

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES
DE SALUD DE LA CLÍNICA SANTA MARÍA DEL
SUR LIMA- 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**

ASESORA:

Dra. MIRIAN CORINA CRIBILLERO ROCA

AUTOR:

ROUSSEL LEONARDO ESCALANTE CUENCA

LINEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS EN LA SALUD

**Callao, 2021
PERÚ**

Urkund Analysis Result

Analysed Document: ROUSSEL
ESCALANTE CUENCA .docx (D83133895) Submitted:
10/29/2020 4:40:00 PM
Submitted By: rousseleonardo@gmail.com
Significance: 12 %

Sources included in the report:

4ta COPIA URKUND.docx (D77360859)
PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA LILIANA CAMPOS BAZAN
Y FLOR DE MARIA TORRESTORRES.docx (D81497627)
Elena Soel Encalada - Jessica
Avia Polo.docx (D80892026)
TESIS DOCTORADO 10-01-
20.docx (D62118447)
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1734/T
FCE-03-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y14.-](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1734/T
FCE-03-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y14.-)
[http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TE
SIS%20ANGELICA%
20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y15.-](http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TE
SIS%20ANGELICA%
20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y15.-)
[http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Boba
dilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y16.-](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Boba
dilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y16.-)
[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/12
10/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/12
10/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/511
2/5/IV_FCE_308_TE_Campos_Verastegui_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/511
2/5/IV_FCE_308_TE_Campos_Verastegui_2018.pdf)
<https://core.ac.uk/download/pdf/225599761.pdf>
<https://core.ac.uk/download/pdf/225592944.pdf>

Instances where selected sources appear:

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

TÍTULO: “Nivel de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Profesionales de Salud de la Clínica Santa María del Sur Lima - 2029”

AUTOR: Lic. ROUSSEL LEONARDO ESCALANTE CUENCA

Código ORCID 0009-0007-7158-0291 / DNI 40674878

ASESORA: Dra. MIRIAN CORINA CRIBILLERO ROCA

Código ORCID 0000-0003-4683-3633 / DNI 06134752

LUGAR DE EJECUCIÓN: CLÍNICA SANTA MARÍA DEL SUR LIMA

UNIDAD DE ANÁLISIS: Profesionales de Salud de la Clínica Santa María del Sur Lima.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Transversal Descriptivo Analítico

ENFOQUE: CUANTITATIVO

DISEÑO DE LA INVESTIGACION: NO EXPERIMENTAL DE CORTE
TRANSVERSAL.

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

Dra. Nancy Susana Chalco Castillo	Presidenta
Dra. Ana Lucy Siccha Macassi	Secretaria
Dra. Mery Juana Abastos Abarca	Miembro
Dra. Noemí Zuta Arriola	Miembro

ASESORA: Dra. MIRIAM CRIBILLERO ROCA

Nº de Libro : 01

Nº de Acta : 11

Nº de Folio : 320

FECHA DE APROBACIÓN DE TESIS:

Bellavista, martes 05 de enero de 2021

**Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado N° 148 –
2020 – CDUPG - FCS**



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA N° 11 DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

Siendo las 09:00 horas del día martes 05 de enero de 2021 por la Plataforma Blackboard Collborate, FCS-UNAC, se reunió el Jurado de Sustentación, conformado por los siguientes Docentes:

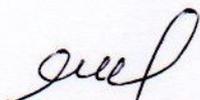
Dra. Nancy Susana Chalco Castillo	Presidenta
Dra. Ana Lucy Siccha Macassi	Secretaria
Dra. Mery Juana Abastos Abarca	Miembro
Dra. Dra. Noemi Zuta Arriola	Miembro

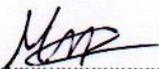
Con el fin de evaluar la sustentación de la Tesis de la/el Bachiller ESCALANTE CUENCA, ROUSSEL LEONARDO, titulada: " NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DE LA CLINICA SANTA MARIA DEL SUR LIMA- 2019", con el quórum establecido según el Reglamento de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 131-2016-CU, de fecha 06 de octubre 2016, luego de la Exposición del sustentante, los Miembros del Jurado hicieron las respectivas interrogantes, las mismas que fueron absueltas de manera conveniente.

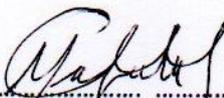
En consecuencia, el Jurado de Sustentación luego de deliberar, acordó **APROBAR** el proceso con la calificación cualitativa de **MUY BUENO** y cuantitativa de **DIECISEIS (16)** la Tesis, para obtener el **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**, conforme al artículo 72º. del Reglamento mencionado, por la/el Bachiller ESCALANTE CUENCA, ROUSSEL LEONARDO., con lo que se dio por terminado el acto, siendo las 14:30 horas del mismo día.

Bellavista, martes 05 de enero de 2021,


.....
Dra. Nancy Susana Chalco Castillo
Presidenta


.....
Dra. Ana Lucy Siccha Macassi
Secretaria


.....
Dra. Mery Juana Abastos Abarca
Miembro


.....
Dra. Dra. Noemi Zuta Arriola
Miembro

DEDICATORIA

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE GRAFICOS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2 Formulación del problema (Problema General y Especifico)	13
1.3 Objetivos (General y Específicos)	14
1.4 Limitantes de la Investigación (teórico, temporal y espacial).....	14
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes (Internacional y Nacional)	16
2.2 Bases teóricas.....	20
2.3 Conceptual.....	21
2.4 Definición de términos básicos	24
III HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1 Hipótesis	25
3.2 Definición conceptual de variables.....	25
3.2.1 Operacionalización de las variables	27
IV DISEÑO METODOLÓGICO	
4.1 Tipo y diseño de investigación	28
4.1.1 Tipo de la investigación.....	28
4.1.2 Diseño de la investigación	28

4.2	Método de investigación	28
4.3	Población y muestra.....	29
4.3.1	Población	29
4.3.2	Muestra	29
4.4	Lugar del estudio y periodo de desarrollado.....	30
4.5	Técnicas e instrumentos para recolección de la información.	30
4.6	Análisis y procesamientos de datos.....	32
V	RESULTADOS	
5.1	Resultados descriptivos.....	33
5.2	Resultados inferenciales	39
VI	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	44
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	46
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes.	48
	CONCLUSIONES	49
	RECOMENDACIONES.....	50
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
	ANEXOS.....	56
	• Anexo 1: Matriz de Consistencia	57
	• Anexo 2: Instrumento Validado	60
	• Anexo 3: Consentimiento Informado	66
	• Anexo 4: Base de Datos	67

INDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla N° 5.1.1 Sexo de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur -Lima	33
Tabla N° 5.1.2 Edad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima	33
Tabla N° 5.1.3 Estado civil de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima	34
Tabla N° 5.1.4 Grado de escolaridad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima	34
Tabla N° 5.1.5 Condición laboral de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima	35
Tabla N° 5.1.6 Tiempo que viene laborando en esta institución de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima	35
Tabla N° 5.1.7 Nivel de clima organizacional a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	36
Tabla N° 5.1.8 Nivel de clima organizacional según dimensión de liderazgo a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	36
Tabla N° 5.1.9 Nivel de clima organizacional según dimensión de motivación a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	37
Tabla N° 5.1.10 Nivel de clima organizacional según dimensión de reciprocidad a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	37

Tabla N° 5.1.11	Nivel de clima organizacional según dimensión de participación a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	38
Tabla N° 5.1.12	Nivel de satisfacción en profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	38
Tabla N° 5.2.1	Resultados de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	39
Tabla N° 5.2.2	Resultados de relación entre clima organizacional en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	40
Tabla N° 5.2.3	Resultados de relación entre clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	41
Tabla N° 5.2.4	Resultados de relación entre clima organizacional en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	42
Tabla N° 5.2.5	Resultados de relación entre clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	43

INDICE DE GRAFICOS

		Págs.
Grafico N° 1.	Sexo de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima	69
Grafico N° 2	Edad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima	69
Grafico N° 3	Estado civil de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima	70
Grafico N° 4	Grado de escolaridad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima	70
Grafico N° 5	Condición laboral de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima	71
Grafico N° 6	Tiempo que viene laborando en esta institución de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima	71
Grafico N° 7	Nivel de clima organizacional a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	72
Grafico N° 8	Nivel de clima organizacional según dimensión de liderazgo a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	72

Grafico N° 9	Nivel de clima organizacional según dimensión de motivación a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	73
Grafico N° 10	Nivel de clima organizacional según dimensión de reciprocidad a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	73
Grafico N° 11	Nivel de clima organizacional según dimensión de participación a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	74
Grafico N° 12	Nivel de satisfacción en profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima	74

RESUMEN

El presente estudio de investigación titulado “Nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud de la clínica Santa María-San Juan de Miraflores-Lima, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud de la clínica Santa María –San Juan de Miraflores,

El estudio fue de tipo cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal, descriptivo analítico, se llevará a cabo clínica santa María-San Juan de Miraflores. La muestra es de 23 profesionales.

Para la recolección de datos, la técnica utilizada fue la encuesta, para clima organizacional, se constituye de 21 ítems, y el cuestionario para satisfacción, se constituye por 33 ítems. Los datos obtenidos de los cuestionarios fueron procesados con el programa SPS VERSION 25.

Los resultados indicaron que respecto al clima organizacional fue 62.5% (15) no favorable; y 37,5% (9) respondieron el reactivo favorable y con respecto a la satisfacción laboral 45,8% (11) nivel medio; 29,2%(7) nivel bajo y 25 % (6) respondieron el reactivo alto Luego de realizar el contraste de hipótesis se llegó a la conclusión que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The present research study entitled "Level of organizational climate and job satisfaction in health professionals of the clinic Santa María-San Juan de Miraflores-Lima, 2019", aimed to determine the relationship between the level of organizational climate and job satisfaction in the health professionals of the Santa María clinic - San Juan de Miraflores.

The study was quantitative, observational, prospective, cross-sectional, descriptive, analytical, the Santa María-San Juan de Miraflores clinic will be carried out. The sample is 23 professionals.

For data collection, the technique used was the survey, for organizational climate, it is made up of 21 items, and the questionnaire for satisfaction, is made up of 33 items. The data obtained from the questionnaires were processed with the SPS VERSION 25 program.

The results indicated that regarding the organizational climate it was 62.5% (15) not favorable; and 37.5% (9) answered the question favorable and with respect to job satisfaction 45.8% (11) medium level; 29.2% (7) low level and 25% (6) answered the high item. After performing the hypothesis contrast, it was concluded that there is a relationship between organizational climate and job satisfaction.

Key Words: Organizational Climate, Job Satisfaction

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “Nivel de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los profesionales de Salud de la Clínica Santa María-San Juan de Miraflores-Lima, 2019”, tiene por finalidad determinar si hay relación entre las variables de estudio.

El clima organizacional es el entorno que se genera en las prácticas de los trabajadores de una entidad y que se concreta en las actitudes que tienen para tener que ver entre sí, además el clima organizacional de una entidad depende de varias causas y uno de los primeros de ellos es la fundamental que la propia entidad le dé.

La satisfacción laboral es la categoría de bienestar del personal respecto a su ambiente y condiciones de trabajo, es una muy fundamental, porque está directamente relacionado con el buen optimismo de la entidad, la calidad de la obligación y los niveles de rentabilidad y productividad.

Este estudio se inicia con una revisión del clima organizacional y la satisfacción laboral en entidades a nivel mundial, en América Latina, en nuestro país y en nuestra ciudad, observándose que el desempeño del personal atraviesa por problemas similares, es así que en la clínica santa María-San Juan de Miraflores, se han presentado una serie de situaciones de insatisfacción, que nos lleva a investigar cuál es la relación que existe entre nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud de la clínica santa María-San Juan de Miraflores-Lima, 2019.

Además, se revisó los antecedentes del estudio, considerando 5 trabajos a nivel internacional, 5 nacionales, en el marco teórico se revisaron las bases teóricas de las variables de estudio y el aporte de otros trabajos similares, en la definición de los términos del estudio, se consideró clima organizacional y satisfacción laboral. Posteriormente se emitió como hipótesis general: Existe relación entre las clima organizacional y

satisfacción laboral y como hipótesis específicas: Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral, así mismo se realizó la operacionalización de las variables, considerando sus dimensiones, indicadores y los respectivos Ítems. Se trabajó con una metodología, siendo este estudio de tipo cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal, descriptivo analítico, se llevará a cabo en la clínica santa María-San Juan de Miraflores. La muestra es de 23 profesionales y para la recolección de datos, la técnica utilizada fue la encuesta, para clima organizacional, se constituye de 21 ítems, y el cuestionario para satisfacción, se constituye por 33 ítems. Los datos obtenidos de los cuestionarios fueron procesados con el programa SPS VERSION 25.

En los resultados descriptivos se muestran los resultados del nivel de clima organizacional y satisfacción laboral, también se muestra el nivel de clima organizacional según sus dimensiones. En cuanto a los resultados inferenciales se muestran las correlaciones entre las 4 dimensiones de las clima organizacional y satisfacción laboral.

Finalmente, en cuanto a la discusión de resultados, a la contrastación de la hipótesis general, se muestra que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, así mismo se hizo la contrastación con resultados de otros trabajos similares, en cuanto a la responsabilidad ética se ha mantenido en reserva los aportes obtenidos por los participantes en el presente trabajo.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Descripción de la realidad problemática

El clima organizacional describe la naturaleza de las percepciones que las enfermeras tienen de sus propias experiencias dentro de una organización; estas percepciones son como un mapa cognitivo que les permite discriminar cómo funciona la organización y por lo tanto cual deberá ser el comportamiento adecuado ante una situación dada, de esta manera el clima es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida en la organización. El clima organizacional son descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales (1).

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero o negativo y desagradable en el caso de insatisfacción, que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, no se trata de una actitud específica sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que las enfermeras tienen de su trabajo y los factores con el relacionados (2).

De modo que la percepción de un adecuado clima organizacional va condicionar la sensación emocional de satisfacción laboral, la satisfacción en el trabajo es un resultado importante de la vida organizacional, es un predictor significativo de conductas disfuncionales importantes como absentismo y el cambio de puesto y de organización (3).

Es popular que, en ámbito hospitalario, se susciten múltiples conflictos emocionales por el modelo de situaciones que se tiene que afrontar, son cotidianas las tensiones entre el profesional de salud, los pacientes y los familiares; un inapropiado manejo de estos conflictos y de las relaciones interpersonales crea un ambiente de fastidio y alboroto que va el perfecto

desempeño en las enfermeras cr. El clima organizacional por lo tanto, es la propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por las enfermeras en sus servicios y que influye poderosamente en su comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral en sus miembros, emergiendo las percepciones de aceptación, pertenencia y comprometimiento en relación a las compañeras y al propio trabajo; es desfavorable cuando proporciona frustración de estas necesidades (4).

Hawkins C, Denno M, Currier H y Wick G, desarrollan un estudio en las ciudades de Glasgow y Sheffield – Inglaterra, en donde evidencian que en aquellas instituciones de salud en donde se ha tratado de mejorar el clima organizacional, procurando el cambio planificado en los individuos y los equipos para que las organizaciones funcionen mejor, con un enfoque sistemático orientado a metas, y un conocimiento sobre la dinámica de las enfermeras y los equipos de salud, se han obtenido mejoras significativas en la satisfacción laboral y la calidad de los servicios, tal es así que más del 50% de las enfermeras insatisfechas cambiaron de percepción luego de las intervenciones mencionadas (5).

Menárguez J, Saturno P, en una investigación realizada en la comunidad autónoma de Madrid, en el 2009 con enfermeras de atención primaria pudieron observar que el 80% de las enfermeras que se sienten poco realizadas profesionalmente, que no tienen relaciones interpersonales gratificantes en el medio laboral, que discrepan con la organización y su funcionamiento y además creen no ser adecuadamente recompensadas por sus esfuerzos; perciben un clima organización precario fundamentalmente por las críticas condiciones de trabajo y las escasas expectativas de desarrollo personal que la organización les ofrece (6).

Marquet R, en un estudio realizado en Bogotá, en el 2008, encuentra que el 85 % de las enfermeras que se sienten insatisfechas con su medio laboral, califican al clima organizacional como negativo, vinculado principalmente a la desmotivación por el trabajo generada en la institución y la escasa reciprocidad al esfuerzo realizado, asimismo la satisfacción en el trabajo es importante en términos de productividad y calidad (7).

En los diversos hospitales de la capital del país se puede observar las muestras de insatisfacción laboral por parte los profesionales de enfermería ya que: permanentemente de forma individual o asociada están exigiendo mejoras en su condición laboral, inciden en conflictos interpersonales, la mayor parte de las quejas de los pacientes están dirigidas a ellas, etc. Esta situación podría estar siendo causada por el inadecuado clima organización que se ha generado en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima ,2017

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

- a.- ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019?
- b.- ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019?

- c.- ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019?
- d.- ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019

1.3.2 Objetivos Específicos

- a.- Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019
- b.- Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019
- c.- Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019
- d.- Identificar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima 2019

1.4 Limitantes de la investigación

Teórico: Uno de los limitantes más predominantes fue la poca información que se tiene al analizar trabajos de nivel de clima organizacional y

satisfacción laboral, sobre todo al indagar sobre antecedentes internacionales referentes a las dimensiones mostradas en el estudio, ante lo cual se enfatizó en buscar antecedentes en diversos repositorios universitarios (locales o nacionales) que estén relacionados a nuestro trabajo.

Temporal: la limitante más resaltante fue el tiempo, ya que, para la ejecución del estudio, hubo algunos inconvenientes al solicitar el permiso respectivo a la clínica ya que se demoró un lapso de dos semanas en darnos una respuesta dificultando de esta manera realizar la recolección de nuestros datos para nuestro estudio.

Espacial: el acceso libre a la clínica fue la limitante más significativa, ya que hubo cierta negatividad por parte de algunos de los enfermeros, por lo cual se procedió a exponer la importancia de nuestro trabajo, luego de ello accedieron a colaborar con nuestro estudio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Cristóbal C. A (Matagalpa – 2016) en un estudio de tipo descriptivo titulado “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, refiere como objetivo describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe entre las dos variables, como resultados se obtuvieron el Clima Organizacional es de mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad, como conclusiones se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo.(8)

Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba & Padilla (Chile - 2017) desarrollaron un estudio de tipo cuantitativo, titulado “Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional en docentes y administrativos de un organismo pública en educación superior de Chile” refiere como objetivo establecer la relación entre Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional en docentes y administrativos de un organismo, como resultado que tanto el personal docente como el administrativo se encuentran satisfechos por las actividades que realizan, así mismo perciben un buen clima organizacional; por otro lado los factores determinantes para la satisfacción de los funcionarios fueron: salario y posición social; y como conclusión para este

estudio las dimensiones que mejor se correlacionan entre ambas variables fueron: apoyo y confianza. (9)

Quiñonez, Pérez, Campos & Cuellar (México - 2015), investigan un estudio de tipo estudio fue cuantitativo, correlacional, transversal titulado “Clima organizacional y factores sociolaborales en una entidad educativa de México”, se indicó como objetivo fue estudiar la relación entre el clima organizacional y factores socio laborales (área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría laboral), obtiene como resultado un nivel muy alto en casi todas las dimensiones de clima organizacional y solo en el factor presión se obtuvo un nivel bajo; con referente a los factores se apreció un índice muy alto (80%) en el área de tecnología y un índice medio (22%) en el área de coordinación de servicios; con respecto al tiempo de servicios, los trabajadores menores a un año, los de contratación temporal y dentro de la categoría académicos presentaron un índice de alto a muy alto (94%). (10)

Raziq y Maulabakhsh (Pakistan-2015), en un estudio de tipo cuantitativo titulado “Impacto del entorno laboral en la satisfacción laboral en los empleados del sector educativo, sector bancario y la industria de telecomunicaciones en la ciudad de Quetta, Pakistán”, refiere como objetivo analizar el impacto del entorno laboral en la satisfacción laboral en los empleados del sector educativo, sector bancario y la industria de telecomunicaciones, refiere como resultados que la satisfacción en el trabajo se incrementa en un ambiente laboral propicio, generando un impacto positivo entre los dos constructos; así mismo se mostró que el apoyo de la alta dirección se vincula positivamente, en tanto la relación con los compañeros no resultó ser tan significativa con la satisfacción laboral.(11)

Manosalvas, Manosalvas & Nieves (2015), titulada “Clima organizacional y la satisfacción laboral en las distintas áreas de una empresa de salud” refiere como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las distintas áreas de una empresa de salud, El tamaño de su muestra fue de 130 personas conformado por el personal médico y administrativo del hospital, el muestreo fue probabilístico, refiere como resultados una correlación estadísticamente significativa entre los dos constructos; es decir mientras mejor sea la percepción del clima su satisfacción se presentará a esa medida. (12)

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Luna N. M. (Huaura – 2016) realizó un estudio de tipo descriptivo titulado el “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2016”, refiere como objetivo demostrar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2016, señala como resultados que el mayor porcentaje es 40% de trabajadores siempre evalúan su rendimiento laboral, como conclusiones los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho=0.797$; $p<0.05$). (13)

Guzmán R. A (Lima – 2017) realizó un estudio de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional titulado “Clima organizacional con la variable satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global” refiere como objetivo investigar la relación de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global, ambos cuestionarios fueron realizados por Sonia Palma Carrillo, por último como base para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, señala como conclusiones que existe una relación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral. (14)

Bobadilla M. C. C. (Huancayo – 2017) realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo” refiere como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, refiere como conclusiones que existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en Institutos superiores tecnológicos de Huancayo demostrada a través de los estadígrafos Chi cuadrada y coeficiente de contingencia. (15)

Cabrera A. L. (Lima – 2018) realizo un estudio de tipo correlacional titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana 2018, refiere como objetivo determinar cómo es el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución Pública Peruana, como resultados muestran que el clima organizacional de los colaboradores que trabajan en la institución pública estudiada , es evaluada por la muestra en estudio como “ muy favorable” lo que podría estar explicando , por lo menos parcialmente, por qué esta Institución Pública Peruana está siendo galardonada como la empresa donde la gente quiere trabajar y ha sido galardonada por la premiación “Great Place to Work”, su satisfacción laboral es valorada en este mismo estudio como “ media” , siendo esta valoración consistente en todos sus indicadores. (16)

Castañeda M. (Chiclayo – 2019) realizo un estudio de tipo cuantitativa, aplicada y nivel explicativo; además no experimental y transversal titulada “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una empresa de servicios eléctricos Chiclayo, 2019” refiere como objetivo determinar la Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los colaboradores administrativos de una, como resultado que el clima organizacional por

parte de los colaboradores, con un 95% que lo percibe de ese modo y la diferencia del 2.5 % en los niveles bajo y alto, por lo cual se percibe un buen ambiente laboral cumpliendo con sus laborales en espacios donde las relaciones con su jefe que el clima organizacional influye no tan significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores. (17)

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría de Jean Watson en el Clima Organizacional

Jean Watson refiere que la calidad del cuidado de enfermería no está basado solamente en el cuidado enfermera - paciente; más bien se enfoca en la enfermera como persona, donde el personal debe tener vasto conocimiento sobre el comportamiento humano, necesidades, fortalezas y límites, al avocarse al paciente para cuidarse, va depender de nuestra propia experiencia, así mismo de su crecimiento espiritual, de sus oportunidades en base a su crecimiento personal y profesional derivado a su relación con los demás. De igual manera este concepto está relacionado al clima organizacional, el personal de enfermería depende en gran medida de este, para desarrollar el cuidado al paciente, a la familia y grupo de su entorno con su ambiente de trabajo y de su vínculo con todo el personal, para tener un bienestar consigo misma y con los demás. De la misma forma, refiere que es necesario que haya un clima favorecedor tanto para la enfermera como al paciente, en un ambiente de valores. Por ultimo menciona que los mayores componentes que aportan al aprendizaje del cuidado son la experiencia práctica y el entorno de trabajo. (18)

2.2.2 Teoría de la motivación higiene de Herzberg

Herzberg propuso una teoría también llamada como Teoría de los dos factores, Esta teoría indica que las personas están apoyadas por dos factores, donde el primer factor es la satisfacción que hace referencia al resultado de los factores de motivación ya que estos factores contribuyen a aumentar la satisfacción del paciente, de igual manera en el segundo

factor se encuentra la insatisfacción es esencialmente el resultado de los factores de higiene, ya que si estos elementos están incompletos o no son los correctos van a causar la insatisfacción, Por último el estudio de Herzberg si los factores higiénicos son adecuados se va evitar la insatisfacción de los pacientes, familiares, pero si estos elementos higiénicos son deplorables van a provocar la insatisfacción (19).

2.3 Base conceptual

2.3.1 Definición de Clima organizacional

El clima organizacional es todo lo que constituye la parte interna de una organización, donde se encuentran las tecnologías, políticas, metas institucionales, reglamentos, protocolos relacionadas entre sí con las actitudes, los sistemas de valores y comportamientos del trabajador, además también pueden ser motivados o desacreditados por la organización. (20) (21).

Dimensiones del clima organizacional

Para analizar el clima organizacional, se trabajó con 4 dimensiones (liderazgo, la motivación, la reciprocidad o compromiso y la participación).

Liderazgo

Es la influencia que ejerce una persona en el comportamiento de otras en su averiguación, competente y eficaz, de objetivos anteriormente especificados, por intermedio de la habilidad de educar y disuadir a otros para realizar, con entusiasmo, las tareas asignadas.

Para el análisis del liderazgo se va tomar en cuenta las siguientes categorías: dirección, estímulo de la excelencia, estímulo del trabajo en equipo y solución de conflictos (22).

Motivación

Un grupo de reacciones y actitudes naturales, que son propias de cada individuo, se van a manifestar cuando delimitados estímulos del entorno están presentes. Explicado de otra manera, la persona posee una abundancia de problemas básicos las cuales Maslow, catalogó como fisiológicas y de seguridad, expresando una respuesta instintiva de búsqueda. Desde la perspectiva gerencial, esta idea ha de tomarse en cuenta para conocer las reacciones humanas. No es factible lograr la involucración efectiva de las personas, cuando estas no encuentran comodidad de sus problemas de potencia en el trabajo (23).

Reciprocidad

Todo sistema social puede ser confrontado en términos de equipo de personas ocupadas en interacción de sus bienes con fundamento a ciertas expectativas. Esos medios no se limitan a los materiales, porque se consideran ideas, sentimientos, habilidades y valores. En el intercambio de medios en el interior de los sistemas sociales se desarrollan contratos psicológicos, predominando el sentimiento de reciprocidad: cada uno evalúa lo que está brindando y lo que está recibiendo en compensación (24).

Participación

La estructuración se construye sobre el soporte de un juicio participativo generalizada. La cima de la colaboración en la orden debe ser comprendida Profundamente por todas y cada una de las personas involucradas, es el elemento esencial del proceso de integración (25).

La participación consiste en la involucración de las personas en las actividades de la organización. Por eso, se adeudo manifestar los requerimientos de participación por entorno del proyecto de cada puesto y la programación de actividades que determinan el fin a cubrir, las funciones

y actividades necesarias a ejecutar en el centro, general, es indispensable una explicación de las responsabilidades de cada hombre (26).

Satisfacción laboral

Es la impresión subjetiva de la persona que tiene y puede sentir respecto a su trabajo y que está comprendido por diferentes puntos de vista los cuales son: la remuneración, tipo de sistema de control, situación de trabajo, oportunidades para ascender en un cargo, la convivencia con otros trabajadores, etc. Este elemento no es totalmente estable, es un aspecto que está enfocado en juicios de valor que la propia persona realiza sobre su trabajo. (27). De igual manera hace referencia al grado o índice de gozo que el individuo va obtener de su trabajo (28), convirtiendo esta perspectiva en una conducta o grupo de conductas elaboradas por la persona respecto a su visión en el empleo (29).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Satisfacción por el trabajo en general: Chiang refiere que hay una buena relación entre las personas del servicio, en la unidad de trabajo existe comunicación y un espíritu de apoyo, la unidad impulsa a mejorar en el trabajo, participar en las decisiones de la unidad, departamento y con otras personas de su grupo de trabajo, la atención que se brinda a las sugerencias, reconocimiento por un buen trabajo, la autonomía para planificar en el trabajo, libertad al elegir su forma de trabajo y la ayuda administrativa. (30)

Satisfacción con el ambiente físico del trabajo: Bravo indica que es la evaluación del trabajo con respecto que si existe o dispone de elementos además normas que regulan la actividad laboral. De igual manera aclarar el lugar de trabajo, también la ventilación, el entorno físico y ver el espacio, así mismo los factores físicos como la temperatura, la limpieza, higiene y por último el acceso a recursos tecnológicos en su lugar de trabajo. (31)

Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo: Hace referencia a la inclinación evaluativa del trabajo respecto del reconocimiento individual o grupos de personas del trabajo para lograr o impactar en el trabajo. (32)

Satisfacción con la relación subordinado – supervisor: Es la perspectiva por parte del personal donde existe un entorno de trabajo cómodo y eficaces relaciones, tanto en forma horizontal como vertical. (33)

Satisfacción con la relación remuneración: Es la distribución del tiempo al trabajo en función de las remuneraciones o incentivos económicos respecto del esfuerzo en las actividades, además una buena remuneración al realizar horas extras permite cumplir con sus obligaciones en el trabajo y tener una mejor calidad de vida. (34)

2.4 Definición de términos básicos

Clima organizacional: Las percepciones compartidas por los empleados sobre las prácticas y procedimientos de la empresa o institución, incluyendo qué conductas son esperadas y recompensadas.

Satisfacción laboral: entender como la conducta o actitud que de manera global percibe el individuo acerca de su trabajo, en base a diferentes variables que influyen en ella.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019

3.1.2 Hipótesis Especificas

- a.- Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019
- b.- Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019
- c.- Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019
- d.- Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019

3.2 Definición conceptual de variables

Variable 1

Clima Organizacional.- Es todo lo que constituye la parte interna de una organización, donde se encuentran las tecnologías, políticas, metas institucionales, reglamentos, protocolos relacionadas entre sí con las actitudes

Variable 2

Satisfacción Laboral.- Es la percepción subjetiva que la persona tiene y siente respecto a su trabajo y comprende diversos aspectos tales como: la

remuneración, tipo de sistema de control, situación de trabajo, oportunidades para lograr ser promovido a un cargo de mayor jerarquía, la convivencia con otros trabajadores, etc. Este factor es parcialmente estable, ya que es un aspecto que está basado en juicios de valor que el propio individuo construye sobre su trabajo

3.2.1. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es todo lo que constituye la parte interna de una organización, donde se encuentran las tecnologías, políticas, metas institucionales, reglamentos, protocolos relacionadas entre sí con las actitudes	Para analizar el clima organizacional, se trabajó con 4 dimensiones (liderazgo, la motivación, la reciprocidad o compromiso y la participación).	Liderazgo	Dirección, estímulo del trabajo en equipo y solución de conflictos	1. Favorable 2. No favorable
			Motivación	Realización personal, reconocimiento de la aportación.	
			Reciprocidad	Aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional, retribución y equidad.	
			Participación	Compromiso con la productividad, compatibilización de intereses, intercambio de información	
SATISFACCION LABORAL	Es la percepción subjetiva que la persona tiene y siente respecto a su trabajo y comprende diversos aspectos tales como: la remuneración, tipo de sistema de control, situación de trabajo, oportunidades para lograr ser promovido a un cargo de mayor jerarquía, la convivencia con otros trabajadores, etc. Este factor es parcialmente estable, ya que es un aspecto que está basado en juicios de valor que el propio individuo construye sobre su trabajo	Es la puntuación medida a las respuestas dadas por el personal de Enfermería a los 30 ítems del cuestionario referidos a distintos aspectos del trabajo, Las dimensiones de estas variables son (Satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con la relación subordinado supervisor, satisfacción con la relación remuneración).	Satisfacción por el trabajo en general.	Relaciones Colaboración y ayuda Información Participación Reconocimiento Autonomía Apoyo administrativo	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Relativo al espacio físico limpieza, higiene, salubridad	
			Satisfacción con la forma en que realizas tu trabajo	Oportunidades Satisfacción que produce los objetivos, metas y/o tasas de producción	
			Satisfacción con tus oportunidades de desarrollo	Relaciones personales con los supervisores, Supervisión recibida.	
			Satisfacción con la relación subordinado – supervisor	Salario Condiciones laborales	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

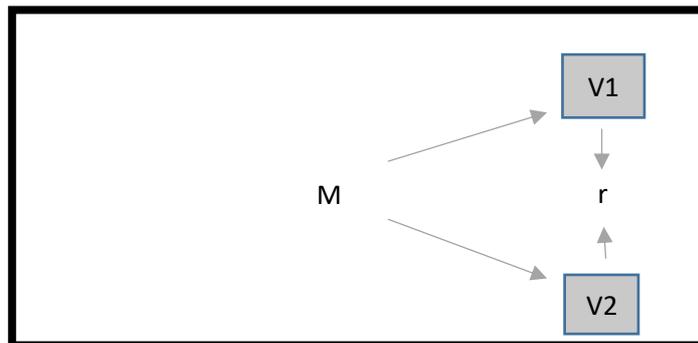
4.1 Tipo y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

La presente tesis fue de tipo cuantitativo observacional prospectivo transversal descriptivo – analítico el cual permitió realizar la medición y predecir la asociación entre las variables de estudio para comprobar la hipótesis planteada

4.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño de estudio es no experimental, fue descriptivo relacional porque la información respecto a las variables en estudio, se tomó en un momento determinado de tiempo según el diseño correspondiente.



En donde:

M= muestra representativa del estudio

V1= variable 1 (clima organizacional)

R= posible relación entre la variable 1 y la variable 2

V2= variable 2 (satisfacción laboral)

4.2 Método de investigación

El método de investigación fue predeterminado por el problema a resolver y que por los datos que se podrán obtener de manera correlacional descrito en la explicación desde el ámbito deductivo e inductivo.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

El estudio estuvo conformado por una población de 25 profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

4.3.2 Muestra

En la determinación de la muestra óptima se seleccionará el muestreo aleatorio.

Realizando los cálculos se tiene una muestra conformada por 24 profesionales al 97.50% de Nivel de confianza. La fórmula será:

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

Donde:

N: Marco muestral (Tamaño de la población) = 108

Alfa (Máximo error tipo I): α = 0.05

Nivel de Confianza: $1-\alpha/2$ = 0,975

Z de $(1-\alpha/2)$ se busca en la tabla = 1,96

p = Prevalencia de la relación, se asume $p=0,50$ (50%)

q = Complemento de p, $q = 1- p$; es decir $q = 0,50$

d = Precisión = 0,05

η = Tamaño óptimo de muestra.

η_f = Tamaño final de muestra.

Por lo tanto, a un nivel de confianza de 97.50% y 5 % como margen de error; p= 50 % (Poseen buena relación) y q = 50% (No poseen buena relación). El tamaño de la muestra será:

$$\eta = \frac{1.96^2 * 50 * 50 * 25}{5^2 * (25 - 1) + 1.96^2 * 50 * 50}$$

$$\eta = \frac{3.8416 * 62500}{25 * 24 + 3.8416 * 2500}$$

$$\eta = \frac{240100}{600 + 9604}$$

$$\eta = \frac{240100}{10204} = 23.5230724$$

$$\eta = 24$$

4.4 Lugar del estudio y periodo desarrollado.

El presente estudio se realizó en la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1 Técnica

En la etapa de recolección de datos se consideró conveniente utilizar la técnica de la observación y entrevista estructurada a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, puesto que nos permitió obtener datos de su percepción individual, además que permitió explicar el propósito del estudio y aclarar cualquier duda e inquietud respecto al mismo. Es así que para la variable Notas de Enfermería se utilizó la lista de cotejo y para la variable Calidad de cuidado se aplicó la Escala sobre Calidad de cuidado.

4.5.2 Instrumento para recolección de la información

Se realizó mediante la aplicación de 2 instrumentos:

Para la variable Clima organizacional

Se utilizó un cuestionario elaborada por MODELO OMS/OPS 1998.

Está conformado por 21 ítems se encuentra dividida en 4 dimensiones las cuales son liderazgo la cual se considera del ítem 1 al 5, luego la motivación está considerada del ítem 6 al 10, de igual forma la dimensión reciprocidad la cual consta del ítem 11 al 14 y por último el ítem participación el cual considera de la pregunta 15 al 21. De esta manera, se evalúa a personal de salud con el cuestionario eligiendo uno de los dos puntos de la siguiente escala:

- 1.- Verdadero
- 2.- Falso

Cuestionario para la satisfacción laboral

De igual forma es imprescindible precisar que el instrumento que los autores fueron Autor/es: José L. Meliá y José M. Peiró (1986-1989), con el objetivo de medir la satisfacción Laboral obtener una evaluación útil y rica de contenido de satisfacción laboral, la cual el instrumento consta de 5 dimensiones que son la satisfacción por el trabajo en general que consta de la 1 al 9, además satisfacción con el ambiente físico del trabajo que corresponde de la 10 al 15, Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo consta del ítem 16 al 21 ,satisfacción con la relación subordinado-supervisor y Satisfacción que consta de la 28 al 30 y la remuneración de la 31 al 33. De esta manera, se evalúa a personal de salud con el cuestionario eligiendo uno de los dos puntos de la siguiente escala

Muy Insatisfecho=1

Algo Insatisfecho=2

Indiferente=3 Algo

Satisfecho=4

Muy Satisfecho=5

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Luego de la obtención total de los datos a través de la aplicación de los instrumentos se procedió a codificar e ingresar los datos al paquete estadístico SPSS, versión 25 para su proceso, análisis y representación en tablas y gráficos, que nos permitió determinar si existe o no una relación entre las variables, o lo que es lo mismo, hacer inferencias sobre la relación o independencia entre las variables.

Para ello se realizó el siguiente proceso:

Seriación: Se asignó un número de serie correlativo a cada ejemplar del cuestionario, lo que permitió tener un mejor tratamiento y control de los mismos.

Codificación: Se elaboró un libro de códigos, donde se asigna un código a cada ítem de respuesta (de 1 a 2 respuestas por cada ítem) para el clima organizacional y (de 1 a 5 respuestas por cada ítem) para el cuestionario de satisfacción laboral, con ello se logró un mayor control del trabajo de tabulación.

Tabulación: Mediante la aplicación de la técnica matemática de conteo se realizó la tabulación, extrayendo la información, ordenándola en cuadros simples y de doble entrada, con indicadores de frecuencia y porcentaje.

Traficación: Una vez tabuladas las encuestas en el software estadístico SPSS se procedió a graficar los resultados en graficas de barra. Con las cuales se realizó el análisis e interpretación de los mismos, atendiendo a los objetivos y variables de investigación.

De tal manera que podamos contrastar hipótesis con variables y objetivos y así demostrar la validez o invalidez de estas.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla N° 5.1.1
Sexo de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

Sexo	N°	%
Varón	6	25
Mujer	18	75
Total	24	100.00

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.1.1 el sexo de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, que más predomina es el de mujeres con 75% (18) a diferencia de los varones con un 25 % (6)

Tabla N° 5.1.2
Edad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

Edad	N°	%
22 – 35	8	33.3
36 – 45	13	54.1
46 a mas años	3	12.6
Total	24	100.00

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.1.2 la edad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, que más predomina es de 36 a 45 años con 54.1% (13), seguido de 22 a 35 años con un 33,3%(8), por ultimo de 46 a más con un 12.6%(3).

Tabla N° 5.1.3
Estado civil de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

Estado civil	N°	%
Soltero	2	8.4
Casado	13	54.1
Divorciado	1	4.2
Conviviente	8	33.3
Otro(especifique)	0	0
Total	24	100.00

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.1.3 el estado civil de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima, que más predomina es casado con un 54.1% (13), seguido de conviviente con 33.3% (8), así mismo soltero con 8.4% (2), por ultimo divorciado con 4.2% (1).

Tabla N° 5.1.4
Grado de escolaridad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

Grado de escolaridad	N°	%
Licenciatura	14	58.3
Especialista	10	41.7
Posgrado	0	0
Maestría	0	0
Otro (especifique)	0	0
Total	24	100.00

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.1.4 el grado de escolaridad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima, que más predomina es licenciatura con 58.3% (14), seguido el de especialista con un 41.7% (10).

Tabla N° 5.1.5
Condición laboral de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

Condición laboral	N°	%
Contratada	19	79.2
nombrada	5	20.8
Total	24	100.00

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.1.5 la condición laboral de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima, que más predomina es el de contratada con un 79.2% (19) y por ultimo nombrada con un 20.8% (5).

Tabla N° 5.1.6
Tiempo que viene laborando en esta institución de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

Tiempo que viene laborando en esta institución	N°	%
1-5 años	21	87.5
6 – 20 años	3	12.5
21 a mas años	0	0
Total	24	100.00

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.1.6 el tiempo que viene laborando en esta institución de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur – Lima, que más predomina es de 1 a 5 años con un 87.5%, por el contrario de 6 a 20 años con 12.5% (3)

Tabla N° 5.1.7

Nivel de clima organizacional a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

CLIMA ORGANIZACIONAL	N°	%
Favorable	9	37.5
No favorable	15	62.5
Total	24	100,0

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla N° 5.1.7 se observa que de 24 encuestados respondieron el 62.5% (15) no favorable; y 37,5% (9) respondieron el reactivo favorable.

Tabla N° 5.1.8

Nivel de clima organizacional según dimensión de liderazgo a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

LIDERAZGO	N°	%
Favorable	10	41,7
No favorable	14	58,3
Total	24	100,0

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla N° 5.1.8 se observa que de 24 encuestados respondieron el 58.3% (14) no favorable; y 41,7% (10) respondieron el reactivo favorable.

Tabla N°5.1.9

Nivel de clima organizacional según dimensión de motivación a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

MOTIVACIÓN	N°	%
Favorable	14	58,3
No favorable	10	41,7
Total	24	100,0

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla N° 5.1.9 se observa que de 24 encuestados respondieron el 58.3% (14) favorable y 41,7% (10) respondieron el reactivo no favorable.

Tabla N°5.1.10

Nivel de clima organizacional según dimensión de reciprocidad a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

RECIPROCIDAD	N°	%
Favorable	8	33,3
No favorable	16	66,7
Total	24	100,0

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla N° 5.1.10 se observa que de 24 encuestados respondieron el 66,7% (16) no favorable; y 33,3% (8) respondieron el reactivo favorable.

Tabla N° 5.1.11

Nivel de clima organizacional según dimensión de participación a los profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

PARTICIPACIÓN	N°	%
Favorable	9	37,5
No favorable	15	62,5
Total	24	100,0

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla N° 5.1.11 se observa que de 24 encuestados respondieron el 62,5% (15) nivel malo; y 37,5% (9) respondieron el reactivo bueno.

Tabla N°5.1.12

Nivel de satisfacción en profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

SATISFACCION	N°	%
Bajo	7	29,2
medio	11	45,8
alto	6	25,0
Total	24	100,0

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla N° 5.1.12 se observa que de 24 encuestados respondieron el 45,8% (11) nivel medio; 29,2%(7) nivel bajo y 25 % (6) respondieron el reactivo alto

5.2 Resultados inferenciales

Tabla Nº 5.2.1

Resultados de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

Correlaciones				
			TOTSAT	TOTCO
Rho de Spearman	TOTSAT	Coeficiente de correlación	1,000	-,496*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	24	24
	TOTCO	Coeficiente de correlación	-,496*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	24	24

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.2.1, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación negativa (Rho= - 0.496) entre clima organizacional y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ($p=0.014$). La correlación negativa moderada.

Tabla Nº 5.2.2

Resultados de relación entre clima organizacional en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

Correlaciones				
			TOTSAT	TOTLI
Rho de Spearman	TOTSAT	Coeficiente de correlación	1,000	-,541**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	24	24
	TOTLI	Coeficiente de correlación	-,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	24	24

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

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.2.2, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación negativa (Rho= - 0.541) entre clima organizacional en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa (p=0.006). La correlación negativa moderada.

Tabla Nº 5.2.3

Resultados de relación entre clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

Correlaciones				
			TOTSAT	TOTMOT
Rho de Spearman	TOTSAT	Coeficiente de correlación	1,000	-,306
		Sig. (bilateral)	.	,145
		N	24	24
	TOTMOT	Coeficiente de correlación	-,306	1,000
		Sig. (bilateral)	,145	.
		N	24	24

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.2.3, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación negativa (Rho= - 0.306) entre clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ($p=0.145$). La correlación negativa baja.

Tabla N° 5.2.4

Resultados de relación entre clima organizacional en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

Correlaciones				
			TOTSAT	TOTREC
Rho de Spearman	TOTSAT	Coeficiente de correlación	1,000	,050
		Sig. (bilateral)	.	,815
		N	24	24
	TOTREC	Coeficiente de correlación	,050	1,000
		Sig. (bilateral)	,815	.
		N	24	24

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.2.4, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva (Rho= 0.050) entre clima organizacional en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ($p=0.815$). La correlación positiva muy baja.

Tabla Nº 5.2.5

Resultados de relación entre clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

Correlaciones				
			TOTSAT	TOTPAR
Rho de Spearman	TOTSAT	Coeficiente de correlación	1,000	-,288
		Sig. (bilateral)	.	,173
		N	24	24
	TOTPAR	Coeficiente de correlación	-,288	1,000
		Sig. (bilateral)	,173	.
		N	24	24

Fuente: "Nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019"

En la tabla 5.2.5, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación negativa (Rho= - 0.288) entre clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ($p=0.173$). La correlación negativa baja.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019.

Como el valor de significancia estadística resultó inferior a 0.05 ($p=0.014$) se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva (Rho= - 0.496) entre clima organizacional y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa (0.008). La correlación negativa moderada

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019.

Como el valor de significancia estadística resultó inferior a 0.05 ($p=0.006$) se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva (Rho= - 0.541) entre clima organizacional en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ($p=0.006$). La correlación negativa moderada.

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019

Como el valor de significancia estadística no resultó inferior a 0.05 ($p=0.145$) no se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ($Rho= - 0.306$) entre clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ($p=0.145$). La correlación negativa baja.

H₁: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019

H₀: No existe relación entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019

Como el valor de significancia estadística no resultó inferior a 0.05 ($p=0.815$) no se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ($Rho= 0.050$) entre clima organizacional en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ($p=0.815$). La correlación positiva muy baja.

H_a: Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019

H₀: No Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019

Como el valor de significancia estadística no resultó inferior a 0.05 ($p=0.173$) no se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva (Rho= - 0.288) entre clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ($p=0.173$). La correlación negativa baja.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Al comparar el clima organizacional con otros estudios, encontramos que en este trabajo de investigación hubo predominio de un bajo clima organizacional con un 62.5% poniendo el resultado por encima de otros como Quiñonez, Pérez, Campos & Cuellar (el clima organizacional obtiene como resultado un nivel muy alto en casi todas las dimensiones de clima organizacional y solo en el factor presión se obtuvo un nivel bajo), de igual forma con Cabrera A. L. (el clima organizacional de los colaboradores que trabajan en la institución pública estudiada como “muy favorable” lo que podría estar explicando, por lo menos parcialmente, por qué esta Institución Pública Peruana está siendo galardonada como la empresa donde la gente quiere), así como también Castañeda M. (el clima organizacional por parte de los colaboradores, con un 95% que lo percibe de ese modo y la diferencia del 2.5 % en los niveles bajo y alto, por lo cual se percibe un buen ambiente laboral cumpliendo con sus laborales) y Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba & Padilla (perciben un buen clima

organizacional), por ultimo con Castañeda M. (el clima organizacional por parte de los colaboradores, con un 95% que lo percibe de ese modo y la diferencia del 2.5 % en los niveles bajo y alto, por lo cual se percibe un buen ambiente laboral cumpliendo con sus laborales) y para Cristóbal C. A (Clima Organizacional es de mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable).

También comparamos la satisfacción laboral obteniendo con mayor porcentaje en una satisfacción media con 45,8%, y un 25% alta satisfacción a diferencia de otros estudios como Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba & Padilla (tanto el personal docente como el administrativo se encuentran satisfechos por las actividades que realizan) y por ultimo Raziq y Maulabakhsh (satisfacción en el trabajo se incrementa en un ambiente laboral propicio, generando un impacto positivo entre los dos constructos).

Finalmente, al comparar el objetivo general del trabajo con otros estudios, se pudo encontrar que en este trabajo existe una correlación negativa y moderada estadísticamente significativa ($p=0.014$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, al comparar se encuentran estudios similares como LUNA N. M. (existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral) ($Rho=0.797$; $p<0.05$), así mismo Guzmán R. A (Lima – 2017) (existe una relación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral) como también con Bobadilla M. C. C. (existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en Institutos superiores tecnológicos de Huancayo) a diferencia de Manosalvas, Manosalvas & Nieves (refiere como resultados una correlación estadísticamente significativa entre los dos constructos; es decir mientras mejor sea la percepción del clima su satisfacción se presentará a esa medida)

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes

La investigación tiene una validez científica, porque se basó en un riguroso diseño metodológico, donde se respetó cada parte del proceso, además se realizó el principio del consentimiento informado de manera verbal a todos los encuestados y en el momento de aceptar participar en el estudio, además al inicio de la encuesta se da a conocer en breves líneas que toda la información que se obtenga será solamente para los fines de la investigación. La participación fue de manera voluntaria y anónima, se tuvo en consideración la privacidad y confidencialidad, puesto que únicamente el encuestado conocía las respuestas que brindo para el estudio.

De igual forma, previamente se dirigió un documento a las autoridades, gerencia de la Clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, solicitando la autorización, para cursar las encuestas, obteniendo respuesta de aceptación.

CONCLUSIONES

1. Existe relación negativa ($Rho = -0.496$) y significativa ($p = 0.014$) clima organizacional y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, 2019, es decir: niveles bajos de clima organizacional corresponden a niveles bajos de satisfacción laboral. La correlación resultó negativa moderada.
2. Existe relación negativa ($Rho = -0.541$) y significativa ($p = 0.006$) clima organizacional en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, 2019, es decir: niveles bajos de clima organizacional corresponden a niveles bajos de satisfacción laboral. La correlación resultó negativa moderada.
3. Existe relación negativa ($Rho = -0.306$) entre el clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, 2019, es decir: niveles bajos de clima organizacional corresponden a niveles bajos de satisfacción laboral. La correlación resultó negativa moderada.
4. Existe relación positiva ($Rho = 0.050$) entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, 2019, es decir: niveles altos de clima organizacional corresponden a niveles altos de satisfacción laboral. La correlación resultó negativa moderada.
5. Existe relación negativa ($Rho = -0.288$) entre el clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima, 2019, es decir: niveles bajos de clima organizacional corresponden a niveles bajos de satisfacción laboral. La correlación resultó negativa moderada.

RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Clínica Santa María del Sur requerir que se implementen estrategias para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral con el objetivo de causar un entorno muy favorable ya que de esta manera se podrá brindar una atención de calidad y un trato amable entre los usuarios.
2. Incitar a las autoridades de la Clínica Santa María del Sur a que se establezca una política en base liderazgo, motivación, reciprocidad y participación a fin de fortalecer un clima organizacional y de esa forma lograr la satisfacción del profesional de enfermería
3. A la dirección de los servicios de medicina sugerir un plan de mejora enfocados a la satisfacción por el trabajo en general y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo para de esa manera lograr una alta satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.
4. Realizar investigaciones relacionadas a nuestro tema ya que es muy importante conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral además es importante observar si las dimensiones de estos influyen de manera positiva o negativa

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. MINSA “Manual de Infecciones Intrahospitalarias y Bioseguridad”, Programa Salud básica para todos, Perú, 1998, pp. 19.
2. Castañeda Carmen y Cols “Administración de residuos sólidos Hospitalarios”, España, 1995, pp.26.
3. Ministerio de salud pública “Normas de Bioseguridad”, Uruguay, 1997, pp.6.
4. Malagón, Hernández “Infecciones Hospitalarias”, 2da edición, editorial Médica Panamericana, Bogotá, 1999, pp.216.
5. Bustamante, Leonor (y otros) “Normas y procesos técnicos en el quirófano”, editorial Universidad de Antioquia, Colombia, 2002, pp. 39, 40, 41.
6. Cuyubamba Damián, Nilda, “Conocimientos y Actitudes del personal de salud, hacia la aplicación de las Medidas de Bioseguridad del Hospital Mayorca Soto en Tarma”, 2003, pp.76.
7. Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, España 2007, artículo 69, pp. 20.
8. Zans Castellón, A. Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Administrativos Y Docentes De La Facultad Regional Multidisciplinaria De Matagalpa, UNAN – Managua. 2016. [internet] Repositorio.unan.edu.ni. (citado el 26 de octubre) Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
9. Montoya, P., Beiiio-Escamlila, N, Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7- 13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
10. Quiñonez, F., Pérez, Y., Campos, R., y Cuellar, H. (2015). Clima Organizacional en una Institución Superior Mexicana. *Revista*

- Colombiana de Salud Ocupacional, 5(3) Sep 2015, pp (11-17)
recuperado de file:///C:/Users/Cliente/Downloads/259-828- 1-SM%20(6).pdf
11. Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. DOI:10.1016/s2212- 5671(15)00524-9
 12. Manosalvas, C., Manosalvas, L., y Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *ADMINISTER*. 26, pp.5-15
 13. Abarca Espinoza, Y., 2016. El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura. [internet] Repositorio.unjfsc.edu.pe. (citado el 26 de octubre del 2020) Disponible en:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1734/TFCE-03-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 14. Guzmán Rojo, A., 2020. El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores en una Empresa De Carga Internacional En El Contexto Global. [online] Repositorio.urp.edu.pe. Disponible en:
<http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 15. Bobadilla Merlo, C. Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. [internet] 2017 Repositorio.uncp.edu.pe. Disponible en:
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 16. Cabrera Salas, A., 2018. “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Colaboradores De Una Institución Pública Peruana”. [internet] Repositorio.esan.edu.pe. Disponible en:
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Castañeda Amasifuen, M. influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una empresa de servicios eléctricos Chiclayo, 2019. [internet] (citado 26 de octubre del 2020) Scribd. Disponible en:
<https://www.scribd.com/doc/88199361/Words>
18. Urra M. Jana A. García V. Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. [internet] Disponible en:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532011000300002
19. Álvarez Valverde S. La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología [Tesis para optar el título de licenciada en comunicación social]. Perú; 2001.
20. Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico / Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional -- Lima: Ministerio de Salud; 2009. 44 p. [Citado 02 enero 2017]. Disponible en:
http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf
21. Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional: documento técnico RM N° 626-2015/, MINSA. 16 p. [Citado 15 enero 2018]. Disponible en: [http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA15/RM_626-2015-MINSA%20\(1\).pdf](http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA15/RM_626-2015-MINSA%20(1).pdf)
22. Cuyubamba Damián, Nilda, Conocimientos y Actitudes del personal de salud, hacia la aplicación de las Medidas de Bioseguridad del Hospital Mayorca Soto en Tarma, 2010.
23. Llerme Núñez y Col. Características Epidemiológicas de los accidentes laborales punzocortantes y de exposición mucocutánea en el personal asistencial de enfermería del hospital Alberto Sabogal Sologuren Es Salud, 2008.
24. Soto, Víctor y otro, Nivel de Conocimientos y Cumplimiento de las medidas de bioseguridad del personal profesional y técnico de

- enfermería que labora en áreas de alto riesgo en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga en Chiclayo, 2008.
25. Cuyubamba Damián, Nilda, “Conocimientos y Actitudes del personal de salud, hacia la aplicación de las Medidas de Bioseguridad del Hospital Mayorca Soto en Tarma”, 2003, pp.76.
 26. Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, España 2007, artículo 69, pp. 20.
 27. Muñoz S. E, Coll B. J.M, Torrent Q. M, Linares P.L. Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios: Aten PriMaría. [Internet]. 2006 [citado 10 febrero 2018]; 37(4):209-14. Disponible desde:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706703341>
 28. Tito H.P, Arauz Ch. A. El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del instituto nacional materno perinatal: Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor San Marcos. Lima [Internet] 2015 [citado 10 abril 2018]; 18(36): 39-61. Disponible desde:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11737>
 29. Pérez Tenazoa N, Rivera Cardozo P. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana [Tesis para optar el título de Magister en Gestión Empresarial]. Iquitos: Universidad Nacional de La Amazonia Peruana; 2013.
 30. Chiang, M., Salazar, M., Martin, M., y Núñez, A. (2011). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Una comparación entre Hospitales públicos de alta y baja complejidad. Maracay, Venezuela. Salud de los trabajadores, 19 (1), pp. 5-16.
 31. Bravo, N. (2014). Satisfacción laboral y las dimensiones de asertividad en operarios de una organización privada de hidrocarburos Talara-Piura. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://goo.gl/ZnnIAA>

32. Bravo, N. (2014). Satisfacción laboral y las dimensiones de asertividad en operarios de una organización privada de hidrocarburos Talara-Piura. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://goo.gl/ZnnIAA>
33. Baltazar, D. y Chirinos, J. (2014). Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú. Recuperado de:
http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/306/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf
34. Sánchez, K. (2010). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://goo.gl/EP3G8Q>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DE LA CLINICA SANTA MARÍA DEL SUR-LIMA, 2019

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADISTICA
<p><u>Problema general:</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima, 2019?</p> <p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en</p>	<p><u>Objetivo General:</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional</p>	<p><u>Hipótesis general:</u></p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u></p> <p>Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral en</p>	<p><u>Variable Independiente:</u></p> <p>Clima Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Reciprocidad - Participación - <p><u>Variable Dependiente:</u></p> <p>Satisfacción laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción por el trabajo general - Satisfacción con el ámbito físico del trabajo 	<p><u>Población:</u></p> <p>25 Profesionales de salud</p> <p><u>Muestra:</u></p> <p>24</p>	<p><u>Método:</u></p> <p>Descriptivo</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo.</p> <p><u>Diseño:</u></p> <p>Descriptivo transversal, correlacional</p> <p>O1</p>  <p>O2</p>	<p>Para determinar el clima organizacional se utilizará: "El inventario de clima organizacional"</p> <p>Para determinar la satisfacción laboral se utilizará el: "cuestionario de satisfacción laboral "</p>	<p>Base de datos del programa SPSS for Windows versión 25.</p> <p>Coefficiente de correlación de Spearman</p>

<p>su dimensión liderazgo y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y</p>	<p>en su dimensión liderazgo y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019 Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019 Identificar la relación que existe entre el clima organizacional</p>	<p>profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019 Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019 Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019</p>			<p>Donde: O = conjunto de datos con respecto al clima organizacional O = conjuntos de datos con respecto a la satisfacción laboral. R = Relación que existe entre ambas variables</p>		
---	---	---	--	--	--	--	--

<p>satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima, 2019?</p>	<p>en su dimensión reciprocidad y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019</p> <p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019</p>	<p>Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión participación y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019</p>					
---	---	---	--	--	--	--	--

ANEXO 2 INSTRUMENTO VALIDADO

ENCUESTA

ADECUAR INSTRUMENTOS CON INFORMACIÓN PARA LOGROS DE OBJETIVOS.

UD. LO PUEDE ADECUAR A SUS DIMENSIONES

CUESTIONARIO -DATOS

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES”

Presentado por:

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo conocer la relación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de SALUD. Los resultados se utilizaran solo con fines de estudio, no anote su nombre o firma, ya que se trata de información de carácter anónimo y de estricta confidencialidad.

Instrucciones: Lea detenidamente y luego marque con un aspa (X) la respuesta que estime verdadera. Este cuestionario es anónimo, solicito que responda con veracidad y precisión estas preguntas, agradeciendo de ante mano su sinceridad y colaboración.

Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

DATOS GENERALES:

1. Sexo: Varón () Mujer ()
2. Edad: 22-35 años () 36-45 años () 46 a más años ()
3. Escriba el servicio en el que laboras:

UCI ()	Cirugía ()
Emergencia ()	Medicina ()
Sala de operaciones ()	Otro () _____
4. Estado civil: Soltera(o) _____
 Casada(o) _____
 Divorciada(o) _____
 Conviviente(o) _____
 Otro (especifique) _____

5. Grado de Escolaridad: Licenciatura____
 Especialista____
 Posgrado____
 maestría____
 Otro (especifique) _____
6. Condición Laboral: Contratada () nombrada ()
7. El tiempo que viene laborando en esta institución:
 1-5 años () 6-20años () 21 a más años ()

2.1. CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL -1

MODELO OMS/OPS 1998

LIDERAZGO

- | | | | |
|----|---|---|---|
| 1. | El superior se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo. | V | F |
| 2. | Aquí se preocupan por mantener informado al personal, de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo. | V | F |
| 3. | El superior no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo. | V | F |
| 4. | Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo. | V | F |
| 5. | Aquí todos los problemas se discuten de una manera constructiva. | V | F |

MOTIVACION

- | | | | |
|-----|---|---|---|
| 6. | Con este trabajo me siento realizado profesionalmente. | V | F |
| 7. | Los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución. | V | F |
| 8. | En esta institución el buen trabajo del personal de enfermería es reconocido. | V | F |
| 9. | En esta organización se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo. | V | F |
| 10. | Las condiciones de trabajo son buenas. | V | F |

RECIPROCIDAD

- | | | | |
|-----|---|---|---|
| 11. | Las enfermeras se esfuerzan por cumplir a cabalidad con sus obligaciones. | V | F |
| 12. | Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la institución. | V | F |
| 13. | Esta institución ofrece buenas oportunidades de capacitación. | V | F |
| 14. | La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase. | V | F |

PARTICIPACION

- | | | | |
|-----|--|---|---|
| 15. | Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución. | V | F |
| 16. | El espíritu de equipo en esta organización es excelente. | V | F |
| 17. | Los recursos limitados de nuestro departamento, los compartimos fácilmente con otros grupos de la institución. | V | F |
| 18. | Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores). | V | F |
| 19. | Las iniciativas del personal de enfermería son respaldadas de los niveles superiores. | V | F |
| 20. | En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios. | V | F |
| 21. | Los niveles superiores no propician cambios positivos para la institución. | V | F |

**2.2 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA-2
(MELIÁ Et Al.1990)**

Totalmente en desacuerdo = 0
 En desacuerdo = 1
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 2
 De acuerdo = 3
 Muy de acuerdo = 4

I Satisfacción por el trabajo en general	0	1	2	3	4
1. Hay buena relación entre los miembros de la unidad.					
2. En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.					
3. La jefa de enfermeras me estimula para mejorar mi trabajo.					
4. Hay participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección					
5. Te agradan tus colegas de tu grupo de trabajo					
6. Se presta atención a tus sugerencias					
7. Hay reconocimiento por tu buen trabajo.					
8. Tienes autonomía para planificar y elegir tu propio método de trabajo.					
9. Usted recibe apoyo administrativo.					
II Satisfacción con el ambiente físico del trabajo					
10. Hay buena iluminación en tu lugar de trabajo					
11. Es adecuado la ventilación en tu lugar de trabajo.					
12. Estás de acuerdo con las condiciones de tu entorno físico y el espacio que usted dispone.					
13. Es adecuado la temperatura de su área de trabajo.					
14. Estás de acuerdo con las condiciones de limpieza, higiene y salubridad de tu lugar de trabajo.					

15. Tienes disponibilidad de recursos tecnológicos en tu lugar de trabajo					
III Satisfacción con la forma en que realizas tu trabajo					
16. Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer las cosas que te gustan					
17. Tu trabajo te produce satisfacciones.					
18. Tu trabajo te ofrece oportunidades de realizar las cosas que usted destaca.					
19. Estás de acuerdo con los objetivos, metas y/o tasas de producción que debes alcanzar.					
20. Tienes buena relación con las autoridades más inmediatas.					
21. Usted recibe apoyo de tus superiores.					
IV Satisfacción con tus oportunidades de desarrollo					
22. La institución te ofrece oportunidades de hacer carrera funcionaria.					
23. La institución te ofrece oportunidades de continuar tu perfeccionamiento.					
24. Hay estabilidad en las funciones de tu trabajo					
25. Recibes de tu institución un trato de "igualdad" y "justicia".					
26. Tu institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.					
27. Cuentas con oportunidades de promoción.					
V Satisfacción con la relación subordinado – supervisor					
28. Es buena la supervisión que ejercen sobre usted					
29. Es adecuada la forma en que sus superiores juzgan su tarea					
30. Estás de acuerdo con la forma en que usted es dirigido					
VI Satisfacción con la remuneración					

31. Estás de acuerdo con el salario que usted recibe.					
32. Las condiciones laborales son adecuadas.					
33. Estás conforme con la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales en la institución.					

ANEXO 3 CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO: “NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DE LA CLINICA SANTA MARÍA DEL SUR - LIMA, 2019”

Propósitos y procedimientos.

La investigación está a cargo la Licenciado de Enfermería: ROUSSEL LEONARDO ESCALANTE CUENCA

El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Clínica Santa María del Sur-Lima,2019

Para lo cual solicitamos que nos brinde la información solicitada en el cuestionario.

Beneficios.

“Los resultados servirán como base para ver si hay un problema con respecto al clima organizacional para así mejorar la satisfacción en el personal de salud de la clínica, de igual forma al mejoramiento de la práctica en enfermería”.

Los derechos del participante y confidencialidad.

“La participación del profesional de enfermería en este estudio es completamente voluntaria. Los datos reportados por el participante serán manejados únicamente por las investigadoras para efectos del estudio”.

YO: _____ enfermera(o) asistencial de la organización doy por aceptado de manera voluntaria en participar de la investigación “nivel del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima, 2019”. Mediante el llenado de un cuestionario, así mismo confirmo haber sido informado de los objetivos de dicha investigación.

ANEXO 4 BASE DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

PO1	PO2	PO3	PO4	PO5	PO6	PO7	PO8	PO9	PO10	PO11	PO12	PO13	PO14	PO15	PO16	PO17	PO18	PO19	PO20	PO21
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2
2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

SATISFACCION LABORAL

POO 1	POO 2	POO 3	POO 4	POO 5	POO 6	POO 7	POO 8	POO 9	POO1 0	POO1 1	POO1 2	POO1 3	POO1 4	POO1 5
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2
2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2
2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2
3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2

Grafico N°1
Sexo de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

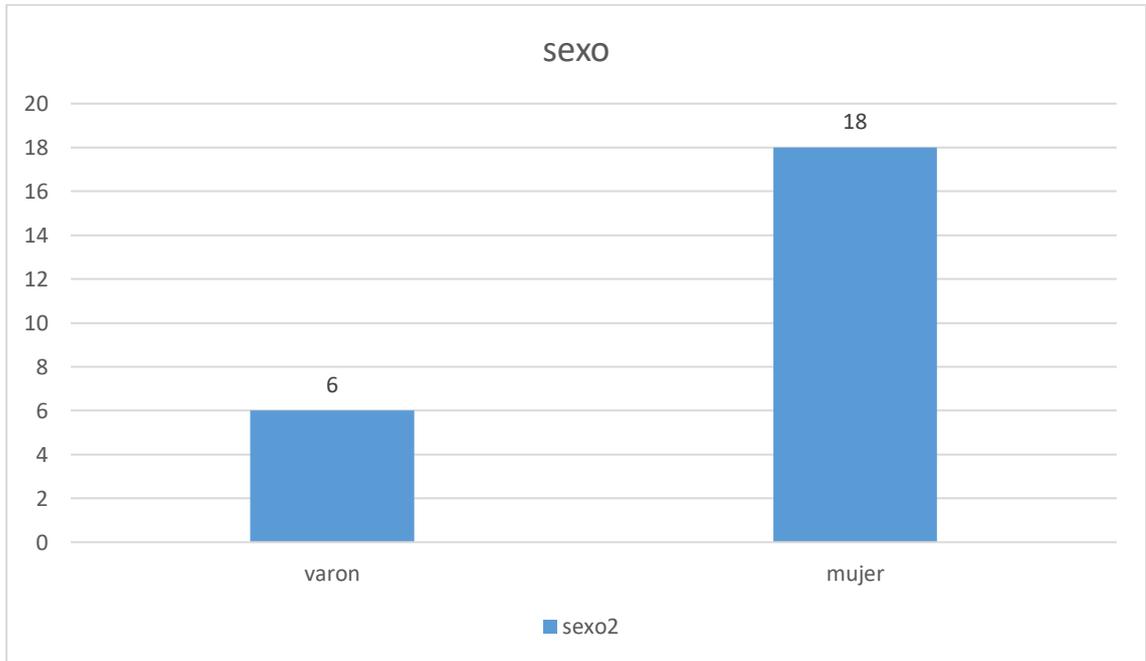


Grafico N°2
Edad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

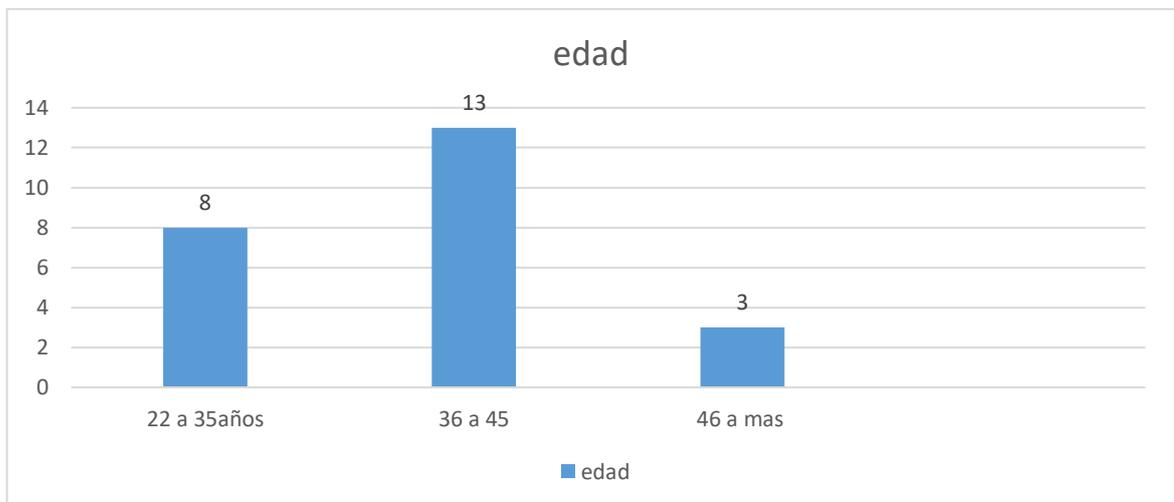


Grafico N°3
Estado civil de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

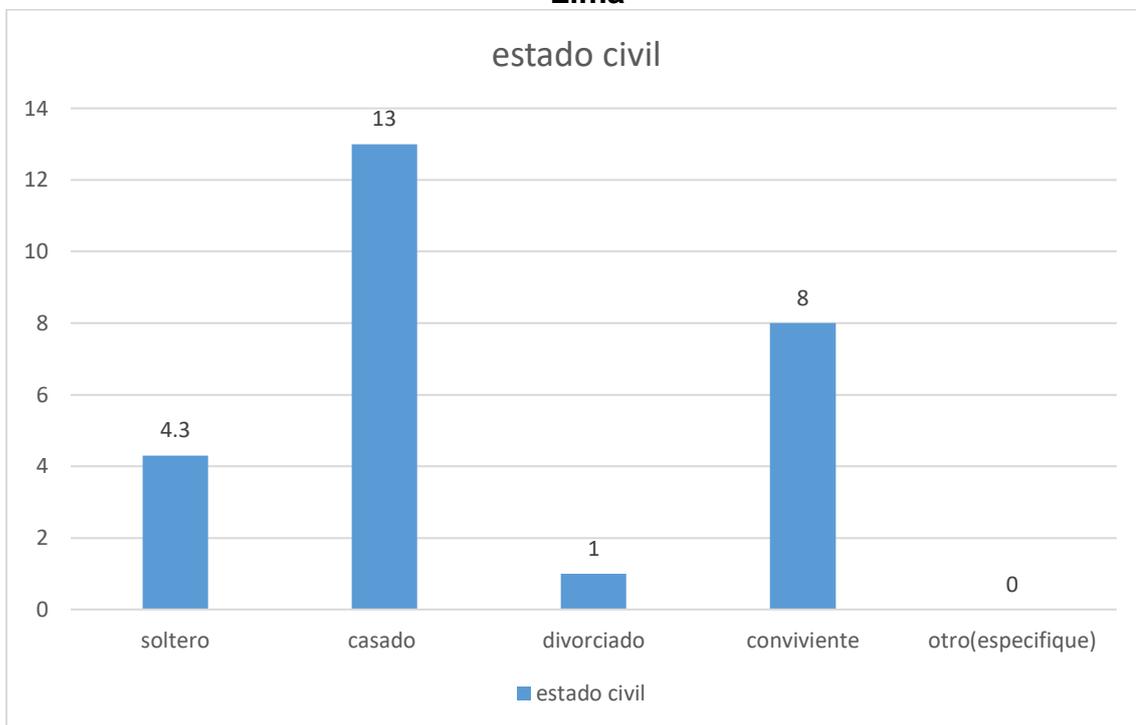


Grafico N°4
Grado de escolaridad de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

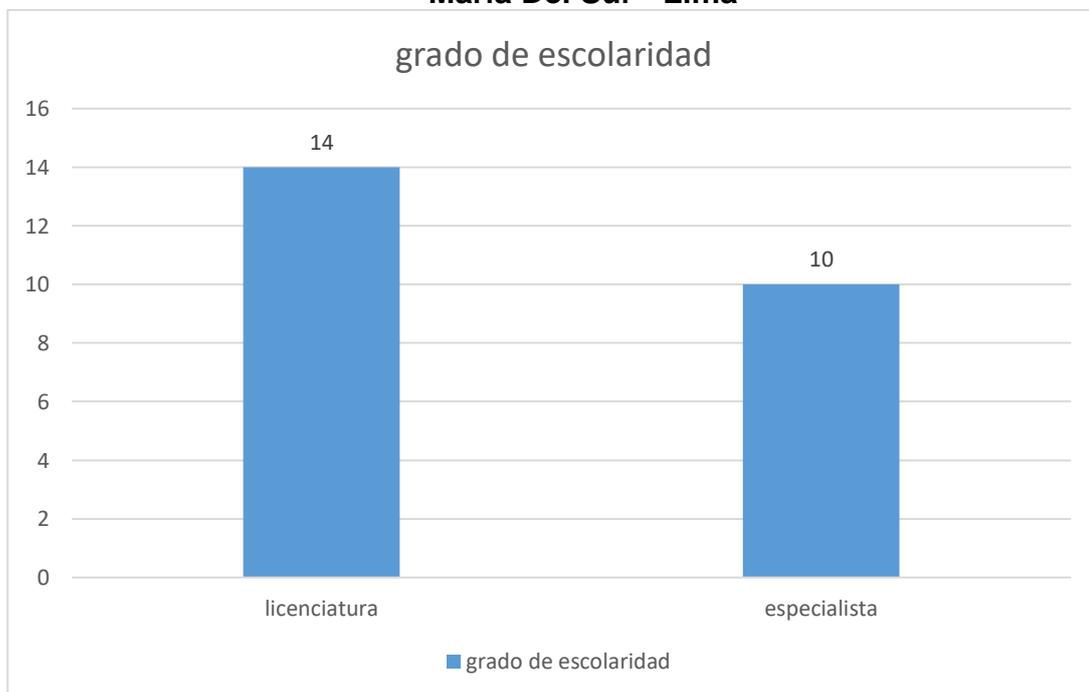


Grafico N°5
Condición laboral de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

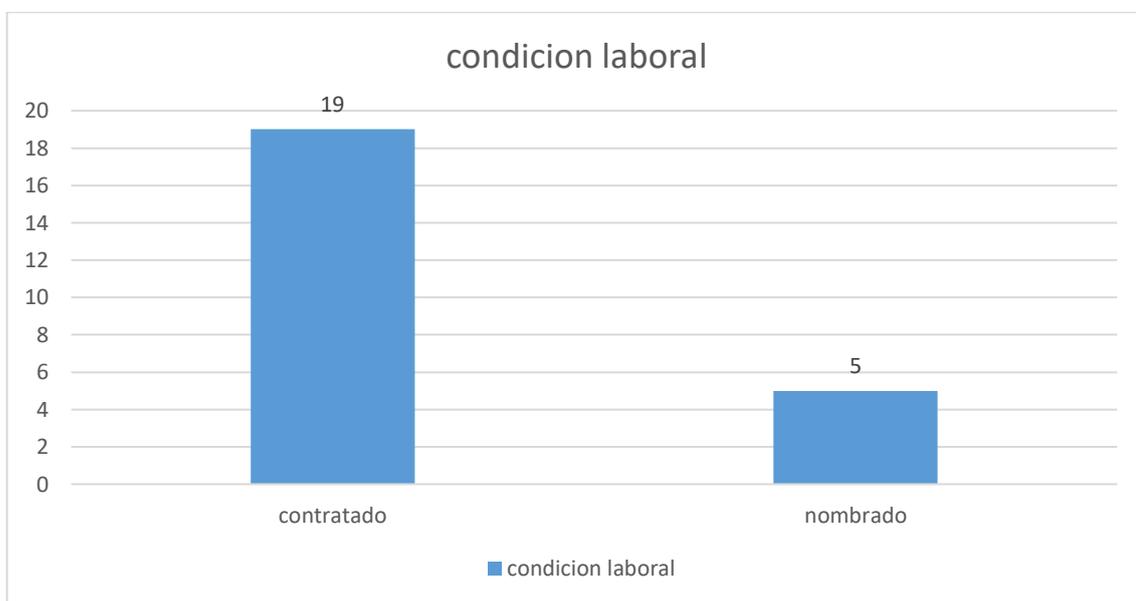


Grafico N°6
Tiempo que viene laborando en esta institución de los profesionales de salud de la clínica Santa María Del Sur - Lima

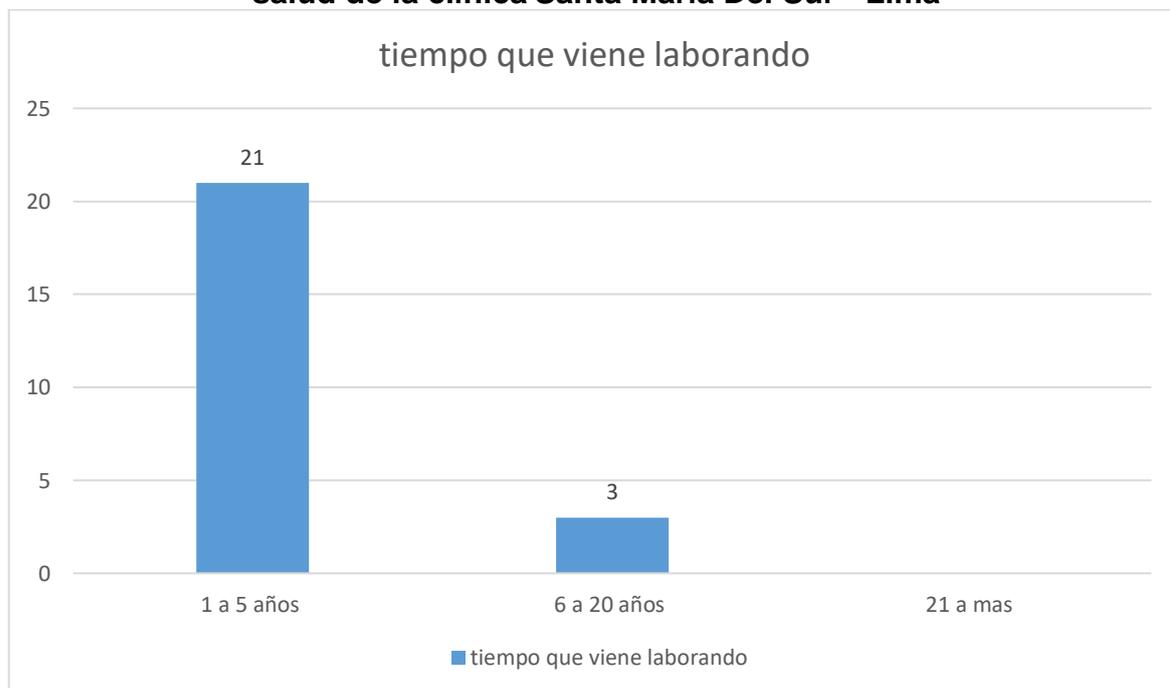


Grafico N°7
Nivel de clima organizacional a los profesionales de salud de la clínica
Santa María del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

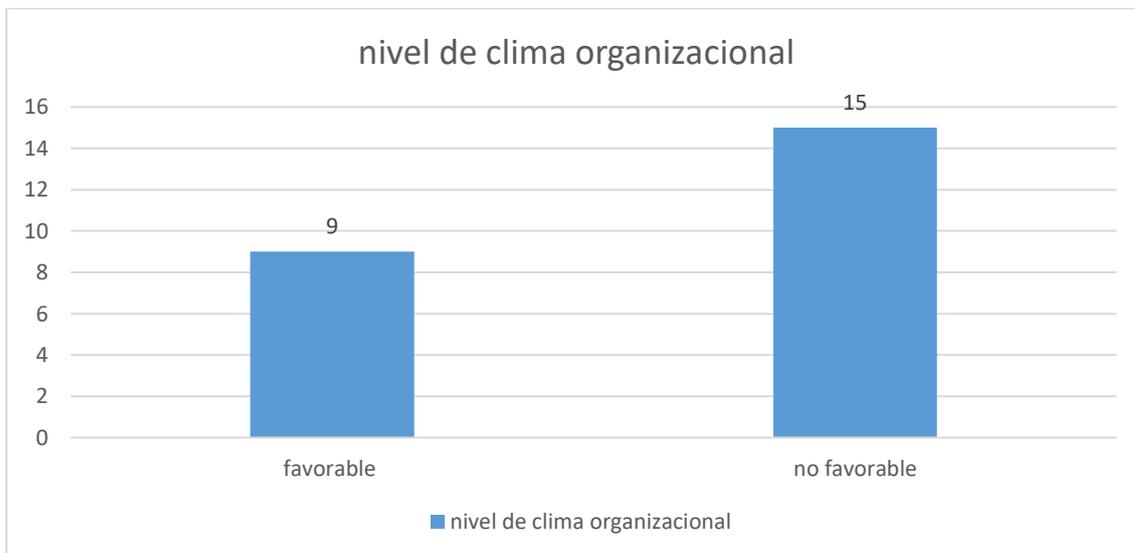


Grafico N°8
Nivel de clima organizacional según dimensión de liderazgo a los
profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de
Miraflores-Lima

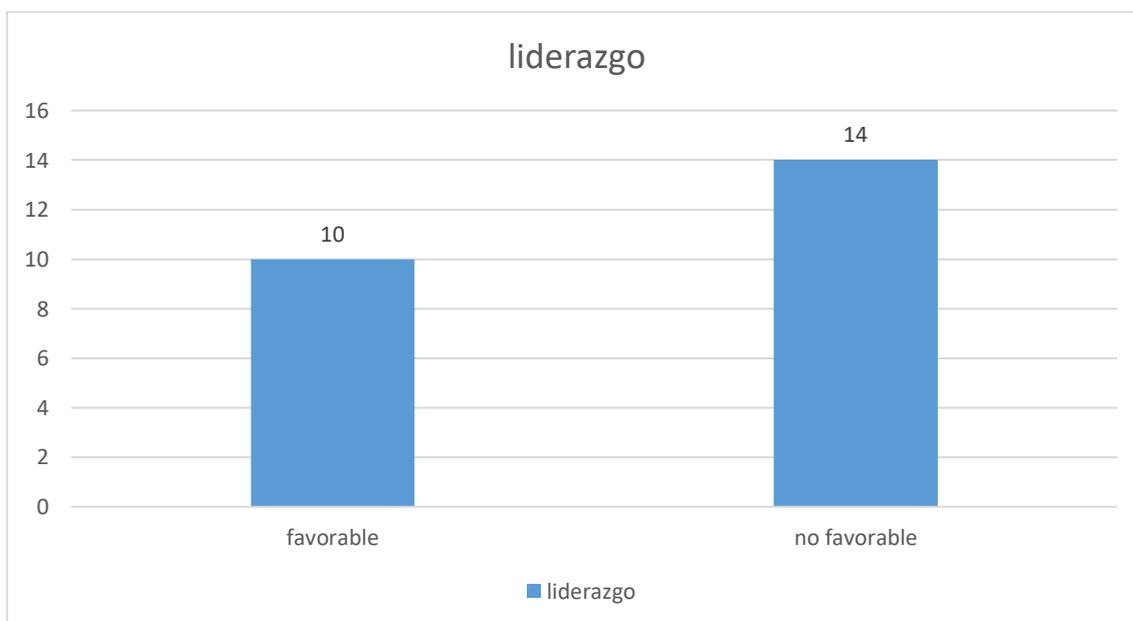


Grafico N°9
Nivel de clima organizacional según dimensión de motivación a los
profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de
Miraflores-Lima

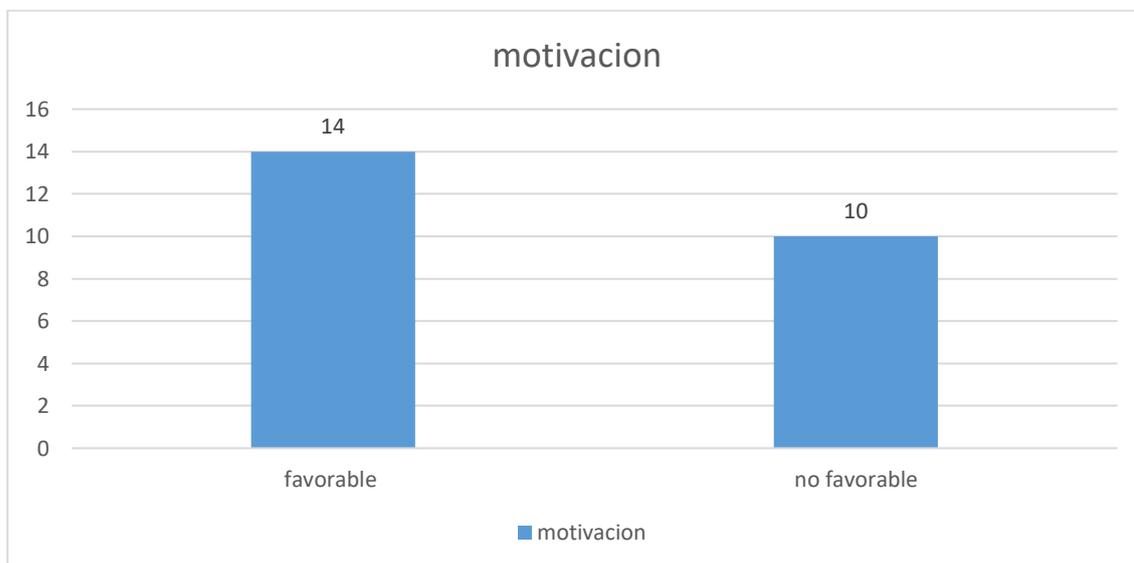


Grafico N°10
Nivel de clima organizacional según dimensión de reciprocidad a los
profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de
Miraflores-Lima

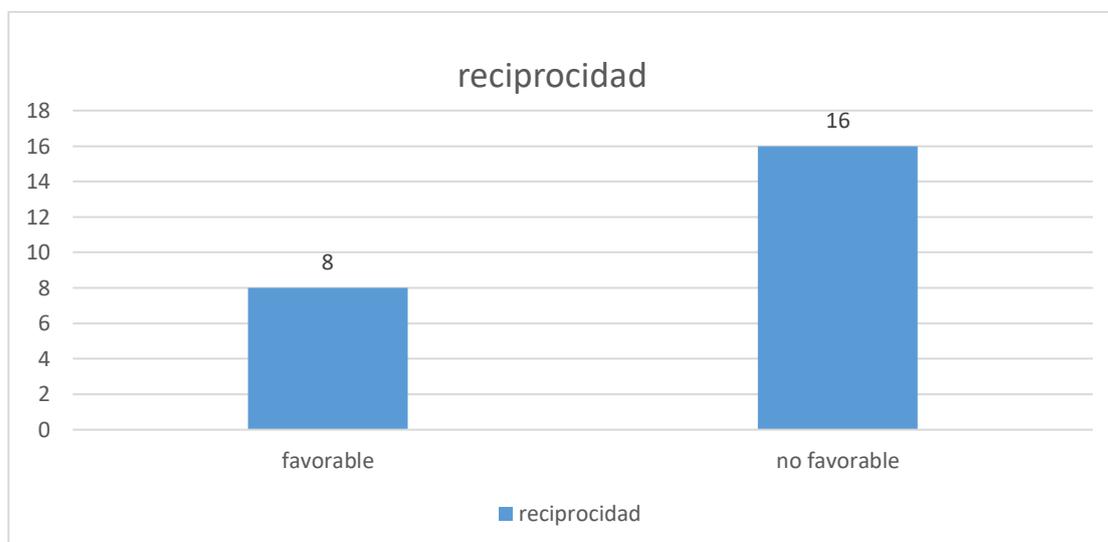


Grafico N°11
Nivel de clima organizacional según dimensión de participación a los
profesionales de salud de la clínica Santa María del Sur-San Juan de
Miraflores-Lima

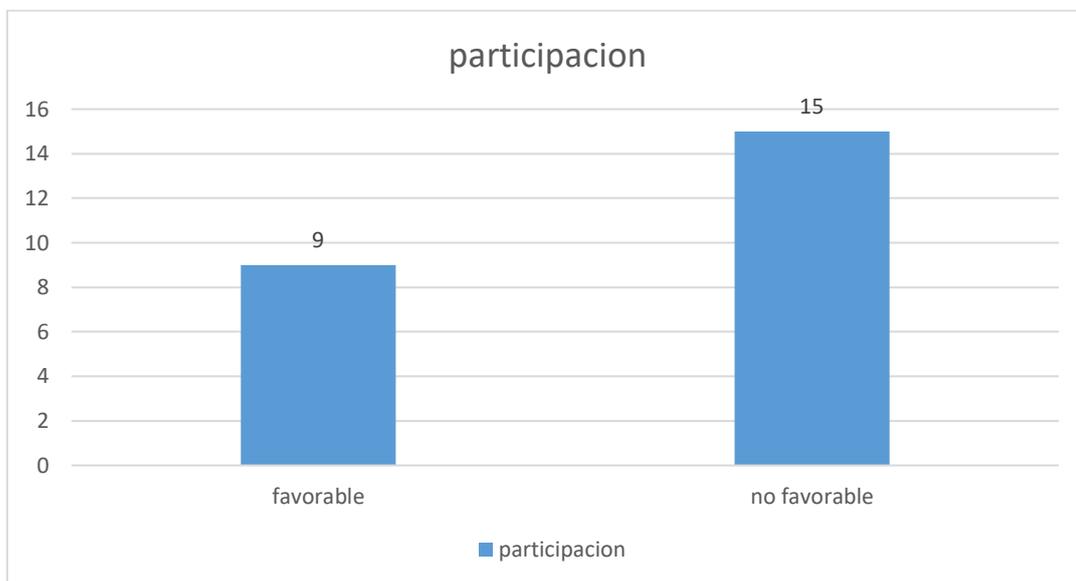


Grafico N°12
Nivel de satisfacción en profesionales de salud de la clínica Santa María
del Sur-San Juan de Miraflores-Lima

