



**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

**Clima organizacional y satisfacción de los trabajadores del complejo
hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales**

AUTOR:

**Br. Alarcón Andreu, Alexander Francisco
CODIGO ORCID: 0000-0001-9822-1386**

ASESOR

**MSc. ING Castro Mejía, Percy Junior
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5345-5098**

LIMA-PERÚ

2022

Tesis

**“Clima organizacional y satisfacción de los trabajadores del complejo hospitalario PNP
Luis N. Sáenz- 2022”**

Línea de investigación general de la universidad

Economía, Empresa y Salud

Línea de investigación específica de la universidad

Asesor

MSc. ING. Castro Mejía, Percy Junior

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5345-5098

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Secretario

Vocal

Asesor temático

Dedicatoria

Dedico mi trabajo a mis padres quienes me han apoyado en todo momento tanto a nivel profesional como personal, dándome la motivación en los momentos justos.

Agradecimiento

A dios por darme la sabiduría y temple que eh necesitado para cumplir mis metas.

A mis padres por comprender las horas de estudio y trabajo por lo cual no eh podido darme tiempo para la familia.

A mis profesores de la Universidad Privada Norbert Wiener, por brindarme sus conocimientos, apoyarme y asesorarme en el desarrollo de mi investigación.

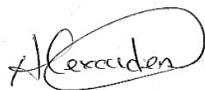
A todos ellos gracias.

Declaración de autoría

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACION DE AUTORIA		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-017	VERSIÓN: 01	FECHA: 05/10/2022
		REVISIÓN: 01	

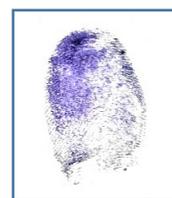
Yo, ALARCON ANDREU, ALEXANDER FRANCISCO estudiante de la escuela académica profesional de Negocios y Competitividad de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: “Clima organizacional Y satisfacción de los trabajadores del complejo hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022” para la obtención del Título Profesional Administración y Negocios Internacionales es de mi autoría y declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.



**FIRMA: ALARCON ANDREU
 ALEXANDER FRANCISCO**

DNI N°: 45396762



HUELLA

LIMA 05 DE OCTUBRE DE 2022.

INDICE

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autoría	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPITULO I: EL PROBLEMA	01
1.1 Planteamiento del problema	01
1.2 Formulación del problema	03
1.2.1 Problema general	03
1.2.2 Problemas específicos	03
1.3 Objetivos de la investigación	03
1.3.1 Objetivo general	03
1.3.2 Objetivos específicos	03
1.4 Justificación de la investigación	04
1.4.1 Teórica	04
1.4.2 Metodológica	04
1.4.3 Práctica	05
1.5 Limitaciones de la investigación	05
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	06
2.1 Antecedentes de la investigación	06
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Formulación de hipótesis	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
3.1. Método de investigación	19
3.2. Enfoque investigativo	19
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	19

3.6.	Variables y operacionalización	21
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1.	Técnica	22
3.7.2.	Descripción	22
3.7.3.	Validación	24
3.7.4.	Confiabilidad	24
3.8.	Procesamiento y análisis de datos	24
3.9.	Aspectos éticos	25
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		26
4.1	Resultados	26
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	26
4.1.2.	Análisis inferencial de resultados	39
4.1.3.	Discusión de resultados	43
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		46
5.1	Conclusiones	46
5.2	Recomendaciones	47
REFERENCIAS		48
ANEXOS		53
Anexo 1: Matriz de consistencia		54
Anexo 2: Instrumentos		55
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento		58
Anexo 4: Base de datos		60

Índice de tablas

Tabla 1.	Distribución de datos según la variable clima organizacional.	26
Tabla 2.	Clima organizacional según dimensión liderazgo.	27
Tabla 3.	Clima organizacional según dimensión motivación.	28
Tabla 4.	Clima organizacional según dimensión comunicación.	29
Tabla 5.	Distribución de datos según la variable satisfacción de los trabajadores.	30
Tabla 6.	Satisfacción laboral según dimensión reto de trabajo.	31
Tabla 7.	Satisfacción laboral según dimensión sistema de recompensas.	32
Tabla 8.	Satisfacción laboral según dimensión condiciones favorables.	33
Tabla 9.	Satisfacción laboral según dimensión colegas que brindan apoyo.	34
Tabla 10.	Clima organizacional según satisfacción de los trabajadores.	35
Tabla 11.	Liderazgo según satisfacción de los trabajadores.	36
Tabla 12.	Motivación según satisfacción de los trabajadores.	37
Tabla 13.	Comunicación según satisfacción de los trabajadores.	38
Tabla 14.	Prueba de correlación según Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores.	39
Tabla 15.	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo y la satisfacción de los trabajadores.	40
Tabla 16.	Prueba de correlación según Spearman entre la motivación y la satisfacción de los trabajadores.	41
Tabla 17.	Prueba de correlación según Spearman entre la comunicación y la satisfacción de los trabajadores.	42

Índice de figuras

Figura 1.	Distribución de datos según la variable clima organizacional.	26
Figura 2.	Clima organizacional según dimensión liderazgo.	27
Figura 3.	Clima organizacional según dimensión motivación.	28
Figura 4.	Clima organizacional según dimensión comunicación.	29
Figura 5.	Distribución de datos según la variable satisfacción de los trabajadores.	30
Figura 6.	Satisfacción laboral según dimensión reto de trabajo.	31
Figura 7.	Satisfacción laboral según dimensión sistema de recompensas.	32
Figura 8.	Satisfacción laboral según dimensión condiciones favorables.	33
Figura 9.	Satisfacción laboral según dimensión colegas que brindan apoyo.	34
Figura 10.	Clima organizacional según satisfacción de los trabajadores.	35
Figura 11.	Liderazgo según satisfacción de los trabajadores.	36
Figura 12.	Motivación según satisfacción de los trabajadores.	37
Figura 13.	Comunicación según satisfacción de los trabajadores.	38

Resumen

El estudio tiene el propósito de determinar como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción de los trabajadores de un Complejo hospitalario, mediante un enfoque cuantificable y un diseño no experimental y descriptivo, se aplicó a una población finita de 158 trabajadores del complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022 y la muestra fue de 112 trabajadores, quienes participaron mediante dos instrumentos: un cuestionario para cada variable. Resultados: se halló que el 14.3% percibe al clima laboral como deficiente, en un 49.1% es percibido como regular y en un 36.6% lo percibe en un nivel óptimo. Por otro lado el 17.0% presenta una satisfacción laboral baja, el 46.4% media y el 36.6% presenta una satisfacción laboral alta Conclusión: Se determinó que el clima organizacional se relaciona de manera directa con el nivel de satisfacción de los trabajadores según el coeficiente de 0.667 significativa al 0.000.

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral, institución de salud, motivación.

Abstract

The purpose of the study is to determine how the organizational climate is related to the satisfaction of the workers of a Hospital Complex, through a quantifiable approach and a non-experimental and descriptive design, it will be applied to a finite population of 158 workers of the PNP Luis N. Sáenz Hospital Complex- 2022 and a sample was 112 workers, who participated through two instruments: a questionnaire for each variable. Results: it was found that 14.3% perceive the work environment as deficient, in 49.1% it is perceived as regular and in 36.6% perceive it at an optimal level. On the other hand, 17.0% have low job satisfaction, 46.4% average and 36.6% have high job satisfaction Conclusion: It was determined that the organizational climate is directly related to the level of satisfaction of workers according to the coefficient of 0.667 significant to 0.000.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, health institution, motivation.

Introducción

El clima organizacional, es un conjunto de emociones y conductas que presentan los trabajadores bajo las actividades que realizan y son parte de lo que identifica a dicha organización, siendo esto percibido por sus integrantes, lo cual es un elemento favorecedor o perjudicial dependiendo como se desarrolle; lo cual como se ha visto en investigaciones, en donde el desempeño del trabajador está bien radicalizado en el nivel de satisfacción que este tenga con su trabajo, es por lo cual que este clima de la organización permite establecer las condiciones ideales para que los trabajadores puedan desarrollar sus máximas capacidades, esto si el clima organizacional se da en un sentido optimo, pero al contrario, en un clima poco favorable lo único que generará es un caos en el orden establecido de los procesos, perjudicando tanto al trabajador como a la propia institución, por lo cual el propósito del trabajo es poder determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional, considerando el siguiente esquema:

Capítulo I: Denominado el problema; donde se identifica el desarrollo de la problemática observada y se fórmula interrogante al respecto, además del objetivo y la justificación del estudio y las limitaciones. Capítulo II: Se presenta investigaciones que se han desarrollado anteriormente en base al tema de estudio, las bases teóricas y la formulación de las hipótesis. Capítulo III: se presenta los métodos herramientas y público objetivo investigado, además de los procesos por lo que paso la información obtenida. Capítulo IV; se presenta los resultados encontrados así como su discusión; Capítulo V: se presentan la conclusiones de los resultados y las recomendaciones a raíz de ello; asimismo se presentó las referencias citadas en el estudio y se anexó los documentos utilizados en el desarrollo del estudio.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional en un estudio en Grecia, se evidenció que el clima que se desarrolla en la organización es parte primordial en el desarrollo de los sistemas de atención de salud, ya que genera una mayor fidelidad de los trabajadores, además de mejorar su percepción acerca de la calidad institucional y de los servicios que brinda (Berberoglu, 2018).

Lo que también se presentó en un estudio en México donde la mayoría de los encuestados sugirió un clima organizacional moderado (56%) y un ambiente de trabajo satisfactorio (40,7%) o muy satisfactorio (46,2%), por lo que ambos conceptos se relacionan de manera directa (Fernández et al., 2019).

Por otro lado, según la OPS la fuerza laboral en la región de las Américas es del 50% de la población, donde se realiza a la producción y el desarrollo, asimismo la presencia en los movimientos económicos es de un 60%, pero para que este crecimiento sea aún mayor se necesita de mejores condiciones laborales donde se respete los derechos de los trabajadores (OPS, 2020).

Por otro lado, en México los trabajadores del Estado perciben un clima laboral en un 31.8% como malo y en un 59.1% como regular, donde la mayoría de mujeres tiene una percepción más negativa que sus contrapartes masculinos, observándose una relación directa con su desempeño y satisfacción laboral (Rosiles et al., 2020). Lo que también se halló en un estudio chileno donde la satisfacción de los trabajadores, tiene una influencia significativa con su desempeño y calidad de vida dentro del trabajo (Mendoza y Moyano, 2019).

De igual forma, según un estudio colombiano, encontró que hoy en día las empresas son capaces de reconocer escenarios donde el talento humano puede mejorar

su productividad, gracias a la gran cantidad de información que está constantemente accesible en los medios de comunicación, con dinámicas del ambiente laboral que modifican la percepción del talento humano para los procesos y estructuras organizacionales(Campillo et al., 2019).

En el Perú se observó que la satisfacción laboral en salud era en promedio insatisfactorio esto relacionado más con las condiciones en las cuales desarrollan su trabajo (Campos et al., 2019). De igual forma, en Trujillo el 61% del personal de salud estuvo satisfechos laboralmente, solo el 31% se encuentra plenamente satisfecho y el 68% también considera que las condiciones laborales son normales, destacando que a pesar de las preocupaciones por las emergencias Covid 19. Los trabajadores de la salud continúan sufriendo malas condiciones debido a políticas inadecuadas en temas de salud que no están haciendo lo que deberían, en cuanto a la mejora de las condiciones laborales(García, 2020).

Por otro lado, según el portal Info Capital humano (2018) un 76% de las fuerza laboral no es feliz en su trabajo, en un 22% se debe a que no tiene desafíos su trabajo, en un 20% por no tener un buen clima laboral, el 19% por deficiencias el liderazgo, en un 12% por temas de salario, el 10% por falta de reconocimiento y no se le permite expresar ideas y en un 7% porque no hay posibilidades de crecimiento profesional. Lo que concuerda con un estudio hecho en Trujillo donde se halló una satisfacción en el trabajo que fue en su mayoría inadecuado (Barahona,2019).

Por otro lado, en el complejo de salud investigado se ha observado que el personal está teniendo una mayor carga de trabajo, lo que está afectando su desempeño además de generar un clima tenso en la institución, de igual manera algunos trabajadores presentan cierta insatisfacción con su trabajo por lo que están pensando en buscar otras alternativas laborales, lo que podría repercutir en las actividades

institucionales, por lo mismo es primordial conocer como el clima organizacional que se está percibiendo puede relacionarse con la satisfacción de los trabajadores, formulándose las siguientes interrogantes:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estudio presenta teorías sobre las variables investigadas, que permiten explicar la naturaleza de estas dos variables y comprender la relación que se pretendió probar como objetivo del estudio, asimismo se brinda un análisis de la información que sirve de consulta para quienes se interesen por el tema, además de servir de fundamento para estudios más complejos.

1.4.2 Metodológica

Se muestra un método cuantitativo y práctico de como medir las variables de estudio además de instrumentos analizados tanto en consistencia como en confiabilidad y viabilidad para medir las variables, además de que el estudio será un antecedente esencial para reforzar otros trabajos desarrollados en el mismo sentido.

1.4.3 Práctica

Con la información y resultados relevantes encontrados en el presente estudio, se podrá aportar en el desarrollo de estrategias que se planifiquen en la institución

teniendo como fundamento tales elementos, porque dichos datos mostraran la realidad en las cuales se desarrollan las variables de un forma porcentual y cuantitativa.

1.5 Limitaciones de la investigación

Una de ellas fue el tiempo para la aplicación de los instrumentos por lo que se tuvo que ejercer la coordinación suficiente y encuestar una cierta cantidad de mínima de 5 individuos por día, por lo que tomo algunas semanas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

En Chile Araya et al. (2020) realizó su estudio teniendo la meta de “Descifrar el nivel asociativo que se desarrolla entre la satisfacción y el clima que se presenta en una institución de salud”, mediante un método de análisis y descripción con una muestra representativa de 110 individuos quienes resolvieron dos cuestionarios, en donde se halló que la satisfacción en el trabajo es considerable en un 38% y el clima de la organización es bueno en un 42%, concluyéndose que existe un nivel asociativo directo entre las variables.

En esta investigación se observa como el clima que se desarrolla en la organización es un factor esencial en la satisfacción de sus trabajadores, donde muchas veces se ha visto como el clima que desarrolla una organización que trata del ambiente y de las condiciones que se disponen para que las actividades se realicen no solo de manera eficiente sino considerando la seguridad del trabajador, pueden influir en su satisfacción tanto personal como profesional.

En México Pedraza (2020) realizó su investigación con el objeto de “Analizar del nivel de asociación en el cual se desarrollan el clima de trabajo y la satisfacción del trabajador”, con un método descriptivo y de relación causal con una muestra de 80 personas. El estudio encontró que los empleados de las organizaciones privadas diferían en sus evaluaciones, sólo en relación a las identidades y criterios de satisfacción intrínseca. Los resultados están correlacionados y permiten concluir que cuando el nivel

del clima que se desarrolla en la institución es óptimo el nivel satisfactorio del trabajo será mayor.

Otro estudio que indica la importancia del clima organizacional para la satisfacción del trabajadores, con incidencia significativa es decir a una mejor implementación de este clima habrá una mayor satisfacción de todo el personal.

En Colombia Herrera y Manrique (2019), desarrollaron un estudio con el objeto de “Identificar la satisfacción laboral que se desarrolla en el personal de enfermería”, a través de un estudio descriptivo y comparativo de 280 autoinformes de enfermeras y 24 cuestionarios de Font Roja, donde se encontró que el ambiente comunitario y la relación con sus jefes y colegas tuvo media superior en cuanto a su satisfacción y estadísticamente significativa ($p=0,00$) con el nivel de interrelación entre compañeros. Los entornos hospitalarios estaban más satisfechos con su trabajo, al igual que con sus competencias profesionales. En conclusión, al comparar la satisfacción laboral en los dos entornos laborales con la insatisfacción interpersonal, se presentó diferencias significativas siendo en ambos casos resultados regulares.

En este estudio los autores pudieron encontrar una diferencia significativa entre los niveles de satisfacción entre el personal, algunos tenían ‘problemas con sus superiores o entre compañeros, lo que ocasiona un ambiente de tensión que solo provoca estrés generando un clima inadecuado para el desarrollo de las actividades de la institución lo que no solo perjudica al personal sino también a la misma calidad de la institución.

En Chile Mendoza y Moyano (2019) presentaron su trabajo teniendo como objeto “descifrar como el clima en el trabajo incide en la satisfacción del trabajador y su calidad de vida” con un estudio descriptivo con la participación de 623 personas

mediante el uso de cuestionarios, en donde se halló que la satisfacción en el trabajo era regular en un 45%, el clima en la organización se percibió en un nivel bueno, lo que se asoció significativamente con la calidad de vida, evidenciándose una incidencia significativa del clima de trabajo sobre la satisfacción del personal.

En este caso los autores encontraron que el nivel de la satisfacción entre el personal era regular en su mayoría puesto que no se les brinda las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus labores, generándoles una mala calidad de vida laboral lo que es parte de un clima laboral regularmente adecuado lo que se asoció significativamente con el nivel de satisfacción encontrado.

En México Maciel, et. al. (2018), presentaron su investigación con el objeto de “Conocer como el clima que se desarrolla en la organización se asocia con la satisfacción del trabajador”, utilizando métodos cuantitativos de tipo descriptivo y transversal, el estudio evaluó a 14 enfermeros administradores senior en la jurisdicción utilizando un cuestionario. El porcentaje real de satisfacción laboral fue del 85,7%, mientras que el porcentaje real de liderazgo, motivación y comunicación fue del 92,9%. Concluyéndose que el nivel asociativo entre los elementos investigados es directo.

De igual manera, en este estudio los autores encontraron que el clima de su organización presentó un nivel adecuado con un liderazgo eficiente, gran motivación y un nivel de comunicación adecuado en otras palabras un clima organizacional de alto estándar, lo que se relacionó con la satisfacción de sus trabajadores.

Antecedentes Nacionales

Holguín y Contreras (2020) desarrollaron su estudio teniendo el fin de “conocer el nivel satisfactorio laboral del personal de salud, con un estudio documental descriptivo con la participación de 76 personas y el uso de cuestionarios. Se encontró

que el 28% de los trabajadores tenían alta satisfacción laboral, siendo los médicos los que tenían la mayor satisfacción (83,3%). El 48% se mostró moderadamente satisfecho, además, uno de cada cuatro trabajadores reportó baja satisfacción. Se concluyó que la satisfacción del trabajador se relaciona con la cantidad de años brindados a la institución donde a menor tiempo es mayor la satisfacción.

En este caso los autores encontraron que la mayoría de trabajadores estaban satisfechos en un nivel moderado, lo que se asoció con ciertas condiciones que le brindaba su institución como la estabilidad laboral y la permanencia en la institución.

Ñique (2020) desarrolló su investigación con el objeto de “lograr una identificación del nivel asociativo entre el clima que se presenta en la institución y el nivel satisfactorio laboral entre un grupo de trabajadores” el estudio utilizó métodos cuantitativos, no experimentales, laterales y relacionales. La recolección de datos para este estudio se basó en cuestionarios aplicados a una muestra de 33 colaboradores. Se encontró que el 78,8% percibió niveles de clima laboral normal, el 15,2% eran buenos y el 6,1% malos, asimismo el 81,8% tenía una satisfacción laboral normal, el 12,1% baja y el 6,1% alta. Por lo tanto, se evidenció que el nivel asociativo entre los elementos de investigación es significativo

En este estudio la satisfacción laboral presentó en los trabajadores un nivel moderado, esto porque el clima de su institución se desarrolló de manera normal, aunque también se presentó un porcentaje del 12.1% que presentó una infracción con las condiciones del clima en su institución.

Chávez (2019) presentó su trabajo con el objeto de “identificar el nivel asociativo entre el clima de una institución y el nivel satisfactorio laboral”. La muestra fue de 90 enfermeras sometidas a un estudio descriptivo a través de encuestas, en

donde se halló que el nivel asociativo entre los elementos investigados es directo, es decir a un mejor clima en la institución habrá un mejor nivel de satisfacción.

En este caso también se fundamenta que el nivel de relación entre el clima laboral y el nivel de satisfacción del personal e una institución es directo es decir a mayor nivel en el clima institucional habrá una mejor satisfacción en sus trabajadores.

Cartagena y Peña (2019) presentaron su estudio con el fin de “conocer como el clima que se desarrolla en la organización se relaciona con el nivel satisfactorio laboral de los trabajadores”. Se utilizaron métodos cuantitativos, que van desde niveles de correlación transversales hasta diseños no experimentales. La muestra es de 63 personas quienes resolvieron cuestionarios, en donde se halló que el 87.3% refiere que el clima en la institución es regular y por otros lado el 42.9% está satisfecho regularmente con su trabajo por lo que se evidencio que entre las variables la relación fue moderada con $r = 0.455$ y directa.

En este caso el resultado del estudio encontró que los niveles de la satisfacción como del clima laboral estuvieron en un nivel moderado, asimismo el nivel de asociación entre ellos fue directo.

Pérez y Zafra (2018) presentaron su trabajo con el objeto de “Lograr una identificación del nivel asociativo entre el clima y la satisfacción en una institución de salud”. Métodos cuantitativos, no métodos experimentales, con la participación de 29 personas como muestra y el uso de cuestionarios, de donde se obtuvo que los puntajes en lo que se percibe el clima organizacional es de favorable en un 62.1% en un nivel medio. Por otro lado el nivel satisfactorio laboral fue medio en la mayoría de la muestra. Conclusión: Las variables tienen una fuerte relación proporcional estadísticamente significativa.

En este estudio el clima de la institución fue regular lo que se reflejó en la mediana satisfacción de la mayoría de su muestra, lo que indico un nivel proporcional de relación es decir a mayor clima o mejor, habrá una satisfacción favorable de los trabajadores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

Es el desarrollo de ciertas características y condiciones tanto físicas como intangibles, lo cual es percibido por todos sus integrantes, lo cual influye en su comportamiento, asimismo los parámetros en los cuales se desarrolla este clima son establecidos institucionalmente (Chiavenato, 2017).

Asimismo es la percepción del personal sobre la empresa en la cual trabajan, de cómo percibe su estructura y los términos en los cuales le permiten desarrollarse, de las condiciones que le brinde, y estos factores continúan influyendo en el tiempo, especialmente en la conducta de los del personal, así mismo el ambiente de trabajo se fragmenta porque puede ser subdivididos por tipo de tejido (Aliaga et al., 2017).

A su vez, desde un enfoque de sistemas, el clima organizacional es un proceso social con posibles factores que potencialmente afectan la dinámica de la salud pública(23). Asimismo es un factor muy influyente en el crecimiento laboral de los trabajadores y de sus actividades más aun en sistemas de trabajo tan importante como la salud pública, apuntando a una mejor calidad de vida(Viloria et al., 2016).

Es así que el clima organizacional es considerado como el conjunto de las condiciones laborales, la interacción entre el personal y la cultura que se desarrolla dentro de una organización, siendo parte de la percepción de todos sus trabajadores.

Teoría del Clima Organizacional de Likert

Desarrollada por Goncalves (2005) refiere que el actuar de los trabajadores que son adoptados tiene la dependencia de la dirección de la gerencia y de cómo las decisiones se desarrollan en la institución, es decir estas conductas son respuestas a la percepción que el trabajador tenga de su trabajo y del clima que se desarrolla en él. Dentro de ello son esenciales 3 aspectos:

1. Variable causal: Definida como una variable independiente destinada a dirigir el cauce de las acciones dentro de la institución, para lograr los objetivos y las conductas deseadas (Corichi et al., 2018).
2. Variables intermedias: Tiene la potestad de poder evaluar los procesos internos, como el caso de la comunicación, el nivel de motivación, el desempeño laboral entre otros (Corichi et al., 2018).
3. Variables Finales: son los encargados de medir los progresos de los anteriores elementos. La motivación y el desempeño laboral están relacionados con el ambiente de trabajo dentro de la organización, y los factores externos e internos no tienen un impacto directo, pero enfatizan cómo estos factores son percibidos por los empleados en la organización (Corichi et al., 2018).

La teoría nos indica que dentro del clima organizacional existente elementos esencial para generar un buen desarrollo, el cual es la motivación y el desempeño de trabajo, lo que trae una mayor satisfacción del trabajador, lo que a su vez en forma cíclica genera un buen clima laboral.

2.2.1.1 Dimensiones de clima organizacional

Dimensión 1: Liderazgo

Es un factor que incide en la interacción entre gerentes y empleados. El objetivo es tener un compromiso de trabajo en ambos casos y establecer metas que deben alcanzarse para lograr resultados reales. Hoy en día, la mayoría de las organizaciones trabajan en equipo con énfasis en la responsabilidad y la eficiencia a través de supervisores de gestión de los recursos humanos altamente calificados, que se enfocan en lograr los objetivos institucionales, donde se reconoce la necesidad de mejorar nuestras habilidades y productividad (Avenecer, 2015).

Robbins y Judge (2013) en cuanto al liderazgo refirieron que es un desarrollo de capacidades que permiten al líder influir significativamente en el actuar de un grupo de individuos con el fin de que todos se enfoquen cumplir con lo trazado en la planificación.

Asimismo el liderazgo puede convertir una visión en algo secundario. Se dice que esto influye en la voluntad de cambiar de sus seguidores, Por lo tanto, los líderes necesitan tener habilidades y destrezas específicas para dirigir sus acciones, siendo esta sus herramientas de motivación para gestionar el actuar de los empleados y los sistemas y procesos para lograr las metas propuestas (Hernández, 2017).

También los líderes no son solo líderes que lideran a sus subordinados, sino que se preocupan más por el desarrollo de su trabajo, se involucran en formas y estrategias que crean reciprocidad entre los empleados, es decir, trabajadores y líderes incluso lideran un equipo, como guía parte de la norma(Gutiérrez, 2015).

Asimismo el liderazgo es un conjunto de habilidades que tienen ciertas personas para poder dirigir masas hacia un objetivo específico, en este caso institucional para

poder a través de ciertas técnicas y estrategias obtener resultados de manera más rápida y sostenibles.

Dimensión 2: Motivación

Se refiere al impulso que presenta una persona y es un estímulo que puede provenir tanto de fuentes internas como externas. Debido a esto, la forma en que surge la motivación muchas veces va depender de los que el individuo desea y necesita, así como de sus propias características (Cubas, 2016).

Así mismo, la motivación es el comportamiento que exhiben las personas con el fin de lograr una meta o una meta deseada, para una organización, si los empleados están motivados aumentarán su desempeño y productividad para que se esfuercen en lograr la meta de la organización. hace lo mejor que puede Sí, porque lo ven como propio excepto en línea con sus propias metas. Vale la pena señalar que la motivación de cada individuo es diferente, algunos pueden estar motivados por el dinero, otros por el reconocimiento (Tejedor, 2014).

Igualmente la motivación es un aspecto que brinda de la energía y la intención necesaria al individuo y con ello enfrenta desafíos o pone a prueba su capacidad de desarrollo intelectual, a través de lo cual las organizaciones promueven su crecimiento, productividad y benefician económicamente a los trabajadores y personas que brindan servicios o productos. Asimismo, se reclutan empleados más competentes para un mercado competitivo, por lo que es importante reconocer los esfuerzos del empleado para que estén más motivados para mejorar continuamente y se sientan conectados institucionalmente (Galván, 2018).

Cabe decir que la motivación puede provenir de una fuente tanto interna como externa es decir que las condiciones en las cuales el trabajador desarrolle sus labores

pueden impulsarlo o no a seguir, así como los propios objetivos interno y metas que este tenga serán influyentes en la decisiones y acciones que tome para bien de la organización y el suyo propio.

Dimensión 3: Comunicación

En el ámbito organizacional la comunicación es el conjunto de estrategias y técnicas que se desarrollan para el manejo de la información que se da en todas sus áreas así como con el exterior, lo cual puede influir mucho en la decisiones que se tome así como en los comportamiento de los empleados. Así como para ayudar a esta última a lograr sus objetivos mejor y más rápido(Aliaga et al., 2017).

Asimismo, la palabra comunicación tiene múltiples significados según para que se le utilice, formalmente es el proceso que se da entre dos partes en las cuales se pretende brindar una información a través de ciertos códigos, y métodos como hablar, escuchar, leer o escribir. Pero la pintura, el baile y la narración también son formas de comunicación (Saavedra et al., 2021).

3.2.2 Satisfacción laboral

Es la percepción del empleado sobre su trabajo esto puede ser negativo o positivo de acuerdo a las condiciones en las cuales se desarrolla su trabajo convergencia con sus necesidades y anhelos (Chiang et al., 2018).

De manera similar, se puede decir que el nivel de satisfacción es la actitud de un empleado hacia su trabajo. Esto también incluye la reacción emocional que surge cuando contrasta la realidad de la obra. Esta conductas se desarrolla por las creencias y valores del empleado y su relación con las condiciones de su trabajo (Guerrero et al., 2018). Asimismo, la satisfacción laboral es el agente que impulsa a las personas a la

acción y provoca comportamientos que afectan directamente el desempeño de trabajo de la institución(Romero y Rosado, 2019).

Asimismo la satisfacción laboral es una percepción que tiene el trabajador acerca de su lugar en el trabajo, de si las condiciones en el son las esperada y si se está cumpliendo con lo que el espera en cuanto a metas y beneficios esto contrastado con la realidad y lo que le ofrece en concreto su institución.

3.2.2.1 Dimensiones de la satisfacción laboral de enfermería

Dimensión 1: Reto de trabajo

Se trata de aquellas situaciones que se dan en el trabajo donde exige de las habilidades y destrezas del trabajador para ser desarrolladas. Además de la motivación para el trabajo, el reconocimiento de los logros de los empleados, la independencia y la confianza en los empleados y la rendición de cuentas a los empleados, proporcionando retroalimentación sobre su trabajo(Lomas, 2017).

Asimismo, ante los desafíos laborales, el personal tiende a elegir posiciones que les brinden desarrollo tanto a nivel profesional como personal y se les ofrezcan el potencial de diversidad, autonomía y retroalimentación en el trabajo. Proceso. Asimismo, los trabajos menos desafiantes pueden causar irritabilidad y hacer que los empleados se sientan deprimidos y sin éxito, por lo que los empleados en trabajos con demandas y responsabilidades moderadas tienen un mayor potencial y oportunidades de crecimiento(Tecsihua, 2018).

Dimensión 2: Sistema de recompensas

El desarrollo de los empleados en una organización se basa en las expectativas y percepciones de cómo la organización los beneficiará a través de las motivaciones

anteriores, y se enfocan en lograr metas y objetivos establecidos cuando les brinda una ventaja significativa en sus esfuerzos y logros. En otras palabras, el compromiso organizacional de las personas depende de su nivel percibido de reciprocidad: cuanto más resultados esperados produce el trabajo, mayor es ese compromiso (Universidad de Sonora, 2018).

Dimensión 3: Condiciones favorables

Se ve como una combinación de factores que determinan el desempeño del desarrollo de un trabajador, incluido el horario de trabajo, el nivel de organización del trabajo, el contenido del trabajo y los beneficios, por lo que estas condiciones cubren solo aspectos específicos. La calidad de los puestos de trabajo, pero también de las actividades, ya sean estos puestos de trabajo temporales o permanentes, medianos o grandes, los materiales y recursos disponibles, el equipamiento, etc. Por ello se menciona que estas condiciones, si están en un nivel bajo o insuficiente desarrollan indicadores de problemas como accidentes y accidentes de trabajo, infecciones, enfermedades, estrés, agotamiento emocional, etc. (Reyes, 2016).

Dimensión 4: Colegas que brindan apoyo

Se define como una transacción entre personas que forman una red de apoyo entre sí, para lograr cumplir con sus necesidades y objetivos. Asimismo son procesos para ayudar a las personas a lidiar con situaciones estresantes y llevar vidas más saludables. Asimismo, la cantidad de contactos que componen la red de una persona puede tener un impacto positivo en su salud, particularmente cuando esos contactos muestran interés en el bienestar de la persona. Por lo tanto, se debe señalar que la calidad del apoyo brindado y la satisfacción personal percibida pueden mitigar el impacto de los estresores laborales(Olivari, 2017).

Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland refiere que la motivación laboral depende de lo que cada individuo quiera y de sus necesidades, siendo el factor que debe cumplir una posición.

Estas necesidades son:

a). Aprobación. Consiste en las necesidades de ciertas personas para tomar el poder, distribuirlo a otros y ejercer la autoridad.

b). Afiliación. Es una necesidad en donde la persona busca establecer relaciones productivas de buena compañía, lo que Maslow llamó la necesidad de afecto.

c). Actuación. Aquellos que están motivados para lograr sus objetivos siempre trabajan duro para lograrlos y cuando alcanzan sus objetivos, están muy satisfechos. Cuando hay escasez de desafíos laborales, está estrechamente relacionada con una gran insatisfacción. Para que los empleados estén motivados, es necesario que se les asignen puestos que sean acordes a sus habilidades (Moreno y Constanza, 2012).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión motivación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión comunicación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Hipotético deductivo; el que comienza con la observación del fenómeno para establecer una preposición sobre una verdad que se pretende probar desde lo general a lo específico, obteniendo una conclusión al respecto (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Enfoque investigativo

Es el cuantitativo el cual se desarrolla a través de la estadística con el fin de darle valores y medir las variables y de esta manera establecer patrones de comportamiento (Ñaupas et al., 2013)

3.3. Tipo de investigación

Es observacional y básico, por lo que se pretende aportar en la solución de un problema específico en especial en su conocimiento (Arias, 2012).

3.4. Diseño de la investigación

Es el no experimental, el cual es el que se desarrolla sin alterar o cambiar las variables investigadas y solo se limita a observar la realidad. Se desarrolla lateralmente y en grupos a lo largo del tiempo. Los diseños se correlacionan a través de relaciones entre variables (Hernández et al., 2014).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Es el número total previo al fenómeno investigado, complementado con análisis textual, cuantificación, teniendo en cuenta las características poblacionales descritas en el estudio (Ñaupas et al., 2015). En el presenta caso la población fueron 158 trabajadores de un complejo de salud.

3.5.2. Muestra

Es una fracción que es la representación de la totalidad de la población de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso se requirió del uso de una ecuación de poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

- N : Población (158)
- Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
- P : Probabilidad de éxito (0.5)
- Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
- E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{158 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(158 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 112 \text{ personas}$$

Muestreo: Probabilístico aleatorio simple es por ello que la cantidad muestral se obtuvo por medio de la probabilidad, asimismo toda la población tuvo la misma oportunidad de ser elegidos como integrantes de la muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores que tienen laborando en la institución más de dos semestres
- Colaboradores que desearon participar en el estudio
- Colaboradores que no estuvieron de licencia

Criterios de Exclusión:

- Colaboradores que tienen laborando en la institución menos de dos semestres
- Colaboradores que no desearon participar en el estudio
- Colaboradores que estuvieron de licencia

3.5.3. Unidades informantes

Trabajadores del complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Definición Operacional: Aspectos y elementos que conforma el ambiente de trabajo y que se asocia con el actuar de sus trabajadores, el cual fue medido por un cuestionario de 12 ítems considerando dimensiones como liderazgo, motivación y comunicación.

Tabla 1. Matriz operacional de la variable 1

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Liderazgo	– Dirección	Nunca (1)	Optimo (44-60)
	– Estímulo de la excelencia		
Motivación	– Estímulo del trabajo en equipo	Casi nunca (2)	Regular (28-43)
	– Solución de conflictos	A veces (3)	
	– Realización personal	Casi siempre (4)	Deficiente (12-27)
	– Reconocimiento	Siempre (5)	
	– Responsabilidad		
Comunicación	– Adaptabilidad laboral		
	– Estímulo al desarrollo organizacional		
	– Cultura organizacional		
	– Retroalimentación		
	– Estilos de comunicación		

Variable 2: Satisfacción de los trabajadores

Definición Operacional: Es la percepción que los trabajadores tienen en relación al cumplimiento de sus necesidades y condiciones en el trabajo, lo cual fue medido por un cuestionario de 20 ítems considerando como 4 dimensiones; como lo es el reto de trabajo, a sismo el sistema que brinda recompensas, las condiciones favorables y la dimensión colegas que brindan apoyo.

Tabla 2. *Matriz operacional de la variable 2*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Reto de trabajo	Estimulación laboral		
	Naturaleza del trabajo		
	Logro		
	Trabajo en sí mismo		
	Identidad de la tarea		
	Recompensas equitativas		
Sistema de recompensas	Reconocimiento laboral		
	Demandas de trabajo		
	Incentivos	Nunca (1)	Alta (74-100)
	Oportunidades de ascender	Casi nunca (2)	Media (47-73)
	Compensación	A veces (3)	Baja (20-46)
Condiciones favorables	Condiciones favorables de trabajo e insumos	Casi siempre (4)	
	Horarios	Siempre (5)	
	Autonomía		
Colegas que brindan apoyo	Ambiente laboral		
	Supervisión		
	Colegas cooperadores		
	Líderes tolerantes		
	Responsabilidad laboral		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Encuesta, estructura ordenada que tiene el fin de brindar una estrategia para coleccionar la información de un grupo de individuos de manera eficiente y rápida (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7.2. Descripción

3.7.2.1 Clima organizacional

Para la medición del clima organizacional se utilizará el cuestionario de los autores Aliaga et al. (2017), que consta de 12 ítems considerando dimensiones como dividido en Liderazgo (4 ítems) Motivación (4 ítems) y comunicación (4 ítems), con una escala de Likert.

Tabla 3. *Ficha técnica de clima organizacional*

Nombre :	Cuestionario de Clima Organizacional
Año:	2017
Autora:	Aliaga et al. (2017)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel del clima organizacional
Sub categorías:	Liderazgo, Motivación y Comunicación.
Baremos:	Optimo, Regular y Deficiente
Validez del instrumento:	3 expertos
Confiabilidad del instrumento:	Alfa de Cronbach de 0.750
Nº ítems:	12 ítems

3.7.2.2 Satisfacción de los trabajadores

En el caso de la satisfacción de los trabajadores se utilizará el cuestionario del autor Peceros(2019), el cual consta de 20 preguntas que se dividen en 4 dimensiones en donde se considera a el Reto del trabajo con 5 preguntas, sistema de recompensas con 6 preguntas, condiciones favorables con 6 preguntas y colegas que te brindan apoyo con 5 preguntas, con una escala de Likert.

Tabla 4. *Ficha técnica de satisfacción de los trabajadores*

Nombre :	Cuestionario de satisfacción de los trabajadores
Año:	2019
Autor:	Peceros(2019)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel el nivel de la satisfacción de los trabajadores
Sub categorías:	Reto del trabajo, Sistema de recompensas, Condiciones favorables y Colegas que te brindan apoyo
Baremos:	Alta, Media y Baja

Validez del instrumento:	3 expertos
Confiabilidad del instrumento:	Alfa de Cronbach de 0. 836
N° ítems:	20 ítems

3.7.3. Validación

En el instrumento del clima organizacional los autores Aliaga et al. (2017) realizaron la validación de expertos, revisado por 3 especialistas con una concordancia del 98%.

En el caso de la satisfacción de los trabajadores el autor Peceros(2019), lo realizó a través de 3 expertos con un 100% de concordancias.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad se desarrolló por parte de los autores Aliaga et al. (2017) con un resultado del alfa de Cronbach de 0.75 altamente confiable.

En el caso de la satisfacción del trabajador el autor Peceros(2019), en la medición de la confiabilidad del instrumento obtuvo un 0.836 de alfa de Cronbach.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Con la aprobación del trabajo por la universidad se emitió un escrito de presentación al Director de la institución investigada, para solicitar la autorización de aplicación de los cuestionarios. Asimismo el proyecto se derivó a la Oficina de ética, que posteriormente se coordinó con el responsable para coordinar el desarrollo de las encuestas.

Luego de que los datos sean registrados para la encuesta, fueron procesados estadísticamente y presentados en forma de cuadros y/o gráficos estadísticos con la ayuda del programa Excel 2019 y el SPSS 25.0, y luego el análisis y la interpretación

se basó en la base teórica del estudio y el contexto para discutirlo, sacar conclusiones y hacer recomendaciones.

3.9. Aspectos éticos

El trabajo fue presentado al Comité de Ética CIEI-UPNW de la Universidad Peruana Norbert Wiener y de la institución de salud para su revisión; autorizando la aplicación de los instrumentos en la institución de salud asimismo mediante consentimiento informado; de igual manera se siguieron los principios bioéticos de Bell:

- Principio de autonomía. Lo cual será a través del consentimiento informado que se brinde a la muestra.
- Principio de beneficencia. El estudio se enfoca en favorecer el servicio y la seguridad y bienestar del personal de enfermería.
- Principio de no maleficencia. El estudio no provocara daño alguno ni perjuicio ni a la institución ni a la muestra de estudio.
- Principio de justicia. Donde el trato a la muestra fue de igual magnitud con el respecto que merece toda persona.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 5. Distribución de datos según la variable clima organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	14,3
Regular	55	49,1
Óptimo	41	36,6
Total	112	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 1. Distribución de datos según la variable clima organizacional.



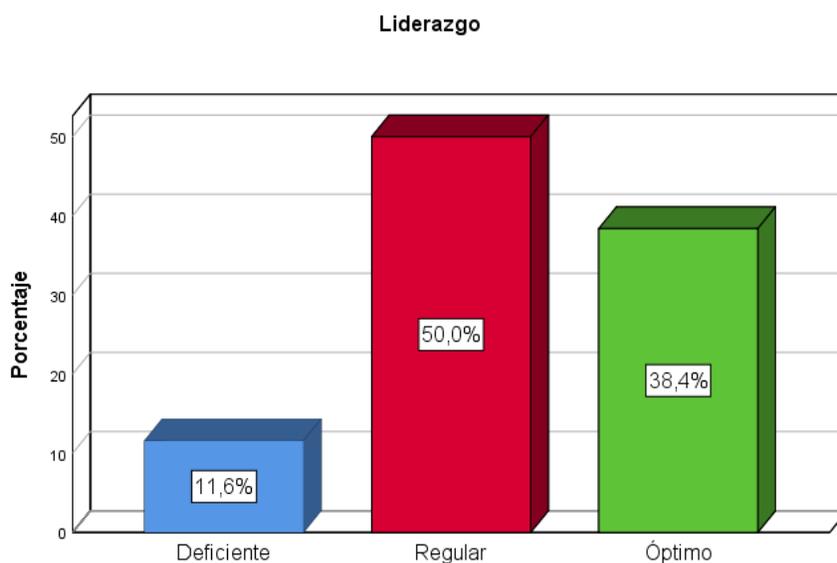
En la tabla 5 y figura 1, 16 trabajadores que representan el 14.3% perciben un clima organizacional deficiente, 55 trabajadores que representa el 49.1% perciben un nivel regular y el 36.6% que son 41 trabajadores perciben un nivel óptimo.

Tabla 6. Clima organizacional según dimensión liderazgo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	11,6
Regular	56	50,0
Óptimo	43	38,4
Total	112	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 2. Clima organizacional según dimensión liderazgo.



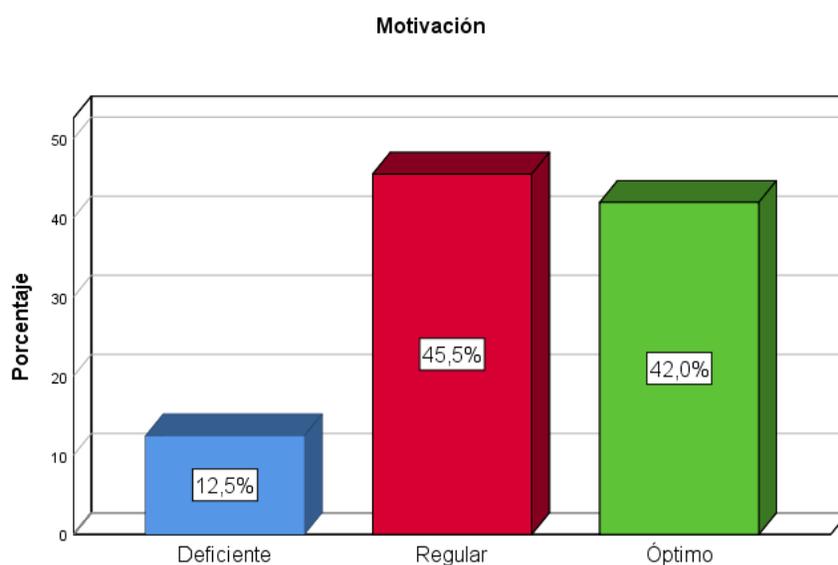
En la tabla 6 y figura 2, 13 trabajadores que representan el 11.6% perciben un clima organizacional en su dimensión liderazgo deficiente, 56 trabajadores que representa el 50.0% perciben un nivel regular y el 38.4% que son 43 trabajadores perciben un nivel óptimo.

Tabla 7. Clima organizacional según dimensión motivación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	12,5
Regular	51	45,5
Óptimo	47	42,0
Total	112	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 3. Clima organizacional según dimensión motivación.



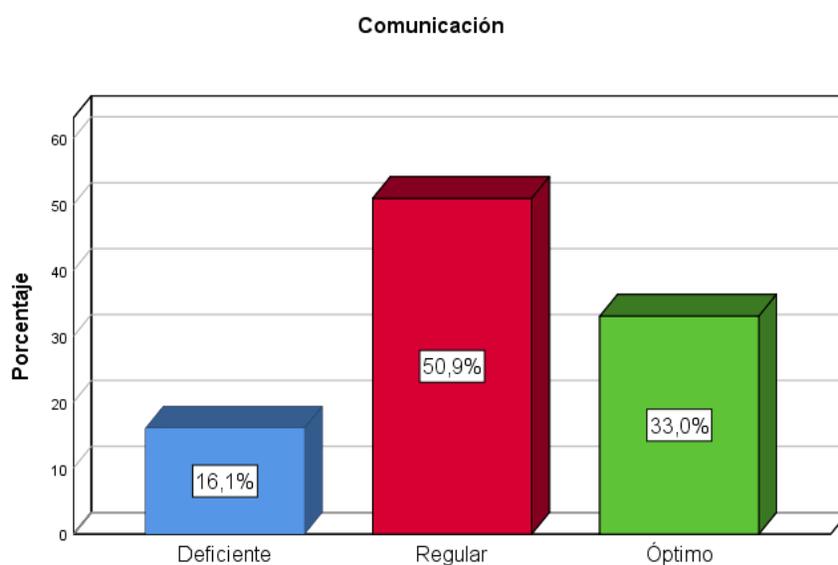
En la tabla 7 y figura 3, 14 trabajadores que representan el 12.5% perciben un clima organizacional en su dimensión motivación deficiente, 51 trabajadores que representa el 45.5% perciben un nivel regular y el 42.0% que son 47 trabajadores perciben un nivel óptimo.

Tabla 8. Clima organizacional según dimensión comunicación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	16,1
Regular	57	50,9
Óptimo	37	33,0
Total	112	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 4. Clima organizacional según dimensión comunicación.



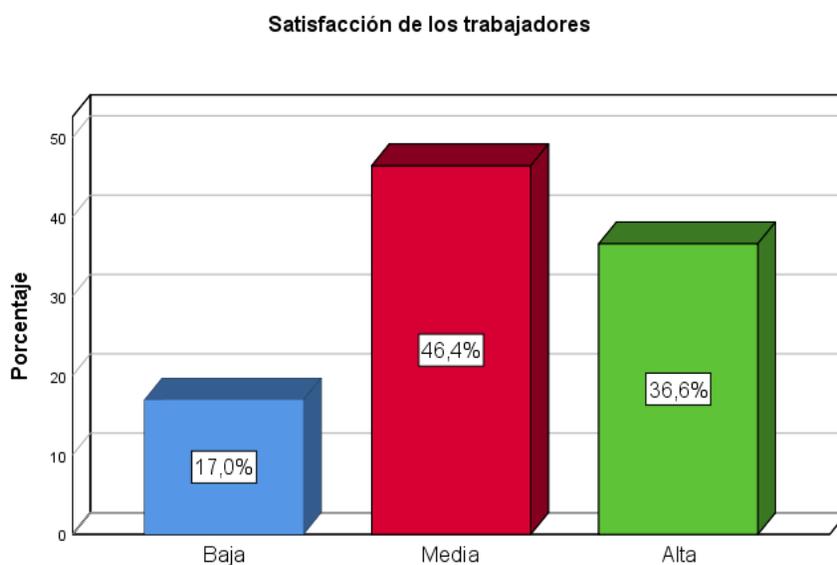
En la tabla 8 y figura 4, 18 trabajadores que representan el 16.1% perciben un clima organizacional en su dimensión comunicación deficiente, 57 trabajadores que representa el 50.9% perciben un nivel regular y el 33.0% que son 37 trabajadores perciben un nivel óptimo.

Tabla 9. Distribución de datos según la variable satisfacción de los trabajadores.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	17,0
Media	52	46,4
Alta	41	36,6
Total	112	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 5. Distribución de datos según la variable satisfacción de los trabajadores.



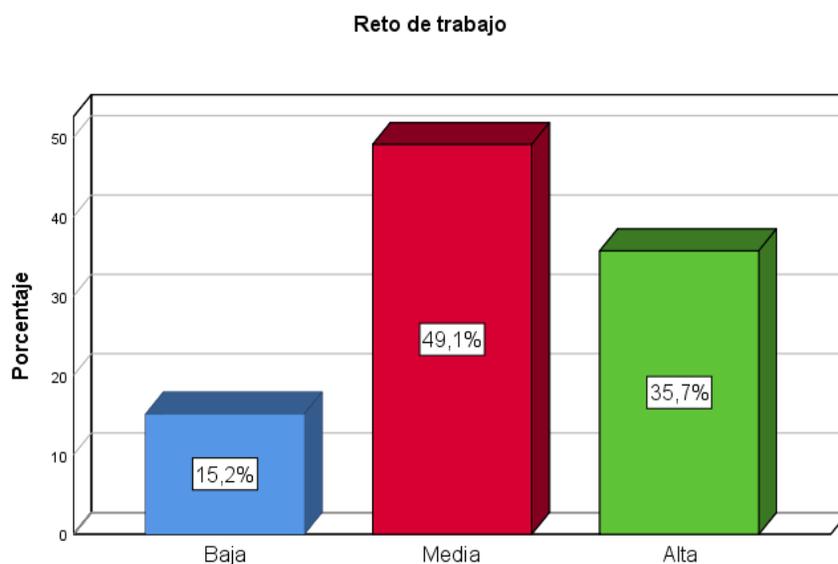
En la tabla 9 y figura 5, 19 trabajadores que representan el 17.0% presentan una satisfacción baja, 52 trabajadores que representa el 46.4% presentan una satisfacción media y el 36.6% que son 41 trabajadores presentan una satisfacción alta.

Tabla 10. Satisfacción laboral según dimensión reto de trabajo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	15,2
Media	55	49,1
Alta	40	35,7
Total	112	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 6. Satisfacción laboral según dimensión reto de trabajo.



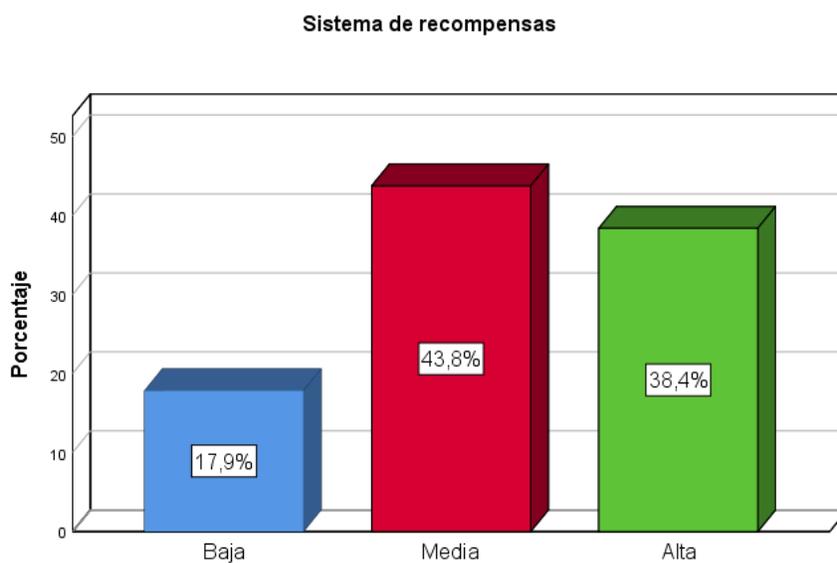
En la tabla 10 y figura 6, 17 trabajadores que representan el 15.2% presentan una satisfacción baja en cuanto al reto de trabajo, 55 trabajadores que representa el 49.1% presentan una satisfacción media y el 35.7% que son 40 trabajadores presentan una satisfacción alta.

Tabla 11. Satisfacción laboral según dimensión sistema de recompensas.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	17,9
Media	49	43,8
Alta	43	38,4
Total	112	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 7. Satisfacción laboral según dimensión sistema de recompensas.



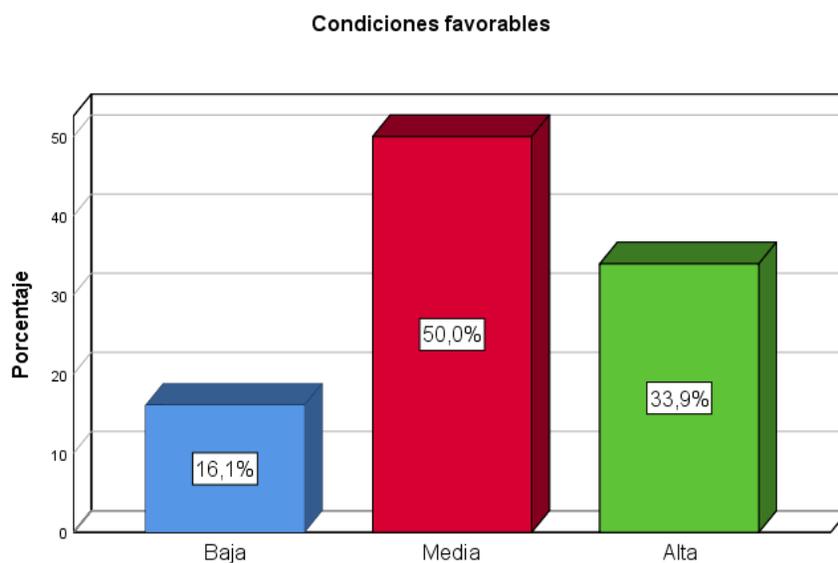
En la tabla 11 y figura 7, 20 trabajadores que representan el 17.9% presentan una satisfacción baja en cuanto al sistema de recompensas, 49 trabajadores que representa el 43.8% presentan una satisfacción media y el 38.4% que son 43 trabajadores presentan una satisfacción alta.

Tabla 12. Satisfacción laboral según dimensión condiciones favorables.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	18	16,1
Media	56	50,0
Alta	38	33,9
Total	112	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 8. Satisfacción laboral según dimensión condiciones favorables.



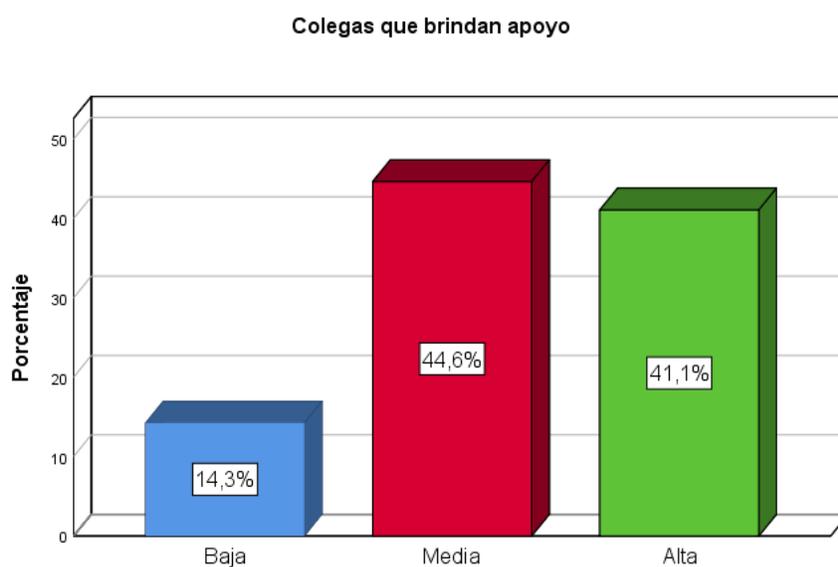
En la tabla 12 y figura 8, 18 trabajadores que representan el 16.1% presentan una satisfacción baja en cuanto a las condiciones favorables, 56 trabajadores que representa el 50.0% presentan una satisfacción media y el 33.9% que son 38 trabajadores presentan una satisfacción alta.

Tabla 13. Satisfacción laboral según dimensión colegas que brindan apoyo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	14,3
Media	50	44,6
Alta	46	41,1
Total	112	100,0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 9. Satisfacción laboral según dimensión colegas que brindan apoyo.



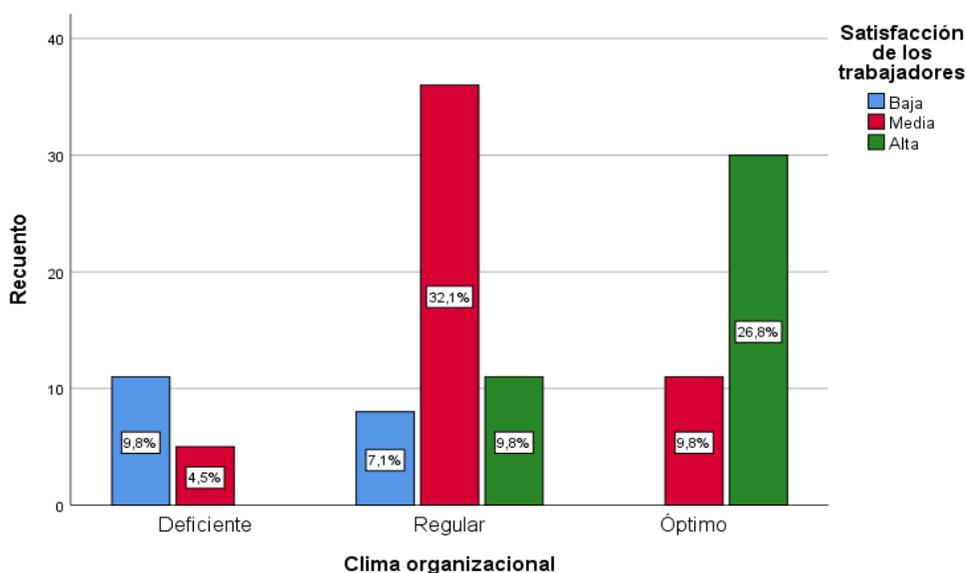
En la tabla 13 y figura 9 18 trabajadores que representan el 14.3% presentan una satisfacción baja en cuanto a colegas que brindan apoyo, 50 trabajadores que representa el 44.6% presentan una satisfacción media y el 41.1% que son 46 trabajadores presentan una satisfacción alta.

Tabla 14. Clima organizacional según satisfacción de los trabajadores.

		Satisfacción de los trabajadores			
		Baja	Media	Alta	Total
Clima organizacional Deficiente	Recuento	11	5	0	16
	% del total	9,8%	4,5%	0,0%	14,3%
Regular	Recuento	8	36	11	55
	% del total	7,1%	32,1%	9,8%	49,1%
Óptimo	Recuento	0	11	30	41
	% del total	0,0%	9,8%	26,8%	36,6%
Total	Recuento	19	52	41	112
	% del total	17,0%	46,4%	36,6%	100,0%

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 10. Clima organizacional según satisfacción de los trabajadores.



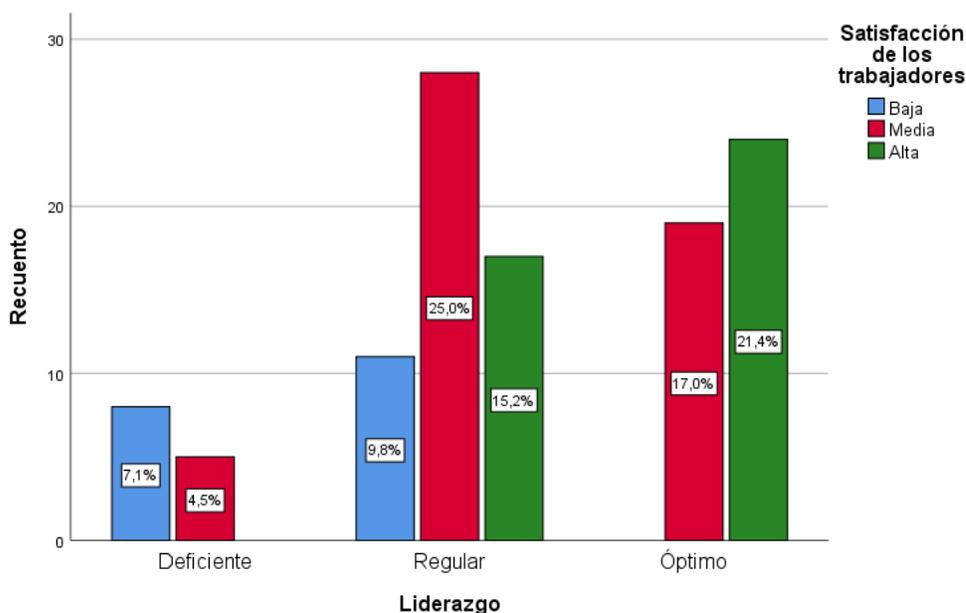
En la tabla 14 y figura 10 se observa que cuando se percibe un clima organizacional deficiente el 9.8% presenta una satisfacción baja y el 4.5% media, cuando se percibe el clima organizacional en un nivel regular, el 7.1% presenta una satisfacción baja, el 32.1% media y el 9.8% alta, finalmente cuando el clima organizacional es percibido como optimo se logra una satisfacción media en un 9.8% y alta en un 26.8%.

Tabla 15. Liderazgo según satisfacción de los trabajadores.

			Satisfacción de los trabajadores			
			Baja	Media	Alta	Total
Liderazgo	Deficiente	Recuento	8	5	0	13
		% del total	7,1%	4,5%	0,0%	11,6%
	Regular	Recuento	11	28	17	56
		% del total	9,8%	25,0%	15,2%	50,0%
	Óptimo	Recuento	0	19	24	43
		% del total	0,0%	17,0%	21,4%	38,4%
Total	Recuento	19	52	41	112	
	% del total	17,0%	46,4%	36,6%	100,0%	

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 11. Liderazgo según satisfacción de los trabajadores.



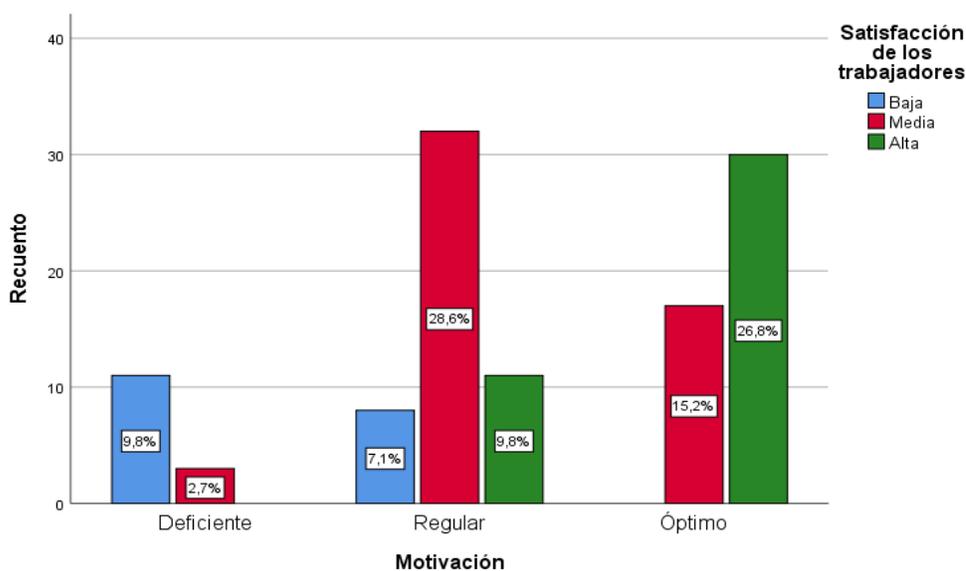
En la tabla 15 y figura 11 se observa que cuando se percibe un clima organizacional en su dimensión liderazgo la satisfacción laboral es baja en un 7.1% y media en un 4.5%, en cambio cuando el liderazgo es regular el 9.8% tiene una satisfacción baja, el 25.0% media y el 15.2% alta, finalmente cuando el liderazgo es percibido como óptimo se logra una satisfacción media en un 17.0% y alta en un 21.4%.

Tabla 16. Motivación según satisfacción de los trabajadores.

		Satisfacción de los trabajadores				
		Baja	Media	Alta	Total	
Motivación	Deficiente	Recuento	11	3	0	14
		% del total	9,8%	2,7%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	8	32	11	51
		% del total	7,1%	28,6%	9,8%	45,5%
	Óptimo	Recuento	0	17	30	47
		% del total	0,0%	15,2%	26,8%	42,0%
Total		Recuento	19	52	41	112
		% del total	17,0%	46,4%	36,6%	100,0%

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 12. Motivación según satisfacción de los trabajadores.



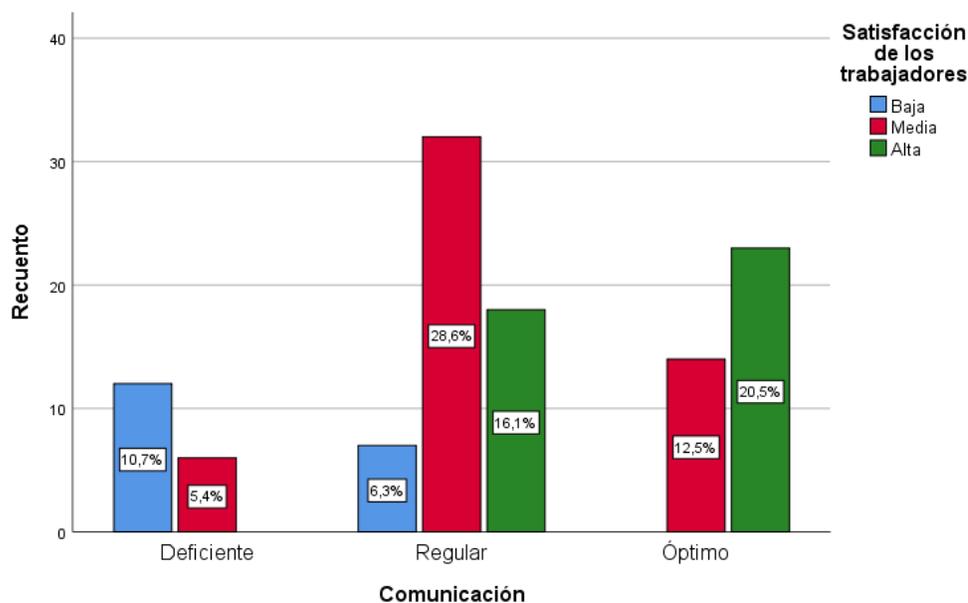
En la tabla 16 y figura 12 se observa que cuando se percibe un clima organizacional en su dimensión motivación como deficiente el 9.8% tiene una satisfacción baja y el 2.7% media, cuando se percibe la motivación en un nivel regular, el 7.1% presenta una satisfacción baja, el 28.6% media y el 9.8% alta, finalmente cuando la motivación es percibida como optima se logra una satisfacción media en un 15.2% y alta en un 26.8%.

Tabla 17. Comunicación según satisfacción de los trabajadores.

		Satisfacción de los trabajadores				
		Baja	Media	Alta	Total	
Comunicación	Deficiente	Recuento	12	6	0	18
		% del total	10,7%	5,4%	0,0%	16,1%
	Regular	Recuento	7	32	18	57
		% del total	6,3%	28,6%	16,1%	50,9%
	Óptimo	Recuento	0	14	23	37
		% del total	0,0%	12,5%	20,5%	33,0%
Total	Recuento	19	52	41	112	
	% del total	17,0%	46,4%	36,6%	100,0%	

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

Figura 13. Comunicación según satisfacción de los trabajadores.



En la tabla 17 y figura 13 se observa que cuando se percibe un clima organizacional en su dimensión comunicación como deficiente el 10.7% tiene satisfacción baja y el 5.4% media, cuando se percibe la comunicación en un nivel regular, el 6.3% tiene satisfacción baja, el 28.6% media y el 16.1% alta, finalmente cuando la comunicación es percibida como optima se logra una satisfacción media en un 12.5% y alta en un 20.5%.

4.1.2. Análisis inferencial de resultados

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Tabla 18. Prueba de correlación según Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores.

			Clima organizacional	Satisfacción de los trabajadores
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
Satisfacción de los trabajadores	Satisfacción de los trabajadores	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	112	112

Se puede observar un relación directa entre los elementos investigados por lo que el nivel correlación fue de 0.667 y significativo al 0.000.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Tabla 19. Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo y la satisfacción de los trabajadores.

		Satisfacción de los trabajadores		
		Liderazgo		
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
	Satisfacción de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	112	112

Se puede observar un relación directa entre los elementos investigados por lo que el nivel correlación fue de 0.478 y significativa al 0.000.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión motivación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión motivación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Tabla 20. Prueba de correlación según Spearman entre la motivación y la satisfacción de los trabajadores.

			Motivación	Satisfacción de los trabajadores
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
	Satisfacción de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	112	112

Se puede observar un relación directa entre los elementos investigados por lo que el nivel correlación fue de 0.619 y significativo al 0.000.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión comunicación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión comunicación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Tabla 21. Prueba de correlación según Spearman entre la comunicación y la satisfacción de los trabajadores.

		Satisfacción de los Comunicación trabajadores		
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
	Satisfacción de los trabajadores	Coefficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	112	112

Se puede observar un relación directa entre los elementos investigados por lo que el nivel correlación fue de 0.557 y significativa al 0.000.

4.1.3. Discusión de resultados

Según lo encontrado estadísticamente se pudo encontrar que el clima organizacional es regular tanto de manera general como en cada uno de sus componentes como el liderazgo, la motivación hacia los trabajadores, y el nivel de comunicación que se desarrolla en la institución, por otro lado en cuanto a la satisfacción es de nivel medio donde hay retos consecutivos en lo laboral, pero no hay un buen sistema de recompensas a o condiciones que permitan un mejor desempeño de los trabajadores asimismo el apoyo entre los compañeros es regular, es por ello que a través del resultado de la Rho de Spearman la asociación fue directa entre los elementos investigados

Lo que concuerda con los estudios de Araya y Medina (2020) en Chile quienes hallaron que la satisfacción en el trabajo es considerable en un 38% y el clima de la organización es bueno en un 42%, evidenciándose una correlación alta y directa entre las variables, al igual que Pedraza (2020) en México quien encontró que cuando el nivel del clima que se desarrolla en la institución el nivel satisfactorio del trabajo será mayor. Asimismo Herrera y Manrique (2019) en Colombia, encontró que los entornos hospitalarios estaban más satisfechos con su trabajo, al igual que con sus competencias profesionales.

Otro estudio es el de Maciel, et. al. (2018) en México, quienes encontraron el porcentaje real de satisfacción laboral fue del 85,7%, mientras que el porcentaje real de liderazgo, motivación y comunicación fue del 92,9%. Evidenciándose una asociación significativa entre los elementos investigados. Similar a lo obtenido por Holguín y Contreras (2020) quienes concluyeron que la satisfacción del trabajador se relaciona

con la cantidad de años brindados a la institución donde a menor tiempo es mayor la satisfacción.

Asimismo Ñique (2020) encontró que el 78,8% de las organizaciones tenían niveles de clima normal, el 15,2% eran buenos y el 6,1% malos, así mismo el 81,8% tenían una satisfacción laboral normal, el 12,1% malos y el 6,1% buenos. Por lo tanto, se evidenció que el nivel asociativo entre los elementos de investigación es significativo. Al igual que Chávez (2019) en donde se halló que el nivel asociativo entre los elementos investigados es directo.

Otro estudio es el Cartagena y Peña (2019) donde sus resultados mostraron que el 87.3% refiere que el clima en la institución es regular y por otro lado el 42.9% está satisfecho regularmente con su trabajo por lo que se evidencio que entre las variables la relación fue moderada con $r = 0.455$ y directa. En cambio en el estudio de Pérez y Zafra (2018), se obtuvo que los puntajes en lo que se percibe el clima organizacional es de favorable en un 62.1% en un nivel medio. Por otro lado el nivel satisfactorio laboral fue medio en la muestra. Evidenciando que las variables tienen una fuerte relación proporcional estadísticamente significativa. Resultados acordes con este estudio, donde las variables mostraron una correlación directa moderada.

Cabe decir que el clima organizacional es parte de las cualidades y elementos de una organización que brinda un ambiente que se enfocan en el cumplimiento de los objetivos tanto de sus trabajadores como de la misma organización, de las cuales se puede decir que influyen y correlacionan el comportamiento de acuerdo con las condiciones y parámetros organizacionales. Es así que el clima organizacional es considerado como el conjunto de las condiciones laborales, la interacción entre el

personal y la cultura que se desarrolla dentro de una organización, siendo parte de la percepción de todos sus trabajadores.

Así como satisfacción laboral es lo que los empleados perciben una variedad de sentimientos positivos y negativos sobre su trabajo a través de estos sentimientos. La satisfacción laboral cambia a medida que aumenta la sensación de satisfacción y disminuye a medida que aumenta y disminuye la motivación de logro, de manera que la intensidad inicial se complementa con la conducta realizada (35). Siendo claro que al mejorar el clima de la organización mejorarían los procesos además de la satisfacción de sus trabajadores. Asimismo la satisfacción laboral es una percepción que tiene el trabajador acerca de su lugar en el trabajo, de si las condiciones en el son las esperada y si se está cumpliendo con lo que el espera en cuanto a metas y beneficios esto contrastado con la realidad y lo que le ofrece en concreto su institución.

Como hemos observado la mayoría de los estudios han encontrado una relación directa entre el clima de la organización y la satisfacción de los trabajadores, es por ello muy importante que las organizaciones estructuren bien sus procesos no solo en función de la productividad sino del cuidado de sus recurso humano en donde se le brinde un ambiente adecuado con las herramientas y las condiciones adecuadas que busquen dar lo necesario a los trabajadores para poder cumplir tanto con los objetivos institucionales como personales, logrando de esta manera una mayor satisfacción de sus trabajadores, y como es sabido un trabajador motivado y satisfecho con su trabajo procederá con una conducta que apunte a cumplir con los objetivos de una manera más eficiente y comprometida. Como nos dice la Teoría del Clima Organizacional de Likert que dentro del clima organizacional existente elementos esencial para generar un buen desarrollo, el cual es la motivación y el desempeño de trabajo, lo que trae una mayor satisfacción del trabajador, lo que a su vez en forma cíclica genera un buen clima laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Primera** Se concluye que el clima organizacional que se percibe en la institución es proporcionalmente relacional con el nivel de satisfacción de los trabajadores es decir es una relación directa con un 0.667 significativa al 0.000.
- Segunda** Se concluye que el clima organizacional en su dimensión liderazgo que se percibe en la institución es proporcionalmente relacional con el nivel de satisfacción de los trabajadores es decir es una relación directa con un 0.478 significativa al 0.000.
- Tercera** Se concluye que el clima organizacional en su dimensión motivación que se percibe en la institución es proporcionalmente relacional con el nivel de satisfacción de los trabajadores es decir es una relación directa con un 0.619 significativa al 0.000.
- Cuarta** Se concluye que el clima organizacional en su dimensión comunicación que se percibe en la institución es proporcionalmente relacional con el nivel de satisfacción de los trabajadores es decir es una relación directa con un 0.557 significativa al 0.000.

5.2 Recomendaciones

- Primera** A la directiva de la institución desarrollar un programa de mejora en la distribución de los recursos destinados para los trabajadores tanto en sus condiciones como herramientas para que ellos puedan desempeñar eficientemente sus labores sin ningún impedimento y a su vez estar satisfechos con su trabajo.
- Segunda** A la directiva y los jefes o líderes mantener en su trato al personal una relación y comunicación horizontal incluida la supervisión, esto para evitar conflictos que Oslo traerían retrasos en el desarrollo de las actividades de la institución. Generando un trabajo en conjunto cooperativo donde todos apunten a un mismo objetivo sin preferencias y desigualdades en los tratos y condiciones, dependiendo claro de la jerarquía.
- Tercera** A la directiva fomentar u brindar el crecimiento profesional con capacitaciones concursos, convenios, entre otros, para un mejor desarrollo, profesional e institucional.
- Cuarta** A la directiva lograr una constante actualización de los materiales y herramientas tecnológicas de la institución y poder destacar una comunicación más efectiva que logre un trabajo conjunto y coordinado que apunte al logro de los objetivos considerando las necesidades de todos sus integrantes.

REFERENCIAS

- Aliaga, Y.; Mercado, I. y Neira, O. (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. "Julio Cesar de Marini Caro" La Merced - Chanchamayo-2017.* Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/2948>
- Araya Salgado, M. y Medina Giacomozzi, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica de Risaralda*, 25(2), 84. doi:10.22517/25395203.19311
- Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica.* 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República.
- Avenecer, Y. (2015) *Liderazgo y Motivación. Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruterios de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8.* Universidad Rafael Landiva <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Barahona, J. (2019) *Clima organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo universitario del valle Jequetepeque.* Universidad Nacional de Trujillo <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11820>
- Berberoglu, A. (2018) Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2018;18(1). <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Campillo, L.; Ortiz, L.; Coronell, R.; Hamburger, K. y Orozco, E. (2019) Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*; 14(2) <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos Truyenque, G.; Nolberto Sifuentes, V. y Coras Bendezú, D. (2019) Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev Enferm Hered*; 11(1):11-7. <http://dx.doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Cartagena Egas, Y. y Peña Ayasta, J. (2019) *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins - ESSALUD.* Lima. Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>

- Chávez Bernal, L. (2019) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Essalud 2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10535>
- Chiang, M.; Riquelme, G. y Rivas, P. (2018) Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cienc Trab.* 20(63):178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2017) *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). Mcgraw-Hill. México.
- Corichi, A.; Hernández, T. y García, M. (2018) *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Boletín científico de ciencias económico administrativas no.3* <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Cubas, N (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo*. Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1>
- Fernández Oliva, Danitza.; Revilla Velásquez, M.; Kolevic Roca L.; Cabrejos Castilla, I.; Muchaypiña Gallegos, I. y Sayas Avilés. I. (2019) Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *An. Fac. med.* 80(2): 188-192. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>
- Galván, M. (2018) *Motivación laboral*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- García, N. (2020) *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonçalves, A. (2005) *Dimensiones del clima organizacional*. Miembro Honorario de la Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC) y Vice Presidente para Latinoamérica de Gestión de la Calidad del Citibank - Banca Corporativa <https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

- Guerrero Bejarano, M.; Parra Suárez, R. y Arce Vera, M. (2018) La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *IRJ*; 3(8):140-6. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Gutiérrez, E. (2015) *Liderazgo del Personal Directivo como factor influyente en la formación de equipos de alto desempeño en las IIEE*. Universidad de Carabobo-Venezuela <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/1378>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández, V. (2017) *Desarrollo de liderazgo. Serie de efectividad organizacional*. <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014) *Metodología de Investigación*. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Herrera Amaya, G. y Manrique Abril, F. (2019) Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*;16(2):74-86. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
- Holgún Morales, Yojani. y Contreras Camarena, Carlos (2020). Satisfacción laboral del personal del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz. Medicina*; 20 (2). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Info Capital humano.(2018) *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#:~:text=El%2024%25%20si%20se%20siente,empresa%20le%20retribuye%20en%20logros>.
- Lomas, R. (2017) *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. Tesis de maestría Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1
- Maciel, A. ; Ortiz, G.; Cuevas, M.; Monroy, M. y Ángeles, G. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral, en la alta dirección de enfermería.

- <https://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/download/1325/894>
- Mendoza, R. y Moyano, E. (2019) Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Gerencia Políticas Salud*;18(36):1-23. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20\(2019-I\)/54559086005/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20(2019-I)/54559086005/)
- Moreno, R. y Constanza, D. (2012) *El Clima organizacional : definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD; 2012. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013) *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis*. 3era edición. Perú.
- Ñique Miranda, M. (2020) *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019*. Universidad César Vallejo; 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
- Olivari, G. (2017) *Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de Lima metropolitana*. Tesis de maestría Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2017. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2771/1/2017_Olivari_Satisfaccion-laboral-y-apoyo-social.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (2020) *Salud de los trabajadores*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Peceros Silvera, J. (2019) *Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima 2019*. Universidad César Vallejo; 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>
- Pedraza, N. (2020) El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*;30(76). Disponible en: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez, Y. y Zafra, E. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del Hospital Santa Rosa, Lima-2017*. Tesis de maestría. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2717/TESIS%20P%c3%a9rez%20Yolanda%20-%20Zafra%20Emilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Reyes, A.(2016) *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. Tesis de maestría, Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (2013) Judge T. *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Romero, J. y Rosado, Z. (2019) Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemp: educ política valores* 7(100). <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Rosiles, A.; Lugo, L.; Clara, M. y Ramírez, C. (2020) Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*; 86(1) 86-102 <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cesramirez.pdf>
- Saavedra Chinchayán, M.; León Montoya, G. y Dávila Guerrero, A. (2021) Comunicación terapéutica del enfermero, desde la perspectiva del hospitalizado en el hospital General Jaén, Perú. *Enf Global*; 20(1):363-94. <https://doi.org/10.6018/eglobal.417451>.
- Tecsihua, J. (2018) *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud de la Marina de Guerra del Perú. Callao 2017*. Tesis de maestría, Lima: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tejedor, J. (2014) *Clima organizacional Laboral y Motivación*. <http://motivacion-06.blogspot.pe/p/blog-page.html>
- Universidad de Sonora.(2018) *Capítulo 5. sistemas de recompensas*. Biblioteca digital. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/capitulo5.pdf>
- Viloria, J.; Pertúz, S.; Daza, A. y Pedraza, L. (2016) Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista cubana de Salud Pública*; 42(1), 80-91. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2016.v42n1/o9/es>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO HOSPITALARIO PNP LUIS N. SÁENZ- 2022.

PROBLEMA general	OBJETIVOS	HIPÓTESIS general	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	Escala	Nivel
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.	Hipótesis de trabajo Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.	Liderazgo	Dirección Estímulo de la excelencia Estímulo del trabajo en equipo Solución de conflictos	1-4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Optimo (44-60) Regular (28-43) Deficiente (12- Alta (74-100) Media (47-73) Baja (20-46)27)
			Motivación	Realización personal Reconocimiento Responsabilidad Adaptabilidad laboral	5-8		
			Comunicación	Estímulo al desarrollo organizacional Cultura organizacional Retroalimentación Estilos de comunicación	9-12		
			Variable 2: Satisfacción de los trabajadores				
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022?	Objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión comunicación organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.		Reto de trabajo	Trabajo estimulante Naturaleza del trabajo Logro Trabajo en sí mismo Identidad de la tarea	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Sistema de recompensas	Recompensas equitativas Reconocimiento laboral Demandas de trabajo Incentivos Oportunidades de ascender Compensación	6-11		
			Condiciones favorables	Condiciones favorables de trabajo e insumos Horarios Autonomía Ambiente laboral	12-15		
			Colegas que brindan apoyo	Supervisión Colegas cooperadores Líderes tolerantes Responsabilidad laboral	16-20		

TIPO, NIVEL Y MÉTODO	POBLACIÓN, MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS
Tipo: Básico, Descriptiva correlacional Método: Hipotético-Deductivo	Población: 158 trabajadores Muestra: 112 trabajadores	Técnica: Encuesta Instrumento(s): Cuestionario	Rho de Spearman

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de Clima Organizacional

Instrucciones: Por favor lea el enunciado y marque la respuesta que crea conveniente, utilizando la siguiente escala de valoración:

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

N		Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca
Liderazgo						
1	Mi superior se preocupa porque entendamos bien las tareas que nos asignan					
2	Se ofrecen buenas oportunidades de capacitación.					
3	La adopción de nuevas iniciativas se mira con recelo					
4	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva					
Motivación						
5	Las condiciones de trabajo son buenas					
6	Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad					
7	Lo importante es cumplir los objetivos de la institución, lo demás no interesa					
8	A nuestro superior únicamente le podemos decir lo que quiere oír					
Comunicación						
9	A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo					
10	Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución.					
11	Aquí las diferentes áreas de trabajo viven en un conflicto permanente					
12	De forma periódica se realizan reuniones que permiten el control del cumplimiento de las tareas					

Satisfacción de los trabajadores

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

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

N		1	2	3	4	5
Reto del trabajo						
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
Sistema de recompensas						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
Condiciones favorables						
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
Colegas que te brindan apoyo						
16	Te supervisan constantemente en tu institución					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
18	Comparan al personal en esta institución					
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
20	Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	12

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

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
Item1	34,50	112,741	,410	,882
Item2	34,70	103,941	,716	,864
Item3	34,47	101,361	,764	,860
Item4	34,03	106,585	,683	,866
Item5	34,53	112,464	,522	,875
Item6	34,43	109,289	,617	,870
Item7	34,23	109,220	,573	,872
Item8	34,27	114,547	,383	,883
Item9	34,43	113,978	,388	,883
Item10	34,60	110,248	,518	,876
Item11	34,57	109,082	,604	,871
Item12	34,83	100,833	,770	,860

Confiabilidad satisfacción de los trabajadores

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	20

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

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
Item1	59,97	221,068	,497	,857
Item2	59,50	223,845	,510	,857
Item3	59,63	223,964	,474	,858
Item4	59,73	239,582	,237	,865
Item5	59,27	225,237	,430	,860
Item6	59,07	236,685	,188	,869
Item7	59,63	224,861	,445	,860
Item8	59,50	222,810	,487	,858
Item9	59,27	225,857	,424	,860
Item10	59,97	220,654	,594	,854
Item11	59,73	221,444	,518	,857
Item12	59,47	241,223	,108	,871
Item13	59,83	218,489	,594	,854
Item14	59,13	219,775	,596	,854
Item15	59,53	217,568	,573	,854
Item16	59,80	222,166	,552	,856
Item17	59,57	220,047	,483	,858
Item18	59,33	230,713	,350	,863
Item19	59,73	224,616	,480	,858
Item20	59,63	220,240	,561	,855

Anexo 04: BASE DE DATOS

Variable clima organizacional

Data_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	var	var	var	var
1	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5				
2	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5				
3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	4	4				
4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5				
5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4				
6	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5				
7	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5				
8	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5				
9	3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4				
10	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3				
11	5	5	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4				
12	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4				
13	3	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5				
14	3	5	3	5	5	3	3	5	3	4	5	4				
15	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3				
16	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4				
17	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4				
18	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4				
19	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4				
20	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5				
21	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5				
22	3	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3				
23	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	var	var	var	var
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3				
25	5	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	3				
26	3	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3				
27	4	3	3	5	5	3	4	3	5	3	4	4				
28	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5				
29	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4				
30	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5				
31	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5				
32	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	5	5				
33	3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4				
34	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3				
35	5	5	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4				
36	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4				
37	3	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5				
38	3	5	3	5	5	3	3	5	3	4	5	4				
39	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3				
40	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4				
41	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4				
42	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4				
43	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4				
44	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5				
45	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5				
46	3	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	var	var	var	var
47	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3				
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3				
49	5	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	3				
50	3	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3				
51	4	3	3	5	5	3	4	3	5	3	4	4				
52	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5				
53	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4				
54	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5				
55	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5				
56	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	5	5				
57	3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4				
58	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3				
59	5	5	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4				
60	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4				
61	3	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5				
62	3	5	3	5	5	3	3	5	3	4	5	4				
63	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3				
64	3	3	3	3	2	2	4	1	1	4	2	5				
65	1	4	3	3	4	1	5	4	1	5	1	2				
66	4	4	3	2	1	2	3	5	3	1	5	3				
67	4	3	1	3	3	5	4	1	3	3	3	3				
68	3	2	2	5	2	4	4	2	3	1	5	2				
69	2	3	2	3	3	2	5	1	2	1	3	2				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	var	var	var	var
70	3	3	3	3	1	4	4	2	3	2	2	1				
71	3	5	3	2	1	2	3	3	3	2	3	5				
72	1	3	5	3	5	5	2	4	5	2	3	2				
73	4	1	4	3	3	1	2	1	3	4	3	5				
74	2	3	1	4	5	2	2	3	4	2	4	5				
75	4	2	5	3	1	4	2	1	4	2	3	4				
76	3	3	1	4	2	2	3	1	5	1	4	2				
77	4	4	5	3	5	4	1	1	5	3	1	1				
78	4	4	1	3	4	2	5	3	2	2	2	4				
79	2	4	2	2	5	1	4	5	5	1	3	3				
80	2	1	1	4	2	4	5	2	2	5	5	2				
81	2	5	4	4	1	2	3	1	5	2	3	2				
82	1	1	1	5	3	1	3	3	3	1	2	1				
83	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1				
84	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1				
85	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1				
86	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2				
87	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1				
88	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1				
89	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1				
90	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1				
91	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2				
92	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	var	var	var	var
93	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
94	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1				
95	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1				
96	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1				
97	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2				
98	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1				
99	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
100	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1				
101	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1				
102	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1				
103	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2				
104	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1				
105	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1				
106	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1				
107	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1				
108	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2				
109	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2				
110	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
111	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1				
112	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1				
113																
114																
115																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Variable satisfacción de los trabajadores

*Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	var	var
1	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5		
2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3		
3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5		
5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5		
6	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5		
7	4	3	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5		
8	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5		
9	5	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5		
10	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4		
11	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5		
12	3	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5		
13	3	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4		
14	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4		
15	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5		
16	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	3		
17	3	3	3	4	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4		
18	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5		
19	5	3	3	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4		
20	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	5		
21	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3		
22	5	5	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	var	var
23	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5		
24	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3		
25	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
26	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5		
27	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5		
28	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5		
29	4	3	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5		
30	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5		
31	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5		
32	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5		
33	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4		
34	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3		
35	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3		
36	3	5	5	4	5	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3		
37	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5		
38	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4		
39	5	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5		
40	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4		
41	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5		
42	3	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5		
43	3	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4		
44	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	var	var
45	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5		
46	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	3		
47	3	3	3	4	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4		
48	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5		
49	5	3	3	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4		
50	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	5		
51	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3		
52	3	5	3	3	1	4	2	5	3	1	4	3	2	2	1	4	1	1	1	1		
53	5	5	5	3	3	4	5	3	5	1	3	2	5	3	2	2	4	1	5	3		
54	5	5	3	1	3	3	4	5	3	4	3	3	2	3	3	5	4	1	3	4		
55	3	5	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	4	4	5	2	3	2	5	2		
56	3	2	5	4	4	4	3	3	2	3	1	5	3	4	4	3	2	2	5	1		
57	2	2	3	3	1	1	5	3	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	3	3		
58	1	1	4	4	3	4	3	1	3	5	1	3	2	4	3	1	5	5	1	5		
59	4	5	5	3	2	1	3	4	1	2	3	4	3	2	1	1	3	5	2	3		
60	5	2	5	1	1	1	4	3	5	1	5	5	1	5	4	2	3	2	2	3		
61	3	4	1	5	2	4	5	4	4	2	4	2	5	3	4	4	3	2	4	5		
62	2	1	2	1	4	1	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	3	5	3	3		
63	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	1	2	3	4	1	3	5	2	3	4		
64	1	4	3	3	3	1	1	4	1	3	1	4	5	1	3	5	4	2	1	4		
65	4	2	5	5	5	1	4	1	4	3	3	1	2	3	4	1	4	1	5	1		
66	4	3	5	4	5	1	5	3	2	1	4	1	1	2	5	4	2	4	5	5		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	var	var
67	4	3	1	5	5	5	4	5	2	4	2	1	5	3	2	3	5	3	3	2		
68	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	2	5	5	5	2	3	5	4	1	3		
69	2	1	3	5	1	1	2	1	3	2	5	1	3	4	5	1	4	4	2	2		
70	5	5	3	1	1	4	1	4	2	3	3	2	5	2	5	4	1	1	2	5		
71	1	5	5	3	5	3	1	1	5	2	3	4	2	1	3	1	4	5	3	2		
72	3	2	3	2	4	3	4	1	4	2	5	2	4	3	5	3	5	5	2	4		
73	1	3	2	3	5	2	1	4	3	1	5	3	2	5	5	3	1	4	1	1		
74	1	4	3	3	4	5	2	1	5	3	1	1	5	3	4	4	3	2	4	3		
75	4	5	2	2	5	4	4	5	2	3	2	2	1	4	2	4	2	4	3	3		
76	4	3	4	3	5	4	3	5	1	4	4	5	2	3	2	4	3	3	2	1		
77	1	3	5	2	3	5	1	1	2	4	2	4	3	4	5	1	1	3	3	5		
78	3	3	3	3	2	2	5	1	1	1	2	5	1	1	1	1	5	4	3	1		
79	2	3	1	2	1	5	3	2	5	2	4	3	3	2	4	5	5	5	5	1		
80	2	4	5	1	5	4	3	5	1	5	1	4	5	1	5	2	2	4	5	2		
81	4	4	2	3	1	5	1	2	5	5	2	3	4	1	4	5	1	2	3	5		
82	4	1	5	2	5	2	3	4	3	5	1	4	5	2	4	1	2	1	4	1		
83	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3		
84	1	3	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	1		
85	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3		
86	3	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	1	3	1	1		
87	3	1	2	1	1	2	3	1	3	1	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3		
88	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	var	var
89	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3		
90	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3		
91	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3		
92	1	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2		
93	3	1	3	1	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	1	1		
94	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2		
95	3	3	1	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3		
96	1	1	3	2	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2		
97	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1		
98	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1		
99	2	3	3	1	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2		
100	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	1		
101	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1		
102	1	3	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	1		
103	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1		
104	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1		
105	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1		
106	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	1		
107	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	1	2		
108	3	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1		
109	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3		
110	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	var	var
110	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1		
111	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1		
112	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1		
113																						
114																						
115																						
116																						
117																						
118																						
119																						
120																						
121																						
122																						
123																						
124																						
125																						
126																						
127																						
128																						
129																						
130																						
131																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El siguiente documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en emergencias y desastres. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO HOSPITALARIO PNP LUIS N. SÁENZ- 2022"

Nombre de la Investigadora principal: Alarcón Andreu, Alexander Francisco

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022.

Participantes: Trabajadores del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022..

Participación: La participación es voluntario y con el consentimiento informado aceptado y firmado por los participantes.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos:

Costo por participar: El costo por participar es cero, no se recibirá ningún pago por participar en el proyecto de investigación

Remuneración por participar: La remuneración por participar es cero, no se entregará ninguna remuneración por participar en el proyecto de investigación.

Confidencialidad: La información que usted proporcione está protegida, solo la investigadora puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificada cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del proyecto de investigación, puede dirigirse a

LIL _____, Coordinador de equipo (teléfono móvil N° _____) o al correo electrónico: _____@_____.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del comité de Ética de la ubicada en la correo electrónico.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional: