagadas o compensadas	33	
			Ambiente creado por los colegas	3	
			Agrado de trabajar con los compañeros de trabajo	9	
			Mantener distancia entre compañeros de trabajo	16	
			Grupo de trabajo solidario	24	
		Relaciones Interpersonales	Trabajo acorde a la forma de ser del colaborador	4	(4) Casi siempre
			Trabajo permite mi desarrollo personal	10	
			Disfrutar las labores	18	
			Felicidad por los resultados alcanzados	25	
			Sentimiento de autorrealización por el trabajo	29	
			Trabajo que hace sentir bien a la persona	34	
		Desempeño de Tareas	Tareas valiosas ordinarias	5	(5) Siempre
			Trabajador se siente útil con las labores realizadas	11	
			Labores sin importancia	19	
			Trabajo aburrido	26	
			Gusto por labores realizadas	30	
			Trabajo complaciente	35	
		Relación con la Autoridad	Jefes comprensivos	6	
			Disposición de los jefes	12	
			Beneficios por llevarse bien con los jefes	20	
			Relaciones cordiales con los jefes	27	
			Jefes que incomodan	31	
			Jefes valoran mi esfuerzo	36	

3.3. Población y muestra

Sin embargo, Lazaro (2021) Definiendo agrupaciones acumuladas 51 enfermeros en la entidad empresarial, derivando secuencias censales definida 41 enfermeros profesionales asignados, proponiendo obtener indagaciones recolectadas de manera progresiva, 10 especialistas aprovecharon su baja determinaciones. (p. 2)

Priorizando registros muestrales, al ser una cantidad de fácil manejo, se seleccionará mediante un procedimiento probabilístico, conocido como censo, denominado determinar diferentes elementos acumuladas validadas. (Fontaines ,2018), definiendo contribuir ponderaciones satisfactorias para realizar comprobaciones correlativas concretas.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Gestionando procesamientos cuestionados, y utilizada en la tesis actual es una medida para calcular el entorno regulatorio inconsistente, registrando definir diferentes deducciones comprobadas mediante diversas alternativas sugeridas de funcionamientos procesada.

Además, Ramirez (2007) determinado suficientes para evaluar los componentes o contenido que hemos intentado ver en los métodos de calificación de las deficiencias que se encuentran, la construcción de interrogantes cuestionadas y la verificación relativa.

Realizando diferentes comprobaciones funcionales verificando diferentes comportamiento de la programación instrumental desarrollando pruebas de confidencialidad definida mediante el mecanismo Cronbach, examinando las determinaciones percibidas para desarrollar mejoramientos complementarios operativos.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

N°	Expertos	Aplicable
Experto 1.	Mgtr. Cárdenas Canales Daniel	Aplicable
Experto 2.	Mgtr. Narváez Ananibar Teresa	Aplicable
Experto 3.	Mgtr. Romero Pacora Jesús	Aplicable
Experto 4.	Mgtr. Suasnabar Ugarte A.	Aplicable
Experto 5.	Mgtr. Yuri Martínez Alanoca	Aplicable

Tabla 4

Validez a juicio de expertos para la variable clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL						
	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	
CLARIDAD	70%	70%	76%	75%	80%	371%
OBJETIVIDAD	70%	70%	76%	75%	80%	371%
PERTINENCIA	70%	70%	76%	75%	80%	371%
ACTUALIDAD	70%	70%	76%	75%	80%	371%
ORGANIZACION	70%	70%	76%	75%	80%	371%
SUFICIENCIA	70%	70%	76%	75%	80%	371%
INTENCIONALIDAD	70%	70%	76%	75%	80%	371%
CONSISTENCIA	70%	70%	76%	75%	80%	371%
COHERENCIA	70%	70%	76%	75%	80%	371%
METODOLOGIA	70%	70%	76%	75%	80%	371%
	TOTAL					3710%

Indagación aplicada mediante interpelaciones intervenidas, derivando diversas indagaciones refutadas detallando diferentes acontecimientos demostrados para definir deducciones comprobadas progresivas 74,2% definir unificación equivalente aplicada.

$$CV= 74.2\%$$

Tabla 5

Validez a juicio de expertos para la variable satisfacción laboral

SATISFACCION LABORAL						
	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	
CLARIDAD	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %
OBJETIVIDAD	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %
PERTINENCIA	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %
ACTUALIDAD	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %
ORGANIZACION	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %
SUFICIENCIA	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %
INTENCIONALIDAD	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %
CONSISTENCIA	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %
COHERENCIA	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %
METODOLOGIA	70%	70%	76.6%	75%	80%	371.6 %

Indagación aplicada mediante interpelaciones intervenidas, derivando diversas indagaciones refutadas detallando diferentes acontecimientos demostrados para definir deducciones comprobadas progresivas 74,2% definir unificación equivalente aplicada.

$$CV= 74.2\%$$

Tabla 6

Fiabilidad de la variable Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	50

Priorizando deducir diferentes resultados porcentuales definidas mediante programación Cronbach, sintetizando sostener modificaciones sistemáticas instrumentales estadísticas, procesando acumulaciones 0.955, evaluando estimar confiabilidad alta, demostrando detallar unificación equivalente.

Tabla 7

Fiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	36

Priorizando deducir diferentes resultados porcentuales definidas mediante programación Cronbach, sintetizando sostener modificaciones sistemáticas instrumentales estadísticas, procesando acumulaciones 0.981, evaluando estimar confiabilidad alta, demostrando detallar unificación equivalente.

3.5. Procedimiento

Los cuestionarios, fueron aplicados a los trabajadores que decidieron participar en la investigación, los mismos que fueron enviados vía correo electrónico con WhatsApp de los trabajadores que componen la muestra. Los cuestionarios, fueron enviados haciendo uso, de formularios electrónicos, las respuestas de estos fueron trasladadas mediante indagaciones refutadas para derivar gestiones organizacionales validadas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Derivando ponderaciones progresivas se manipularon de manera concluyente utilizando el método Rho de Spearman. Para tabular diferentes indagaciones refutadas mediante programaciones comprobadas, derivando ponderaciones representativas en tablas estadísticas simples para porcentajes garantizados. Registrando gráficos correspondientes mediante distribuciones priorizadas de propósitos marcados en el estudio refutado.

3.7. Aspectos éticos

Priorizando registrar deducciones identificadas, fueron tomados en cuenta de manera escrupulosa, respetando la confidencialidad de la indagación refutada y el anonimato definido de los participantes definidos registrados.

IV. RESULTADOS

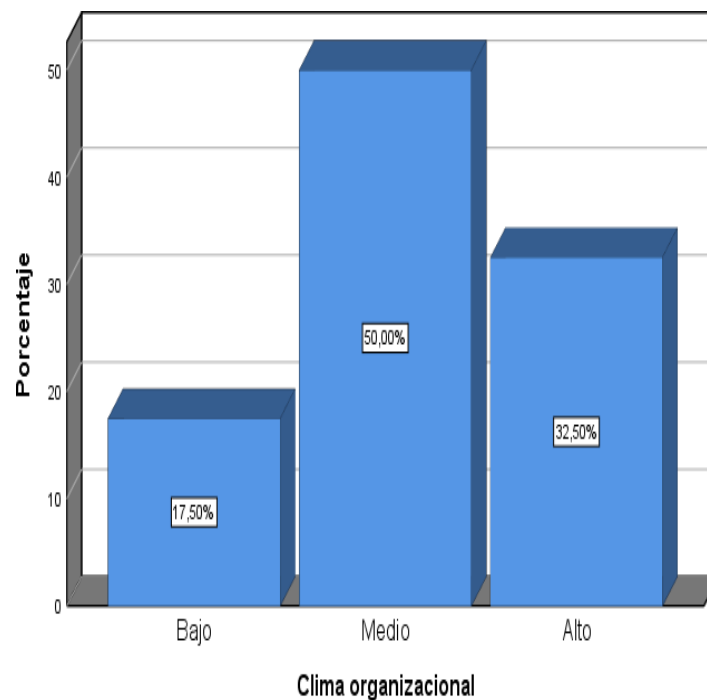
Tabla 8

Niveles de CO de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	7	17,5
Medio	20	50,0
Alto	13	32,5
Total	40	100,0

Figura 1.

Niveles de frecuencias de la variable CO



Sienta las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones progresivas a través de la programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar disminuida 60.0%. Luego, recopilando medio resultados 73.3%. Sosteniendo cantidades porcentuales medio 32.5%.

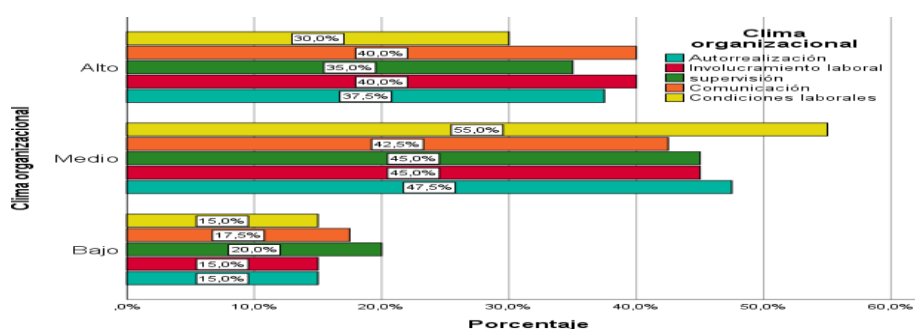
Tabla 9

Distribución de frecuencias de las dimensiones CO de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Autorrealización	Bajo	6	15,0%
	Medio	19	47,5%
	Alto	15	37,5%
Involucramiento laboral	Bajo	6	15,0%
	Medio	18	45,0%
	Alto	16	40,0%
Supervisión	Bajo	8	20,0%
	Medio	18	45,0%
	Alto	14	35,0%
Comunicación	Bajo	7	17,5%
	Medio	17	42,5%
	Alto	16	40,0%
Condiciones laborales	Bajo	6	15,0%
	Medio	22	55,0%
	Alto	12	30,0%

Figura 2.

Niveles de frecuencias de las dimensiones de CO



Percibiendo diversos gráficos representativos, en referencia a la dimensión denominada Autorrealización un 15.0% evidencian un nivel bajo, por otro lado, un 47.5% medio y por último un 37.5% alto, teniendo como sobresaliente el nivel medio, Asimismo, se tiene la dimensión Involucramiento laboral en donde se refleja que un 15.0% indica como bajo, un 45.0% medio y para finalizar un 40.0% alto, teniendo como sobresaliente el nivel medio. En tanto, que la dimensión

Supervisión, un 20.0% expresa bajo, un 45.0% medio y por último 35.0% alto, siendo el sobresaliente el nivel medio, Asimismo, se tiene la dimensión Comunicación, en donde se refleja que un 17.5% indica como bajo, un 42.5% medio y para finalizar un 40.0% alto, teniendo como sobresaliente el nivel medio y para finalizar, en la dimensión Condiciones laborales se evidencia un 15.0% en nivel bajo, por otro lado, un 55.0% medio y por último un 30.0% alto, teniendo como sobresaliente el nivel medio

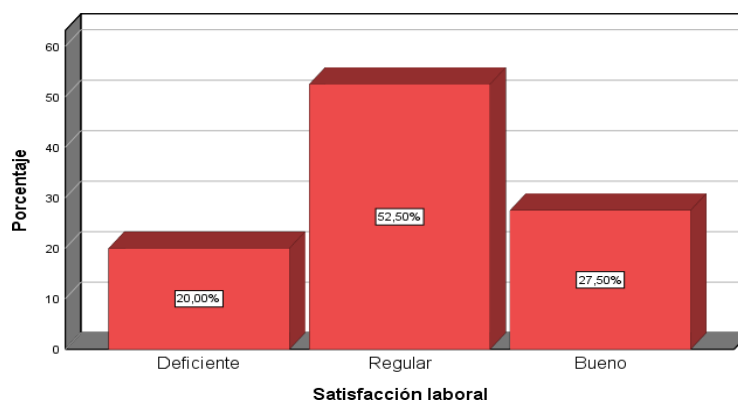
Tabla 10

Niveles de SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	8	20,0
Regular	21	52,5
Bueno	11	27,5
Total	40	100,0

Figura 3.

Niveles de frecuencias de la variable SL



Siendo las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones progresivas a través de la programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar regularizada 20.0%. Luego, recopilando eficientes resultados 52.5%. Sosteniendo cantidades porcentuales buena 27.5%.

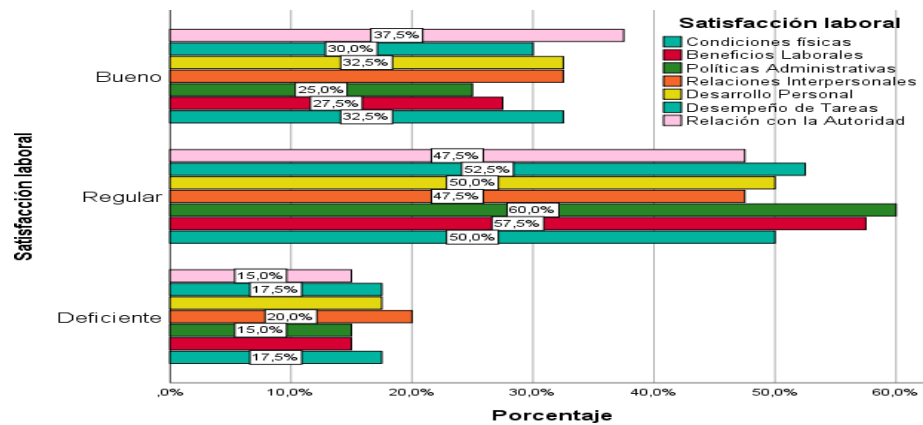
Tabla 11

Distribución de frecuencias de las dimensiones SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Condiciones físicas	Deficiente	7	17,5%
	Regular	20	50,0%
	Bueno	13	32,5%
Beneficios Laborales	Deficiente	6	15,0%
	Regular	23	57,5%
	Bueno	11	27,5%
Políticas Administrativas	Deficiente	6	15,0%
	Regular	24	60,0%
	Bueno	10	25,0%
Relaciones Interpersonales	Deficiente	8	20,0%
	Regular	19	47,5%
Desarrollo Personal	Deficiente	7	17,5%
	Regular	20	50,0%
	Bueno	13	32,5%
Desempeño de Tareas	Deficiente	7	17,5%
	Regular	21	52,5%
	Bueno	12	30,0%
Relación con la Autoridad	Deficiente	6	15,0%
	Regular	19	47,5%
	Bueno	15	37,5%

Figura 4.

Niveles de frecuencias de las dimensiones de SLI



Percibiendo diversos gráficos representativos, en referencia a la dimensión denominada Condiciones físicas un 17.5% evidencian un nivel deficiente, por otro lado, un 50.0% regular y por último un 32.5% bueno, teniendo como sobresaliente el nivel regular, Asimismo, se tiene la dimensión Beneficios Laborales, en donde se refleja que un 15.0% indica como deficiente, un 57.5% regular y para finalizar un 27.5% bueno, teniendo como sobresaliente el nivel regular. En tanto, que la dimensión Políticas Administrativas, un 15.0% expresa deficiente, un 60.0% regular y por último 25.0% bueno, siendo el sobresaliente el nivel regular, Asimismo, se tiene la dimensión Relaciones Interpersonales, en donde se refleja que un 20.0% indica como deficiente, un 47.5% regular y para finalizar un 32.5% bueno, teniendo como sobresaliente el nivel regular, en referencia a la dimensión denominada Desarrollo Personal un 17.5% evidencian un nivel deficiente, por otro lado, un 50.0% regular y por último un 32.5% bueno, teniendo como sobresaliente el nivel regular, en la dimensión Desempeño de Tareas se refleja que un 17.5% indica como deficiente, un 52.5% regular y para finalizar un 30.0% bueno, teniendo como sobresaliente el nivel regular y para finalizar, en la dimensión Relación con la Autoridad se evidencia un 15.0% en nivel deficiente , por otro lado, un 47.5% regular y por último un 37.5% bueno, teniendo como sobresaliente el nivel regular

Ho: No define correspondencia equivalente CO y la SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

H1: Existe unificación equivalente CO y la SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

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

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

Tabla 12

Coeficiente de correlación de Spearman: CO y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

Correlaciones			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,968**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,968**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Además, define las diversas deducciones sugerencias para desarrollar unificación equivalente de interpelaciones intervenidas en la entidad empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.986, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva lata aprobada 98.6%.

Ho: No define correspondencia equivalente autorrealización y SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

H1: Existe unificación equivalente autorrealización y SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

Tabla 13

Coefficiente de correlación de Spearman: Autorrealización y SL de trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

<i>Correlaciones</i>			Autorrealización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Además, define las diversas deducciones sugeridas para desarrollar unificación equivalente de interpelaciones intervenidas en la entidad empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.839, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva alta aprobada 83.9%.

Ho: No define correspondencia equivalente involucramiento laboral y la SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

H1: Existe unificación equivalente involucramiento laboral y la SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución medica.

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Spearman: Involucramiento laboral y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

			Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,937**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,937**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Además, define las diversas deducciones sugeridas para desarrollar unificación equivalente de interpelaciones intervenidas en la entidad empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.937, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva alta aprobada 93.7%.

Ho: No define correspondencia equivalente supervisión y la SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

H1: Existe unificación equivalente supervisión y la SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución medica.

Tabla 15

Coefficiente de correlación de Spearman: Supervisión y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

		<i>Correlaciones</i>		Supervisión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación		1,000	,927**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		40	40
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación		,927**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Además, define las diversas deducciones sugeridas para desarrollar unificación equivalente de interpelaciones intervenidas en la entidad empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.927, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar negaciones positiva alta aprobada 92.7%.

Ho: No define correspondencia equivalente comunicación y SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

H1: Existe unificación equivalente comunicación y SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

Tabla 16

Coeficiente de correlación de Spearman: Comunicación y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

		<i>Correlaciones</i>		Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación		1,000	,837**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación		,837**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Además, define las diversas deducciones sugeridas para desarrollar unificación equivalente de interpelaciones intervenidas en la entidad empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.837, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva alta aprobada 83.7%.

Ho: No define correspondencia equivalente condiciones laborales y SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

H1: Existe unificación equivalente condiciones laborales y SL mediante subordinados encargados funcionales en la institución médica.

Tabla 17

Coefficiente de correlación de Spearman: Condiciones laborales y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL

<i>Correlaciones</i>			Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Además, define las diversas deducciones sugeridas para desarrollar unificación de interpelaciones intervenidas en la entidad empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.834, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva alta aprobada 83.4%.

V. DISCUSIÓN

Proyectando gestionar los diferentes propósitos destinados para desarrollar unificación equivalente de derivaciones intervenidas en la institución empresarial. Buscando promover las exigencias determinadas de subordinados asignados para direccionar contribuir ponderaciones satisfactorias, derivando sustentar por Palma (2004) enfatizando conocimientos que posee la institución empresarial, derivando procedimientos que se desarrollan en el ambiente laboral. Se menciona mediante un compromiso adecuado de la ordenación mencionada para ejercer mediciones controladas directo sobre el comportamiento de sus subordinados asignados. (p. 54)

Denominado gestionar ponderaciones descriptivas correlacionales y realice diversas evaluaciones progresivas mediante programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar deficiente 60.0%. Luego, recopilando regularizada resultados 73.3%. Sosteniendo cantidades porcentuales regularizada 32.5%, lo sustentan García, Martínez, Rivera & Gutiérrez (2016) necesitan sentirse satisfechos en todos los aspectos de su trabajo, ya que esto puede provocar experiencias desagradables o agradables en función del efecto de los aspectos profesionales y personales de la satisfacción. Además, la satisfacción laboral se estudia de forma extensa, ya que tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, por lo que es interesante que las empresas la clasifiquen independientemente del sector económico en el que operen.

Registrando las ponderaciones indagadas para desarrollar percepciones de deducciones específicas denominando correspondencia existente de las interrogantes conceptuales aplicadas. Incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0,968, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva. Derivando resultados porcentuales similares por Martínez (2018) realizó una investigación cuantitativa, descriptiva de corte transversal con el objetivo de determinar condiciones de trabajo y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud pueblo nuevo – chincha diciembre 2015 Chincha-Perú. Metodología: La muestra estuvo

constituido por un total de 52 trabajadores. Para la recolección de datos de las dos variables se utilizó el cuestionario. Resultados: Con respecto al clima organizacional se obtuvo en las dimensiones de motivación, comunicación, confianza, participación y liderazgo fue parcialmente favorable alcanzando 35% (18), 67% (35), 58% (30), 69% (36) y 56% (29) respectivamente, siendo de manera global parcialmente favorable en 67% (35). Conclusiones: se encontró una relación 0, 754 en clima organizacional y condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo y el clima organizacional fueron parcialmente favorables en los trabajadores del Centro de Salud de Pueblo Nuevo – Chincha diciembre 2015.; lo sustentan: (Palma, 2004) y (García, Martínez, Rivera & Gutiérrez, 2016)

Siendo las distintas graficas analógicas, derivando demostraciones para definir diversas deducciones correlacionales comprobadas Autorrealización y SL; incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0, 839, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva a alta aprobada 83.9%. Similarmente se adhieren Quispe (2015) ejecutó una indagación relativo al temperatura organizacional y rendimiento profesional en el municipio del distrito de Pachucha en Andahuaylas 2015, próspera con una orientación cuantitativa de prototipo conexionar no empírico, el cual conto como propósito establecer cómo se concierne el temperatura organizacional y rendimiento profesional en el mencionado municipio, para lo cual se empleó una indagación a fin de que cada inconstante a 64 trabajadores usando la pericia de la indagación y el interrogatorio como instrumento, a fin de calcular la conexión manejó el factor de correspondencia de Spearman, logrando un consecuencia de 0.743 entre autorrealización y la temperatura organizacional y el rendimiento profesional; mejor dicho que según se vaya aumentando la correspondencia en un similar dirección, las inconstantes igualmente progresan en el similar dirección, llegando a la conclusión q.; lo sustentan: (Palma,2004) y (García, Martínez, Rivera & Gutiérrez, 2016)

Siendo las distintas graficas analógicas, derivando demostraciones para definir deducciones correlacionales comprobadas Involucramiento laboral y SL, registrando resultados orientan incorporar mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0, 937, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva a alta aprobada 93.7%. Se adhiere

Cáceres (2018), en su práctica de indagación titulada acerca del Temperatura organizacional y su conexión con la complacencia profesional de los enfermer@s del Hosp. Nacional Dos de Mayo. 2012. Teniendo como fin establecer la temperatura organizacional y la complacencia profesional en enfermer@s de componentes críticos. Material y Método. Se trabajó con un colectivo se conformó de 35 enfermer@s y con la pericia de la averiguación y las herramientas el grado de temperatura administrado primero la aprobación informada. Consecuencias. Del 100% (35). Se encontró una correlación 0, 624 entre involucramiento laboral y complacencia profesional. Proporcionando mediciones sucesivas que afirman ser regulares con respecto a las condiciones laborales representativas, estableciendo diferentes beneficios complementarios para gestionar mejoramientos comprometidos satisfactorios., lo sustentan: (Palma, 2004) y (García, Martínez, Rivera & Gutiérrez, 2016)

Siendo las distintas graficas analógicas, derivando demostraciones para definir deducciones correlacionales comprobadas Supervisión y SL, los resultados evidencian incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0, 927, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva a alta aprobada 92.7%. Es similar al estudio de Zans Castellón (2017), su enfoque principal, titulado “Ambiente organizacional e impacto del desempeño interdisciplinario de gestión de pregrado y trabajos docentes en la UNAN-Managua Region Matagarpa 2016” establece las relaciones que presento en cuanto al ambiente definido de modificaciones laborales Regional Interdisciplinario de pregrado de Matagarpa y se basa en métodos descriptivos. Nivel de divulgación organizacional presente es más optimista, inquieto, entusiasta, menos tembloroso y menos aislado. Por tanto, la mejora del entorno organizacional se puede ver de la siguiente manera. Entre apoyo moderado y desaprobación, tiene un impacto positivo en el desempeño de los maestros. En conclusión, se encontró una correlación 0, 772 entre supervisión del ambiente organizacional y el trabajo de los docentes. Podemos ver que el ambiente organizacional de los empleados es bastante favorable al desempeño normal de la empresa y que las autoridades están incentivadas para motivar y animar a los empleados, lo sustentan: (Palma, 2004) y (García, Martínez, Rivera & Gutiérrez, 2016)

Siendo las distintas graficas analógicas, derivando demostraciones para definir deducciones correlacionales comprobadas comunicación y SL ($Rho = ,837$ y $Sig = ,000$) se evidenció que se acepta la hipótesis específica 4 ya que si se presenta un vínculo positivo, alto y significativo Es similar al estudio de Uría (2018) realizó un cuestionario titulado "Entorno organizacional y el ratio de logros profesionales de los trabajadores de Andelas Cia". Ltda de la ciudad de Ambato "determina en qué medida el entorno Una población de 36 trabajadores con explicaciones, explicaciones y relaciones. El 58% de los resultados son un buen liderazgo. Pensando, 47% esperando reconocimiento público, 89 % son inspiradoras, 44% piensan que el negocio es a veces recíproco, y 72% piensan que el ambiente organizacional es bueno. Se encontró una relación 0, 621 entre comunicación y logros profesionales. Él piensa en el ambiente organizacional Debido al desacuerdo, la adopción de un enfoque de liderazgo dictatorial afectó el desempeño laboral, y los gerentes no pudieron reconocer su cargo y llegaron a la conclusión de que habían sido despedidos.; lo sustentan: (Palma,2004) y (García, Martínez, Rivera & Gutiérrez, 2016)

Siendo las distintas graficas analógicas, derivando demostraciones para definir deducciones correccionales comprobadas Condiciones laborales y SL, incorporando mecanizar procesamientos proyectando correlativa 0, 834, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva a alta aprobada 83.4%.. Es similar al estudio de Álvarez & Uldaneta (2015) realizaron un estudio titulado "Entorno organizacional satisfacción laboral en instituciones de investigación en el sector salud Universidad de Zuria" con el objetivo de definir el entorno institucional de los organismos de acreditación. Se utilizaron métodos de campo tecnológicos, aplicados, no experimentales y analíticos y Resultados: el estudio de liderazgo autocrático fue del 43%, la presencia de comunicación interpersonal fue del 87,4% y la insatisfacción con las condiciones materiales en las que Vivian los trabajadores fue del 60%. Finiquitó que el ambiente organizacional no era sublime. Se encontró una relación 0, 69* desarrollando unificación equivalente mediante interpelaciones intervenida: priorizando derivar lo sustentan: (Palma, 2004) y (García, Martínez, Rivera & Gutiérrez, 2016)

VI. CONCLUSIONES

1. Establecer la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho. Se evidencia una relación alta, mediante interrogantes conceptuales de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL ($r_s = 0,968$, $p < 0.05$)
2. Establecer la relación existente entre la autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho. Se evidencia una relación alta, entre autorrealización y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL. ($r_s = 0,839$, $p < 0.05$)
3. Establecer la relación existente entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho. Se evidencia una relación alta, entre involucramiento laboral y la SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL. ($r_s = 0,937^*$, $p < 0.05$)
4. Establecer la relación existente entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho. Se evidencia una relación alta, entre supervisión y la SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL. ($r_s = 0,927$, $p < 0.05$)
5. Establecer la relación existente entre la comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho. Se evidencia una relación alta, entre comunicación y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL. ($r_s = 0,837$, $p < 0.05$)
6. Establecer la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de

Lurigancho. Se evidencia una relación muy alta, entre condiciones laborales y SL de los trabajadores del área de recursos humanos del HSJL.
($r_s=0,834$, $p<0.05$)

VII. RECOMENDACIONES

1. Proyectando realizar inducciones de capacitaciones experimentadas por las secuencias desarrolladas en la indagación para representar los acontecimientos deficientes identificados y poder producir mejoramientos complementarios de unificación en las acciones de bienestar médica.
2. Se recomienda realizar reuniones recreativas para fortalecer la correspondencia agrupada de las diferentes áreas intervenidas en las actividades médicas, resaltando promover las aspiraciones y metas trazadas en la institución para garantizar profesionalismo eficiente.
3. Se recomienda desarrollar programaciones de actividades mensuales en resaltar valoraciones accionadas de los colaboradores del mes con mayor eficiencia productiva, buscando optimizar la equivalencia comprometida en cumplir de manera adecuada las intervenciones médicas solicitadas.
4. Se recomienda sugerir determinaciones de subordinados encargados para llevar a cabo la vigilancia supervisada de priorizar en todo momento la dirección capacitada en inducir a los colaboradores de apoyar diferentes incomodidades o deficiencias de manera correspondida operativa.
5. Se recomienda deducir reuniones rotativas en formalizar la unificación comunicativa de los colaboradores en obtener equivalencia sostenible de proponer comunicación eficaz con la gerencia coordinada en llevar ideas complementarias para las elecciones sorprendidas satisfactorias.
6. Se recomienda priorizar la demanda valorizada del desempeño desarrollado por los colaboradores por el gran esfuerzo transmitidos en cada procesamiento dirigidos a los comensales concurrentes buscando incentivar de manera monetaria salarial, mejores de instalaciones para la intervenciones definidas y beneficiar de manera profesional.

REFERENCIAS

- Adriano, J. M. & Callaghan, C. W. (2020). Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1-12, 15-22. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajems/v23n1/28.pdf>
- Álvarez, C. A. & Urdaneta, O. E. (2015). *Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia*. [Tesis maestría]. Universidad Rafael Bellosó Chacín, Venezuela.
- Armenteros, A. M. & Sanchez, G. A. (2015) Generalidades del clima organizacional. *Sistemas de información científica*. [RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo]. Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Guadalajara, México.
- Bambaren, C. R. & Alatrística, S. E. (2011). *Mantenimiento de los establecimientos de salud*. Guía para la mejora de la calidad y seguridad de los servicios. (I. 978-9972-2815-4-9, Ed.) Lima: Editores SINCO
- Barrios, S. O. & Paravic, K. T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2006 febrero; [Internet] [https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019\(03-14\)](https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019(03-14)).
- Bendezu, C. A. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cañete periodo 2015-2016*. Lima-Perú. Obtenido de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2563/TM%20AD-Gp%204179%20B1%20Bendezu%20Quiroz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berberoglu, A. E. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*. *Berberoglu BMC Health Services Research* (2018) 18:399
- Brunet, L. A. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1a edición). México: Editorial Trillas.
- Cáceres, M. E. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de mayo 2012*. Lima-Perú.

Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13511>

- Carrasco, S. M. (2008). *Metodología de la Investigación científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos.
- Carrillo, B. C. Redondo, P. R. & Arbeláez, C. D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lang=es
- Castillo, M. A. (2016) “*La gestión del cambio y la competitividad de servicios públicos en la municipalidad provincial de Ambo: año 2014*” Obtenido de : <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1037>
- Chiavenato, I. C. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (4ta, edición) Editorial. McGraw-Hill; Trad. Villa Mizar.
- Chiavenato, I. P. (1994). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Crespo, T. A. López, J. E. Peña, J. A. & Carreño, F. M. (2003). *Administración de empresas volumen II*. Sevilla: Editorial MAD
- Dalton, M. A. Hoyle, D. E. & Watts, M. C. (2007). *Relaciones humanas*. México D.F.: Editorial Thomson.
- Delgado, H. E. (2002). *Administración Estratégica*. México: PAC.
- Díaz, F. J. & Carrasco, M. E. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work, 63(4) http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000500002&lang=es
- Dorantes, C. A. (2018). *El proyecto de investigación en psicología de su génesis a la publicación*. México: Universidad Iberoamericana
- Entrepreneur, M. R. (2009). *Factores esenciales para crear un buen clima laboral*. Obtenido d; URL disponible en: <https://www.entrepreneur.com/article/262549>
- Fayol, H. A. (1971). *Administración industrial y general*. 1ª. Ed. en español. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A.
- Fontáines, T. E. (2018). *Secuencia didáctica para la estructuración textual del proyecto de investigación*. Folleto, 1-6. MILAGRO, ECUADOR. Obtenido de

www.tfontaines.com

- García, Y. A. Martínez, M. E. Rivera, M. O. & Gutiérrez, G. C. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. *Ciencia Administrativa* (1), 26-42.
- Gibson, J. A. et al (2006). *Organizaciones, Comportamientos, estructura, procesos*. Duodécima edición, Editorial: McGraw Hill. México
- Griffin, R. M. (2011). *Administración*. México D.F: Cengage Learning.
- Gomes, F. R. (2012). Clima organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 42(2). <https://rae.fgv.br/rae/vol42-num2-2002/clima-organizacional-estudo-em-empresa-telecomunicacoes>
- Gómez, F. E. (1995). *Sistemas y Procedimientos Administrativos*. Bogotá. Ed. McGraw Hill
- Govea, A. K. & Zuñiga, B. D. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Hackman, J. A. & Oldham, G. A. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hernández, A. E. et al. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Herzberg, F. A. Mausner, B. A. Snyderman, B. M. (1959). *The motivation to work*. New York, United States. Wiley Ed.
- Huergo, J. E. (2008). *La relevancia formativa de las pantallas*. Obtenido de: file:///C:/Users/USER/Downloads/10.3916_c30-2008-01-011.pdf
- Iturralde, V. O. (1992). *Argumentación y razonamiento judicial*. *Theoria: An International Journal for Theory, History and Foundations of Science*, 7(16/18), segunda época, 1049-1078. Retrieved August 21, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/23915292>
- Jaramillo, Y. J. & Mendoza, N. A. (2010). *Satisfacción laboral del Enfermero servicio de medicina Interna. Hospital (IVSS) Dr. Héctor Nouel Joubert. Bolívar*. Escuela de Ciencias de la Salud Dr. Francisco Virgilio Battistini Casalta, Universidad de Oriente Núcleo Bolívar. [Optar al Título de

- Licenciado] ed. JMML, editor. [Bolívar - Venezuela]: Universidad de Oriente Núcleo Bolívar; 2010.
- Jiménez, F. A. Bravo, C. C. & Toledo, A. B. (2020). Work-family conflict, job satisfaction and quality of labor life of health workers in Chile. *Revista de Investigacion Psicológica*, (23), 67-85.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf
- Lazaro, G. E. & Isla, E. C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital regional de Ica, diciembre 2020*. Universidad Autónoma de Ica.
- López, E. G. Hernández, L. F. & Martínez, J. E. (2019) The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18),
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100792&lang=es
- Madero, G. S. (2020). Job satisfaction as a moderating effect between organizational practices of human resources and the strategic lines of corporate social responsibility in México. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391-401. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v36n157/0123-5923-eg-36-157-391.pdf>
- Mañas, M. I. González, V. E. & Peiró, J. E. (1999). *El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias*. Almería: Universidad de Almería.
- Marcianik, R. M. (2013). *Gestión empresarial*. Recuperado el 2018 de julio de 20, de Gestión empresarial:
<https://renatamarciniak.wordpress.com/2013/01/07/que-es-un-plan-estrategico/>
- Martínez, M. A. (2016). *Condiciones de trabajo y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Pueblo Nuevo-Chincha diciembre 2015*. Universidad privada San Juan Bautista. Chincha – Perú. Obtenido de:
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1298>
- Martínez, E. M. Rodríguez, J. F. & Parada T. I. (2019). Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774592019000300347&lang=es

- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand.
- Marriner, A. M. (2009). *Gestión y dirección de enfermería*. Barcelona: Elsevier Mosby.
- Montoya, P. A. Beiiio, N. E. Bermúdez, N. A. Burgos, F. E. Fuentealba, M. A. & Padilla, A. M. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. *Ciencia y Trabajo*, 7-13.
- Morgeson, F. A. & Humphrey, S. R. (2006). *The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work*. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Nasution, F. N. & Rafiki, A. N. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal* 2020, v. 55, n. 2 págs. 195-205. <https://www.scielo.br/j/rmj/a/NhxPJbw4VKHjfRpKCnS3qNm/?lang=en&format=pdf>
- Palma, S. A. (1999). Elaboración y Validación de Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1.
- Palma, S. O. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Lima.
- Parra, H. S. & Paravic, k. T. (2002). *Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU)* en *Rev. Ciencia y Enfermería*. 8(2).
- Paz, M. A. & García, H. E. (2017). *Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina)*. *Revista de Psicología*, 9(2), 9-26.
- Pedraza, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lang=es

- Pujol, J. A. & Dabos, G. E. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18.
- Quito, E. J. (2017). *Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz*. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio de la UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29672>.
- Ramirez, T. A. (2007). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo
- Reyes, D. E. (2004). *Clima organizacional en salud pública*. Consideraciones generales. Revista Correo Científico Médico de Holguín, 8(3). Disponible en: <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>
- Robbins, S. A. (1998) *Comportamiento Organizacional*. (1era, edición) México. Editorial Prentice Hall.
- Salgado, M. A. & Giacomozzi, A. M. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile. Revista Médica de Risaralda, 25(2), 157-166. <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v25n2/0122-0667-rmri-25-02-157.pdf>
- Sánchez, F. M. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13(1), 102-122.
- Silva, A. M. (1996) *Comportamiento Organizacional*. (1era, edición) México. Editorial Prentice Hall.
- Silva, E. S. Días, P. A. & Rodrigues, Anabela. (2019). Job satisfaction and burnout in gerontological care assistants. Psicologia, Saúde & Doenças, 20(3), 788-802. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psd/v20n3/v20n3a18.pdf>
- Solano, S. O. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Gerencia Territorial Huallaga Central*.
Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1725>
- UNESCO (2013). *Análisis del clima escolar. ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe?* 2013.

Obtenido de:

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/analisis-delclima-escolar.pdf>

- Uria, D. A (2018). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. Ltda de la Ciudad de Ambato*. [Tesis de pregrado]. Universidad Tecnica de Ambato, Ecuador. Repositorio: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1376>
- Tomás, J. M. Santos, S. D. & Fernández, I. A. (2019). Job Satisfaction of the Dominican Teacher: Labor Background. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n2/0121-5469-rcps-28-02-63.pdf>
- Zans, A. J. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Maestría thesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Zempual, D. P. Morales, L. E. & Freites, Z. E. (2021). Management skills and organizational climate in small and medium enterprises, 50(127), 12705. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782021000100005&lang=es

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento clima organizacional

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Este presente cuestionario del Hospital San Juan de Lurigancho está dirigido a los trabajadores del área de recursos humanos, que tiene como principal finalidad el reconocer su opinión del clima laboral en la empresa. Se presentará una serie de opiniones relacionadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Agradeceré que marque con un aspa en la opción que mejor se adecue a su punto de vista. Debe marcar una opción ya sea con una (x) o un aspa (√). Cabe señalar que la encuesta es totalmente anónima.

TODO O SIEMPRE	5
MUCHO	4
REGULAR O ALGO	3
POCO	2
NINGUNO O NUNCA	1

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	Existen oportunidades para poder progresar en la empresa					
2	Los trabajadores están comprometidos con el éxito de la empresa.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan en el área					
4	Se cuenta con el acceso de la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En el área, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En el área, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
	Los trabajadores pueden participar en definir los objetivos y las					

11	acciones para cumplir las tareas.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las funciones cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En el área, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					

33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	En el área se fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y servicios de la cooperativa son tema de orgullo personal					
38	Los objetivos de trabajo están bien explicados.					
39	El jefe escucha las ideas y opiniones que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo tienen relación con la visión de la empresa.					
41	Se fomenta la creación de ideas creativas.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas.					
45	Se cuenta con tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Anexo 2: Instrumento satisfacción laboral

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Este presente cuestionario del Hospital San Juan de Lurigancho está dirigido a los trabajadores del área de recursos humanos, que tiene como principal finalidad el reconocer su opinión sobre la satisfacción laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

N°	ESCALA
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO
2	EN DESACUERDO
3	INDECISO
4	DE ACUERDO
5	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Los jefes son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					

13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mis jefes					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
			VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos Hospital San Juan de Lurigancho?	Establecer la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	Existe relación significativa el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	C L I M A O R G A N I Z A C I O N A L	Palma (2004), El clima organizacional es el ambiente propio de la empresa, que es que es percibido por los colaboradores y está relacionado con las condiciones en el proceso de interacción social y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas percepciones pueden variar de una organización a otra dependiendo de las suposiciones, creencias y valores que comparte el personal. (p. 54)	El clima organizacional se mide empleando el cuestionario de clima laboral denominado CLSPC, creado por Sonia Palma Carrillo, que está constituido por cinco dimensiones; Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Progreso en la empresa, Éxito del personal, Definición de objetivos y acciones	Ordinal: 1. Nunca 2. Poco 3. Regular 4. Poco 5. Siempre
							Nivel de desempeño, Reconocer los logros, Desarrollo de los trabajadores	
							Capacitación del personal	
							Promover el desarrollo personal, Ideas creativas, Logros en el trabajo, Compromiso de éxito	
							Asegurar el logro en el trabajo, Factor humano	
						Involucramiento Laboral	Compromiso con la empresa, Responsabilidad mejor cada día, Tarea diaria	
							Tarea estimulante, Orgullo personal	
							Visión, misión y valores de la empresa, Calidad de vida laboral	
						Supervisión	Superación de problemas	
							Métodos de trabajo, Evaluación del personal, Preparación, Responsabilidades definidas, Seguimiento y control de actividades	
Normas y procedimientos								
Objetivos en el trabajo, Planes establecidos								
Comunicación	Trato justo en la empresa, Acceso a la información							
	Información adecuada, Relación de confraternidad, Canales de comunicación,							
	Interacción con los trabajadores de mayor cargo Afrontar obstáculos, Comunicación interna							
Condiciones Laborales	Consideración de ideas y opiniones, Colaboración entre diferentes áreas, Conocer el progreso de distintas áreas							
	Cooperación entre compañeros, Objetivos retadores, Toma de decisiones responsables							
							Equipo bien integrado	

						VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL			
						DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho?	Establecer la relación existente entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	S A T I S F A C C I Ó N L A B O R A L	Palma (1999), La satisfacción laboral es la combinación de las reacciones cognitivas y afectivas de un individuo que incluye los aspectos positivos como negativos, en la cual las actitudes y sentimientos que la gente tiene del empleo, dependerá de las características relacionadas entre lo que se espera recibir y lo realmente se obtiene del trabajo (p. 78)	Se utilizó instrumento para medir la satisfacción laboral denominado SLSPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo, que comprende 7 dimensiones como; condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas.	Condiciones Físicas	Distribución de oficinas		
							Ambiente confortable		
							Comodidad inigualable		
							Ubicación de escritorio adecuado		
							Comodidad en labores diarias		
						Beneficios Laborales	Sueldo acorde a las labores asignadas		
							Sueldo bastante aceptable		
							Sueldo satisfactorio		
							Trato de la institución al trabajador		
						Políticas Administrativas	Percepción de explotación laboral		
Horario adecuado									
Horario incomodo									
Horas extras no pagadas o compensadas									
Relaciones Interpersonales	Ambiente creado por los colegas								
	Agrado de trabajar con los compañeros de trabajo								
	Mantener distancia entre compañeros de trabajo								
	Grupo de trabajo solidario								
Desarrollo Personal	Trabajo acorde a la forma de ser del colaborador								
	Trabajo permite el desarrollo personal								
	Disfrutar de las labores								
	Felicidad por los resultados alcanzados								
Desempeño de Tareas	Sentimiento de autorrealización por el trabajo								
	Trabajo que hace sentir bien a la persona								
	Tareas valiosas ordinarias								
	Trabajador se siente útil con las labores realizadas								
	Labores sin importancia								
	Trabajo aburrido								
Relación con la Autoridad	Gusto por labores realizadas								
	Trabajo complaciente								
	Jefes comprensivos								
	Disposición de los jefes								
	Beneficios por llevarse bien con los jefes								
	Relaciones cordiales con los jefes								
	Incomodidad								
	Jefes que valoran el esfuerzo								
¿Qué relación existe entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho?	Establecer la relación existente entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	Existe relación significativa entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	S A T I S F A C C I Ó N L A B O R A L	Palma (1999), La satisfacción laboral es la combinación de las reacciones cognitivas y afectivas de un individuo que incluye los aspectos positivos como negativos, en la cual las actitudes y sentimientos que la gente tiene del empleo, dependerá de las características relacionadas entre lo que se espera recibir y lo realmente se obtiene del trabajo (p. 78)	Se utilizó instrumento para medir la satisfacción laboral denominado SLSPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo, que comprende 7 dimensiones como; condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas.	Condiciones Físicas	Distribución de oficinas		
							Ambiente confortable		
							Comodidad inigualable		
							Ubicación de escritorio adecuado		
							Comodidad en labores diarias		
						Beneficios Laborales	Sueldo acorde a las labores asignadas		
							Sueldo bastante aceptable		
							Sueldo satisfactorio		
							Trato de la institución al trabajador		
						Políticas Administrativas	Percepción de explotación laboral		
Horario adecuado									
Horario incomodo									
Horas extras no pagadas o compensadas									
Relaciones Interpersonales	Ambiente creado por los colegas								
	Agrado de trabajar con los compañeros de trabajo								
	Mantener distancia entre compañeros de trabajo								
	Grupo de trabajo solidario								
Desarrollo Personal	Trabajo acorde a la forma de ser del colaborador								
	Trabajo permite el desarrollo personal								
	Disfrutar de las labores								
	Felicidad por los resultados alcanzados								
Desempeño de Tareas	Sentimiento de autorrealización por el trabajo								
	Trabajo que hace sentir bien a la persona								
	Tareas valiosas ordinarias								
	Trabajador se siente útil con las labores realizadas								
	Labores sin importancia								
	Trabajo aburrido								
Relación con la Autoridad	Gusto por labores realizadas								
	Trabajo complaciente								
	Jefes comprensivos								
	Disposición de los jefes								
	Beneficios por llevarse bien con los jefes								
	Relaciones cordiales con los jefes								
	Incomodidad								
	Jefes que valoran el esfuerzo								

Ordinal:
1. Nunca
2. Poco
3. Regular
4. Poco
5. Siempre

Anexo 4: Formato de validación de cuestionario



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CORDERAS CONDO LOS DONCE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ESTE
 I.3. Especialidad del experto: MAESTRO EN INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: ORTIZ GONZALES MERILIN HELEN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			
41	/			
42	/			
43	/			
44	/			
45	/			
46	/			
47	/			
48	/			
49	/			
50	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
ES OPCIONABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, 7 de 10 del 2017

JA

 Firma de experto informante
 DNI: *6775236*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CORDENAS CONDOR DONCEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV- ESTE
 I.3. Especialidad del experto: MAESTRID EN INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: ORITZ GONZALES MERILIN HELEN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, *7 de 10* del 2017

.....
 Firma de experto informante
 DNI: *07775236*.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Narvaes Arambur, Teresa.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - USMP
 I.3. Especialidad del experto: Docente metodólogo.
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: ORTIZ GONZALES MERILIN HELEN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				40%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				40%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				40%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				40%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				40%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				40%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				40%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				40%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					40%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17		✓		
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			
39	✓			
40	✓			
41	✓			
42	✓			
43	✓			
44	✓			
45	✓			
46	✓			
47	✓			
48	✓			
49	✓			
50	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, de del 2017



Firma de experto informante
 DNI:10122038.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Narvaez - Aranibar, Teresa
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - USMP
 I.3. Especialidad del experto: Docente - Metabolologo
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: ORTIZ GONZALES MERILIN HELEN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				40%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				40%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				40%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				40%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				40%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				40%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				40%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				40%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					40%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, 30 de set del 2017



.....
 Firma de experto informante
 DNI:10122038.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ROMERO PACORA, JESÚS
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTE / UCV
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: ORTIZ GONZALES MERILIN HELEN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				74%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					78%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

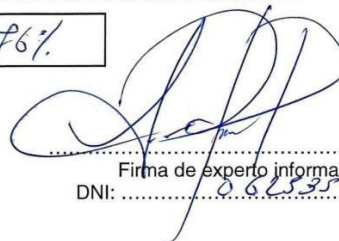
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 03 de Oct, del 2017

76%



Firma de experto informante
 DNI: 06253522

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ROMERO PACORA, JESSY
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC / UCV
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: ORTIZ GONZALES MERLIN HELEN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				76%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					76.6%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	//			
03	//			
04	//			
05	//			
06	//			
07	//			
08	//			
09	//			
10	//			
11	//			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

San Juan de Lurigancho, 87 de oct del 2017

76-60%



Firma de experto informante
DNI: 706253522

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: SUASNABAN UGARTE, FEDERICO A.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12		UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Conforme.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 3 de 10 del 2017

[Handwritten Signature]
Firma de experto informante
DNI: *[Handwritten DNI]*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: SUASNABAN UGARTE, FEDERICO A.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC-UCV
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS- PROYECTOS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13		/		
14		/		
15		/		
16		/		
17		/		
18		/		
19		/		
20		/		
21		/		
22		/		
23		/		
24		/		
25		/		
26		/		
27		/		
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Comparte.

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 3 de 10 del 2017

[Handwritten Signature]

.....

Firma de experto informante

DNI: *[Handwritten DNI]*

.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Martinez Alanoca, Yuri
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV - Este
 I.3. Especialidad del experto: Docente - Tematico
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: ORTIZ GONZALES, MERILIN HELEN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			
39	✓			
40	✓			
41	✓			
42	✓			
43	✓			
44	✓			
45	✓			
46	✓			
47	✓			
48	✓			
49	✓			
50	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, de del 2017



Firma de experto informante

DNI: 08074364

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Martinez Alanoca, Vuri
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente, UCV - este
 I.3. Especialidad del experto: Docente - Tematico
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: ORTIZ GONZALES MERLIN HELEN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12		UCV				
13						
14						
15			UNIVERSIDAD			
16			CÉSAR VALLEJO			
17						
18	✓					
19	✓					
20	✓					
21	✓					
22	✓					
23	✓					
24	✓					
25	✓					
26	✓					
27	✓					
28	✓					
29	✓					
30	✓					
31	✓					
32	✓					
33	✓					
34	✓					
35	✓					
36	✓					

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, de del 2017



Firma de experto informante
 DNI: 020743000

Anexo 5: Matriz de evidencias internas para la discusión

Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (Satisfacción laboral)
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy bueno 55.0%, 5 ^{to} /5, Bueno 32.5%, 4 ^{to} /5; Regular 12.5%, 3 ^o /5.	Los trabajadores el área de recursos humanos del hospital San Juan de Lurigancho, consideran que cuando el clima organizacional es muy bueno, la satisfacción laboral es muy bueno en un 42.5% y los trabajadores que consideran que el clima organizacional es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 10.0%.
AUTORREALIZACIÓN	Muy bueno 55.0%, 5 ^{to} /5, Bueno 30.0%, 4 ^{to} /5; Regular 12.5%, 3 ^{to} /5; Malo 2.5%, 2 ^{do} /5	Los trabajadores el área de recursos humanos del hospital San Juan de Lurigancho, consideran que cuando la autorrealización es muy bueno, la satisfacción laboral es muy bueno en un 32.5% y los trabajadores que consideran que la autorrealización es bueno, el satisfacción laboral es bueno en un 10.0%.
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Muy bueno 45.0%, 5 ^{to} /5, Bueno 27.5%, 4 ^{to} /5; Regular 20.0%, 3 ^{to} /5; Malo 7.5%, 2 ^{do} /5	Los trabajadores el área de recursos humanos del hospital San Juan de Lurigancho, consideran que cuando el involucramiento laboral es muy bueno, la satisfacción laboral es muy bueno en un 25.0% y los trabajadores que consideran que el involucramiento laboral es bueno, la satisfacción laboral es bueno en un 5.0%.
SUPERVISIÓN	Muy bueno 40.0%, 5 ^{to} /5, Bueno 45.0%, 4 ^{to} /5; Regular 15.0%, 3 ^{to} /5.	Los trabajadores el área de recursos humanos del hospital San Juan de Lurigancho, consideran que cuando la supervisión es muy bueno, la satisfacción laboral es muy bueno en un 32.5% y los trabajadores que consideran que el supervisión es bueno, la satisfacción laboral es bueno en un 12.5%.
COMUNICACIÓN	Muy bueno 62.5%, 5 ^{to} /5, Bueno 15.0%, 4 ^{to} /5; Regular 22.5%, 3 ^{to} /5.	Los trabajadores el área de recursos humanos del hospital San Juan de Lurigancho, consideran que cuando la comunicación es muy bueno, la satisfacción laboral es muy bueno en un 37.5% y los trabajadores que consideran que la comunicación es bueno, la satisfacción laboral es bueno en un 0.0%.
CONDICIONES LABORALES	Muy bueno 57.5%, 5 ^{to} /5, Bueno 27.5%, 4 ^{to} /5; Regular 15.0%, 3 ^{to} /5.	Los trabajadores el área de recursos humanos del hospital San Juan de Lurigancho, consideran que cuando las condiciones laborales es muy bueno, la satisfacción laboral es muy bueno en un 57.5% y los trabajadores que consideran que las condiciones laborales es bueno, la satisfacción laboral es bueno en un 25.0%.
SATISFACCIÓN LABORAL	Muy bueno 57.5%, 5 ^{to} /5; Bueno 25.0%, 4 ^{to} /5; Regular 15.0%, 3 ^{to} /5; Malo 2.5%, 2 ^{do} /5	

Anexo 6: Matriz de evidencias externas para la discusión

Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Polanco (2013)	Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los de los docentes del instituto tecnológico de Administración de empresas de la ciudad de San Pedro Sula, Honduras.	Rho de Spearman Rho=0.574, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral de los de los docentes del instituto tecnológico de Administración de empresas de la ciudad de San Pedro Sula, Honduras.	Rho de Spearman Rho=0.413, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
López (2014)	Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Industria Comercial Plástica Mendieta Carrillo PLASTIMEC	Rho de Spearman Rho=0.712, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en la Industria Comercial Plástica Mendieta Carrillo PLASTIMEC	Rho de Spearman Rho=0.549, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
Umaña (2016)	Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Industria Calan, Honduras.	Rho de Spearman Rho=0.432, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Industria Calan, Honduras.	Rho de Spearman Rho=0.539, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Industria Calan, Honduras.	Rho de Spearman Rho=0.531, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
Quispe (2015)	Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Andahuaylas.	Rho de Spearman Rho=0.323, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación entre la supervisión y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Andahuaylas.	Rho de Spearman Rho=0.366, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
Quenda (2013)	Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede central del gobierno regional de Moquegua.	Chi cuadrado $X^2 = 41.656$; Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05).
	Existe relación entre la comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede central del gobierno regional de Moquegua.	Chi cuadrado $X^2 = 38.240$; Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05).
Hospinal (2013)	Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F & D inversiones S.A.C.	Chi cuadrado $X^2 = 25.394$; Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05).
	Existe relación entre la autorrealización y satisfacción laboral en la empresa F & D inversiones S.A.C.	Chi cuadrado $X^2 = 23.136$; Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05).
Ortiz, M. (2017)	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	Rho de Spearman Rho=0.623, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	Rho de Spearman Rho=0.548, Sig. (bilateral) = 0.001; (p ≤ 0.05)
	Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	Rho de Spearman Rho=0.749, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	Rho de Spearman Rho=0.629, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	Rho de Spearman Rho=0.629, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.	Rho de Spearman Rho=0.983, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)

Anexo 7: Detalle de confiabilidad de los ítems

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento suprimido	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	201,30	746,677	,622	,954
2	201,27	748,563	,582	,954
3	200,70	769,549	,334	,955
4	201,30	746,677	,622	,954
5	201,38	747,471	,552	,954
6	200,85	771,054	,224	,955
7	201,38	745,779	,617	,954
8	201,35	745,362	,617	,954
9	201,27	748,563	,582	,954
10	200,83	769,687	,277	,955
11	201,35	746,797	,621	,954
12	201,33	749,456	,566	,954
13	201,35	746,797	,621	,954
14	201,33	749,456	,566	,954
15	200,75	769,679	,329	,955
16	201,35	746,797	,621	,954
17	201,33	749,456	,566	,954
18	201,35	746,797	,621	,954
19	201,33	749,456	,566	,954
20	200,75	769,679	,329	,955
21	201,35	746,797	,621	,954
22	201,33	749,456	,566	,954
23	201,35	746,797	,621	,954
24	201,33	749,456	,566	,954
25	200,75	769,679	,329	,955
26	201,38	744,035	,662	,953
27	201,35	754,541	,485	,954
28	200,75	766,397	,408	,955
29	201,38	744,035	,662	,953
30	201,35	754,541	,485	,954
31	201,38	744,035	,662	,953
32	201,35	754,541	,485	,954
33	200,75	766,397	,408	,955
34	201,38	744,035	,662	,953
35	201,35	754,541	,485	,954
36	200,75	766,397	,408	,955

37	201,38	744,035	,662	,953
38	201,35	754,541	,485	,954
39	200,75	766,397	,408	,955
40	201,38	744,035	,662	,953
41	201,35	754,541	,485	,954
42	201,38	744,035	,662	,953
43	201,35	754,541	,485	,954
44	200,75	766,397	,408	,955
45	201,38	744,035	,662	,953
46	201,35	754,541	,485	,954
47	200,75	766,397	,408	,955
48	201,38	744,035	,662	,953
49	201,35	754,541	,485	,954
50	200,75	766,397	,408	,955

Anexo 8: Detalle de confiabilidad de los ítems

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	144,55	697,279	,829	,980
2	144,53	696,051	,860	,980
3	143,92	719,610	,626	,981
4	144,53	696,051	,860	,980
5	144,53	696,051	,860	,980
6	143,92	719,610	,626	,981
7	144,55	697,279	,829	,980
8	144,53	696,051	,860	,980
9	143,92	719,610	,626	,981
10	144,55	697,279	,829	,980
11	144,53	696,051	,860	,980
12	144,55	697,279	,829	,980
13	144,53	696,051	,860	,980
14	143,92	719,610	,626	,981
15	144,55	697,279	,829	,980
16	144,53	696,051	,860	,980
17	143,92	719,610	,626	,981
18	144,55	697,279	,829	,980
19	144,53	696,051	,860	,980
20	143,92	719,610	,626	,981
21	144,55	697,279	,829	,980
22	144,53	696,051	,860	,980
23	143,92	719,610	,626	,981
24	144,55	697,279	,829	,980
25	144,53	696,051	,860	,980
26	143,92	719,610	,626	,981
27	144,55	697,279	,829	,980
28	144,53	696,051	,860	,980
29	143,92	719,610	,626	,981
30	144,55	697,279	,829	,980
31	144,53	696,051	,860	,980
32	143,92	719,610	,626	,981
33	144,55	740,254	,067	,983
34	144,55	697,279	,829	,980
35	144,53	696,051	,860	,980
36	143,92	719,610	,626	,981

Anexo 9: Base de datos

Base datos: Clima Organizacional																																																					
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35	it36	it37	it38	it39	it40	it41	it42	it43	it44	it45	it46	it47	it48	it49	it50			
1	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4			
2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5			
3	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5		
4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	
5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5			
6	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4		
8	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1			
9	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4				
10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4			
11	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3			
12	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2			
13	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4			
14	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3			
15	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3				
16	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	
17	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3			
18	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	1	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	
19	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4		
20	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3			
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
22	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4		
23	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5				
24	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3			
25	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3
26	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3			
27	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5			

Anexo 10: Autorización de la empresa

	Ministerio de Salud	Ministerio de Salud	HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO	SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN	"Año del Buen Servicio al Ciudadano"
--	---------------------	---------------------	---------------------------------	------------------------------	--------------------------------------

San Juan De Lurigancho, 11 De Setiembre De 2017

OFICIO Nº 012 2017-OAD-HSJL

DR. JOSE FRANCISCO VALLEJO SALDARRIAGA
DIRECTOR ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que habiendo recibido la solicitud de la estudiante Ortiz Gonzales Merilin Helen identificada con DNI Nº 46544458, de la carrera de Administración de Empresas de la facultad que usted dignamente dirige.

Se le concede el permiso para realizar su tesis en nuestra institución, recolectando la información relevante que le permita el desarrollo de su investigación de manera satisfactoria.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
Jefe de la Oficina de Administración

Hospital San Juan de Lurigancho - Unidad de Logística http://www.hospitalajl.gob.pe/	Av. Cento Grande Alt. Paradero 1 s/n San Juan de Lurigancho Lima 38, Perú Tel. Nº 386010 - 386013
--	---