

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de
Medicina. Hospital de Barranca, 2018**

**Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud**

Autor:

Cotrina Gavedia, Edgar Alcides

Asesor:

Zavaleta Llanos, Eber Wilfredo

Código ORCID: 0000-0003-1451-4283

Huacho - Perú

2021

ACTA

DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la ciudad de Huacho-Perú; siendo las 04:00 P.M. horas, del día 30 de **Junio** del **2021** en cumplimiento a la Resolución de la Escuela de Postgrado N° **481-2021-USP-EPG/D** se presentó el Bachiller Edgar Alcides Cotrina Gavedia a través de la Plataforma Virtual CISCO WEBEX ante el Tribunal compuesto por el :

Presidente: Dr. Manuel Guzmán Palomino Márquez
Secretaria: Dra. Geraldina Rebeca Parihuaman Quinde
Vocal: Mg. Luz Maria Garcia Espejo
Accesitaria: Mg. Beatriz Rosario Bazalar Ganoza

Para sustentar la tesis titulada:

Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca,
2018

Para obtener el Grado de **Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud** de la Universidad San Pedro.

Considerando:


QUE EL BACHILLER SUSTENTO Y DEFENDIO SU TESIS ANTE EL JURADO, RESPONDIENDO LAS PREGUNTAS FORMULADAS DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS PARA UN GRADO ACADEMICO DE MAESTRO.

El Tribunal acuerda:

- . Desaprobar () la sustentación de tesis del Bachiller.
- . Aprobar (X) por UNANIMIDAD la tesis presentada y recomendar se le asigne el **Grado de Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud** al Bachiller:

Edgar Alcides Cotrina Gavedia

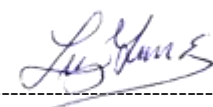
Se anexan recomendaciones : SI _____ NO X _____



Dr. Manuel Guzmán Palomino Márquez
PRESIDENTE



Dra. Geraldina Rebeca Parihuaman Quinde
SECRETARIO



Mg. Luz Maria Garcia Espejo
VOCAL

Dedicatoria

Agradecer a Dios sobre todas las cosas, a mí esposa por su comprensión y a mis hijos por su cariño y apoyo en mi superación.

Edgar Alcides.

Agradecimientos

A mis profesores de la Maestría por sus sabias enseñanzas y en especial a nuestro Asesor por los sabios consejos que nos llevó a la culminación de esta tesis emprendida.

Edgar Alcides

DERECHOS DE AUTORIA Y DECLARACION DE AUTENCIDAD

Quien suscribe, Cotrina Gavedia, Edgar Alcides, con Documento de Identidad N° 15860249, autor de la tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018” y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.

Huacho, junio 2021.

Índice de Contenidos

	Pág.
Hoja de respeto	i
Caratula	ii
Acta de sustentación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Derechos de autoría	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Palabras clave	xiii
Título	xiv
Resumen	xv
Abstract	xvi
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
2. Justificación de la investigación	9
3. Problema	10
4. Conceptuación y operacionalización de las variables	11
5. Hipótesis	13
6. Objetivos	13
METODOLOGIA	14
1. Tipo y Diseño de la investigación	14
2. Población – Muestra	14
3. Técnicas e instrumentos de investigación	15
4. Procesamiento y análisis de información	19

RESULTADOS	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	24
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	34
Anexo 01. Consentimiento informado	34
Anexo 02. Instrumentos para la recolección de datos Cuestionario	35
Anexo 03. Matriz de consistencia lógica	41
Anexo 04. Matriz de consistencia metodológica	42
Anexo 05. Base de datos. Estadísticos Descriptivos	43
Anexo 06. Resultados generales	74
Anexo 07. Figuras	84
Anexo 08. Validación del Instrumento – Prueba Piloto	93

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de los profesionales de Medicina, según su percepción sobre el clima organizacional del Hospital de Barranca, 2018	20
Tabla 2: Distribución de los profesionales de Medicina, según su satisfacción Laboral. Hospital de Barranca, 2018	21
Tabla 3: Clima Organizacional relacionado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	22
Tabla 4. Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	74
Tabla 5. Correlación entre la dimensión “Estructura” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral	75
Tabla 6. Correlación entre la dimensión “Responsabilidad” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral	76
Tabla 7. Correlación entre la dimensión “Recompensa” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral	77
Tabla 8. Correlación entre la dimensión “Riesgo” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral	78
Tabla 9. Correlación entre la dimensión “Calor” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral	79
Tabla 10. Correlación entre la dimensión “Apoyo” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral	80
Tabla 11. Correlación entre la dimensión “Estándares de Desempeño” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral	81
Tabla 12. Correlación entre la dimensión “Conflicto” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral	82

Tabla 13. Correlación entre la dimensión “Identidad” de la variable
Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

83

Índice de figuras

	Pág.
Figura N°1: Distribución de los profesionales de Medicina, según edad. Hospital de Barranca, 2018.	84
Figura N°2: Distribución de los profesionales de Medicina, según género. Hospital de Barranca, 2018	84
Figura N°3: Distribución de los profesionales de Medicina, según situación laboral. Hospital de Barranca, 2018	85
Figura N°4: Distribución de los profesionales de Medicina, según turnos de trabajo. Hospital de Barranca, 2018.	85
Figura N°5: Distribución de los profesionales de Medicina, según antigüedad en el trabajo. Hospital de Barranca, 2018	86
Figura N°6: Distribución de los profesionales de Medicina, según su percepción sobre el clima organizacional del Hospital de Barranca, 2018.	86
Figura N°07: Distribución de los profesionales de Medicina, según su satisfacción Laboral. Hospital de Barranca, 2018	87
Figura N°08: Clima Organizacional asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	87
Figura N°09: Clima Organizacional en su dimensión “Estructura” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	88
Figura N°10: Clima Organizacional en su dimensión “Responsabilidad” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	88

Figura N°11: Clima Organizacional en su dimensión “Recompensa” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	89
Figura N°12: Clima Organizacional en su dimensión “Riesgos” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	89
Figura N°13: Clima Organizacional en su dimensión “Riesgos” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	90
Figura N°14: Clima Organizacional en su dimensión “Apoyo” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	90
Figura N°15: Clima Organizacional en su dimensión “Estándares de desempeño” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	91
Figura N°16: Clima Organizacional en su dimensión “Conflicto” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	91
Figura N°17: Clima Organizacional en su dimensión “Identidad” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018	92

Palabras Clave

Tema	Calidad de atención, satisfacción del usuario
Especialidad	Salud

Keyword

Theme	Quality of attention, User satisfaction
Specialty	Health

Línea de investigación

Línea e investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Médicas y de Salud
Sub aérea	Ciencias de la Salud
Disciplina	Salud Pública

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Medicina.
Hospital de Barranca, 2018**

**Organizational Climate and Job Satisfaction of Medicine professionals. Barranca
Hospital, 2018**

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo el propósito relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018. El tipo de investigación, es un estudio de tipo aplicado, cuantitativo, diseño no experimental descriptivo correlacional, transversal. La población total fue de 55 profesionales de medicina con criterio de elegibilidad. Para la recolección de datos de las variables se aplicarán dos instrumentos: El instrumento para medir el clima laboral es el de G. Litwin y H. Stringer en 1968 conteniendo 50 preguntas, y el instrumento para medir la satisfacción laboral es de Meliá y Peiró en el año 1998. Instrumentos válidos, sometidos a confiabilidad a través Alfa de Cronbach, obteniéndose el 75% (aceptable) y el 91% (excelente), respectivamente. Entre los resultados obtenidos se reporta que el clima organizacional tiene una relación positiva moderada con la satisfacción laboral ($p = 0.038$; $P = 0.56$) en los profesionales de medicina del Hospital de Barranca. Se concluye que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present research study had the purpose of relating the organizational climate and job satisfaction in medical professionals. Hospital de Barranca, 2018. The type of research is an applied, quantitative study, non-experimental descriptive correlational, cross-sectional design. The total population was 55 medical professionals with eligibility criteria. For the data collection of the variables, two instruments will be applied: The instrument to measure the work environment is that of G. Litwin and H. Stringer in 1968, containing 50 questions, and the instrument to measure job satisfaction is that of Meliá and Peiró in the year 1998. Valid instruments, submitted to reliability through Cronbach's Alpha, obtaining 75% (acceptable) and 91% (excellent), respectively. Among the results obtained, it is reported that the organizational climate has a moderate positive relationship with job satisfaction ($p = 0.038$; $P = 0.56$) in the medical professionals of the Hospital de Barranca. It is concluded that there is a relationship between the organizational climate and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

Las instituciones poseen cualidades semejantes, sin embargo, no son equivalentes, tienen atributos individuales. Es así, que al interno de cada institución es distinta una de otra. El recurso humano coopera con las políticas instituciones establecidas, metas y costumbres, sin embargo, la percepción del contexto es distinta. Chiavenato (2011), sustenta que el clima organizacional es un contexto en el que los sujetos interactúan y establecen lazos de comunicación. Una cualidad resaltante del clima organizacionales que tiene influencia sobre el comportamiento de los trabajadores, así como en el nivel de la responsabilidad asumida, los sentimientos de motivación y resaltar los logros personales, el estudio de Vega (2019) sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de empleados de una institución de salud en Lima, en una población de 120 trabajadores. El autor reporta una correlación con significancia de ambas variables, con 0.908 de coeficiente de correlación Rho Spearman obtenido.

Por su parte Gaspar complementa que el clima organizacional posibilita la integración de diversos elementos, en los que menciona la labor del líder, los dogmas, las comunicaciones, entre otros. Así mismo, se identifica como la agrupación de las normas, los valores y las maneras de pensar y ser, que son características del cotidiano de los trabajadores en una institución. Gaspar (2011), según Cabrera (2018), estudió el clima organizacional y satisfacción laboral en 56 empleados de una institución del estado en el Perú. Se reporta una relación positiva del indicador autorrealización del clima organizacional y el indicador logro de la satisfacción; entre la dimensión involucramiento y el indicador Trabajo en sí; la dimensión comunicación y el indicador Responsabilidad. La comunicación eficaz está íntimamente vinculada con el clima organizacional, pues hace posible una relación favorable entre los trabajadores de una institución. Para aumentar el grado de satisfacción laboral, y en consecuencia su calidad y el clima organizacional, se debe reconocer que es importante la construcción de buenas relaciones entre los trabajadores.

Para Martínez (2001) el clima organizacional está determinado por un conjunto de factores vinculados a calidad de vida en una institución. Si una institución no tiene favorable su clima, estará con desventaja en relación a las instituciones que tienen un clima favorable, ya que otorgará un nivel mayor de calidad en su servicio y producción. Añaños y Rengifo (2017), elaboraron un estudio denominado clima organizacional y satisfacción laboral en empresas pequeñas de construcción en el Perú. Encontraron una relación positiva y con significancia entre los indicadores personal, involucramiento y la satisfacción laboral. Sin embargo, el clima laboral se encontró relacionado con la satisfacción laboral.

De las innumerables perspectivas sobre la definición de clima organizacional, el que se ha resaltado por su aplicación es el que ha utilizado como componente principal la percepción del colaborador en el contexto laboral (Gonçalves, 1997), investigó Vallejos (2017) el clima organizacional y satisfacción laboral en 53 trabajadores de una micro red de Lima, y afirma que el clima organizacional está relacionado de manera significativa con la satisfacción laboral, al obtener un 0.701 de coeficiente de correlación Rho de Spearman. La relevancia de esta perspectiva radica en que la conducta del empleado no es resultado de los elementos organizacionales, sino de la perspectiva que asume el empleado sobre estas. Pero, estas perspectivas están ligadas a las tareas, interrelaciones y otras prácticas que cada individuo mantiene con la institución. Otros investigadores afirman que el clima organizacional está referido a un conjunto de cualidades del contexto interno institucional, así como son percibidos por sus integrantes.

Para el estudio, asumimos la siguiente definición: el clima organizacional es un contexto en el que los sujetos interactúan y entablan lazos de comunicación. Una cualidad resaltante del clima organizacional es que tiene influencia sobre el comportamiento de los trabajadores, así como en el nivel de la responsabilidad asumida, los sentimientos de motivación y resaltar los logros personales.

Bravo (2015), investigó el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. El autor concluye que hay una relación positiva y directa entre ambas variables. Añade, además las personas de más edad perciben favorablemente el clima laboral y los empleados de altos puestos y mayor nivel instruccional, aprecian el clima organizacional de forma más positiva y la satisfacción laboral en la institución. Por su parte, Casana (2015), estudió el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa productora de azúcar, en 174 unidades de estudio. En su reporte que se encontró relación de alta significancia entre las dos variables y sus dimensiones. El autor agrega que en ambas variables se encontró un nivel regular.

Según Lickert la perspectiva del clima se evalúa a través de 08 dimensiones, el método de dirección: es la manera en cómo se aplica el liderazgo para intervenir en los grupos de colaboradores. Las cualidades de las fuerzas motivacionales: Son los procedimientos que se utilizan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades. Chiñas (2015) realizó un estudio sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en una muestra de 97 unidades de trabajadores operarios en una empresa prestadora de salud en México, en donde encontró que el 76% de estos percibieron un clima organizacional a favor, con respecto a la satisfacción laboral se evidenció que el 42% lo percibe en términos regulares.

Así mismo, Pérez y Rivera (2015), en su estudio denominado clima organizacional y satisfacción laboral en 107 empleados de una institución dedicada a investigar, demostró que el clima organizacional tiene influencia positiva en la satisfacción laboral de los empleados. Las Dimensiones del clima organizacional, según Litwin y Stringer quienes resaltan seis dimensiones: (González, 1997). La estructura, es la que está referida a flexibilidad o rigidez de los contextos laborales establecidos por la organización, son los componentes que condicionan y determinan el clima organizacional. Los componentes de estructura están direccionados a las normas, pasos, gestiones y otros condicionamientos a los que se enfrentan los integrantes de la

institución. (Goncalvez, 1997). Por otro lado, el compromiso personal, que es expresado por la autonomía, sentirse su propio patrón. El sentimiento de sentirse libre se fundamenta en la responsabilidad y el compromiso de sentirse integrante importante dentro de la institución. Esta emoción se relaciona con la capacidad de auto dirigirse en sus labores, es decir, los niveles de autonomía que la persona tiene al ejercer sus labores asignadas. (Goncalvez, 1997). La recompensa está referida a cómo es percibida la distribución justa de los pagos cuando la labor ha sido eficaz. Los estímulos de pago, pareciera en primera instancia que son fundamentales para asegurar un clima organizacional positivo. Juntamente con ello, las demás formas de estímulo son bien recibidas y aseguran también la ejecución de funciones con agrado y satisfacción. (Goncalvez, 1997)

La toma de decisiones, sumado a sus riesgos, constituyen un elemento importante, sin lugar a dudas, se toma en consideración en el momento que un trabajo define su clima organizacional, el control y manejo de los riesgos es valorado como definitorio para la elección de centros laborales y suma a la definición del clima organizacional. (Goncalvez, 1997), el estudio de Vaca, Vaca y Quintero (2015) investigaron sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio evidenció una relación con significancia de las dos variables de estudio; dicho de otra manera, mientras que el clima organizacional se alzó, la satisfacción laboral, también lo será.

Uno de los elementos angulares, son las relaciones, estas relaciones referidas a las de los mismos trabajadores o las relaciones de éstos con sus jefes. Se ha comprobado de las interacciones humanas en el ámbito laboral, definen el clima, es decir una organización con buenas relaciones humanas, puede asegurar un clima positivo. (Goncalvez, 1997). Por su parte Vásquez (2015), en su trabajo denominado Diagnóstico del clima organizacional y la Calidad de Atención a usuarios de una institución de salud, un estudio realizado en 9 trabajadores, concluye con relación al

clima organizacional que existe predominio del Nivel Medio. La colaboración, este elemento se refiere a cuándo un colaborador está dispuesto a contribuir para lograr una actividad, objetivo, procedimiento o meta organizacional, sin necesidad de esperar una recompensa. (Rodríguez, 2016)

Las crisis, sin duda están presentes en todas las organizaciones, sin excepción, pero la forma de llegar a su solución, alejan o aseguran su enquistamiento. La manera de dar solución a las crisis, y la tolerancia hacia las situaciones álgidas, permiten también definir el clima de una institución. (Rodríguez, 2016). Por último, pero no menos importante, se cita a la identidad, que es el resultado de la interacción de los elementos anteriormente mencionados, con la identificación del trabajador se accede a la armonía y disposición positiva en un entorno laboral. (Vásquez, 2015) el hecho de conocer acerca de clima organizacional otorga un espacio de feedback sobre los procedimientos que definen el comportamiento organizacional, y que permite también, formular modificaciones en las conductas de los empleados, así como en los componentes organizacionales (Quispe, 2015).

Pritchard y Karasick desarrollaron un instrumento de medida de clima compuesto por once dimensiones: primero mencionan a la autonomía, referida a la capacidad de la persona de tomar sus propias decisiones. La cooperación y el conflicto, referida al apoyo mutuo entre los empleados y la capacidad de solucionar problemas, en dirección a las metas institucionales. Las interacciones sociales, está referida al grado de afinidad entre los miembros, la misma que define sus propias reglas internas de socialización. La Estructura, relacionada directamente con la normativa establecida y la organización de acuerdo a los perfiles y desempeños tanto individuales como grupales. La retribución económica, referida a el valor otorgado por los servicios de los empleados. (Quispe, 2015). Arias y Arias (2014) investigaron el Clima Organizacional en relación con satisfacción laboral en 45 empleados, los autores afirman que se encontró relación en el nivel moderado sin significancia de ambas mediciones, pero, en los indicadores de

reconocimiento y flexibilidad se encontraron vínculos con mayor fuerza y con significancia estadística. Los autores sostienen que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en una intensidad moderada.

López (2014), en su estudio denominado clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de una empresa con fines educativos en el Perú, en 80 trabajadores, empleó una escala tipo Likert para medir el clima organizacional y un Cuestionario de satisfacción laboral. El autor concluye que se encontró relación con significancia entre ambas variables. Como se ha podido apreciar el estado del arte del estudio de las variables, indican una relación significativa entre ambas variables de estudio. En este sentido para alimentar las referencias de la variable clima organizacional, cito a Paz y Marín (2014), quienes investigaron el clima organizacional en una universidad, según la perspectiva de 84 trabajadores. Se evidenció una poca satisfactoria percepción. El rendimiento, es la capacidad de llegar a las metas pequeñas y las institucionales. La Motivación, este es un aspecto que está bajo la responsabilidad de quienes dirigen la institución, como una estrategia para impulsar la eficacia y efectividad. El Estatus, referida a la asignación de responsabilidades bajo una estructura organizacional definida. La capacidad de innovar, es decir, proponer las mejoras para el logro de las metas organizacionales y el aporte de alternativas de solución. La Centralización en la toma de decisiones, de acuerdo a la estructura establecida. El Apoyo, desde los directivos hacia los colaboradores, bajo circunstancias laborales y fuera de él. (Lopez, 2014)

La teoría del clima organizacional de Likert (1968) define que el desempeño de los colaboradores, tiene una dependencia directa con la conducta administrativa y los condicionamientos de la institución que los colaboradores han percibido, en este sentido, se debe tener en cuenta elementos transversales como el contexto, el uso tecnológico y la organización estructural, la ubicación en la distribución jerárquica de las personas. Hospinal (2013) investigó el clima organizacional y satisfacción laboral

una empresa privada y reporta las siguientes conclusiones: El clima organizacional, es positivo, la satisfacción en el trabajo, resultó positivo, los elementos críticos de la primera variable fueron: la cohesión, la equidad y el reconocimiento; los elementos álgidos de la segunda variable fueron: la satisfacción laboral, la conformidad con la infraestructura laboral, la satisfacción con circunstancias de progreso y satisfacción con la relación de las autoridades y los colaboradores, finalmente en el estudio se afirma que el clima organizacional tiene efectos en la satisfacción laboral en un 84.6%. Los fundamentos de Likert son los más resaltantes sobre el clima organizacional, expone sobre sus orígenes y el posicionamiento del clima participativo como aquel que puede contribuir a los logros de los objetivos institucionales, en una íntima relación con la teoría de la motivación, que es la piedra angular del desempeño laboral.

Para Hospinal (2013) manifiesta en este sentido que Likert planteó la forma de analizar y diagnosticar el sistema organizacional, en cual se basa en elementos originarios, intermedios y finales:

Los elementos originarios son establecidos como elementos que no son dependientes, que están direccionadas a anunciar la orientación en la que la institución cambia y además de demuestra sus resultados. Entre estos elementos tenemos: la distribución de la organización y de la administración, la toma de decisiones, habilidades y formas de establecer relaciones.

Los elementos medios están direccionado a evaluar la situación que tiene al interior de una institución, las mismas que se evidencian en: estimulación, producción, las comunicaciones y toma de decisiones.

Los elementos de finalización se originan producto de la acción de los elementos originarios y medios, direccionadas a determinar productos institucionales como: producción, ganancias y pérdidas. El interactuar de estos elementos conlleva a determinar la clasificación de clima organizacional. (Hospinal, 2013)

Por otro lado, con relación a las Características del clima organizacional, Brunet (2011) indicó los distintivos de ésta definición, afirmando que el clima organizacional,

compone una disposición de caracterizaciones de una institución, tal como se puede caracterizar a una persona para determinar su personalidad. Es evidente que el clima organizacional está asociado a la forma como se comporta una persona en su centro de labores. El clima organizacional, es un elemento multidimensional tanto como el clima de la atmósfera. Con relación a la satisfacción laboral, no se tienen una definición estandarizada, pese a la diversidad de estudios realizados; principalmente por el requerimiento de las organizaciones en mejorar la calidad y complacencia diferentes demandas en especial del grupo social humano; ya que, de forma concreta se trata de beneficiar a los trabajadores (Chiang, Martín y Nuñez, 2010).

En este sentido, Navarro, Linares y Montañana (2010), sostienen que esta conceptualización está por encima de la emotividad y tiene que ver con las actitudes del colaborador en el trabajo. Así, la satisfacción laboral está referida a las conductas de los trabajadores relacionado a las diferentes aristas del campo laboral; es así que, la satisfacción laboral involucra necesariamente los comportamientos (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996). Por otro lado, Flores (1992) sostiene que la satisfacción laboral es la forma en que el individuo se siente con su trabajo. Relaciona varios elementos entre las que están las remuneraciones, las evaluaciones, situaciones laborales, ascensos, compañerismo, entre otros.

En relación al clima organizacional y la satisfacción laboral, Friedlander y Margulies citados por Añaños, Gutiérrez y Rengifo (2017) evidenciaron que el clima organizacional es un conculuyente de la satisfacción individual, el nivel en el que impacta el clima organizacional sobre la satisfacción laboral sufre variaciones de acuerdo a la clasificación del clima organizacional y la clasificación de la satisfacción laboral, entre las cuales se menciona a las relaciones personales de los trabajadores y las posibilidades de ascensos o mejoras. La satisfacción laboral también está referida a una sensación de gusto que un individuo manifiesta hacia su trabajo. Es la percepción de la persona e involucra aspectos cognoscitivos y de conducta. La satisfacción laboral

o alguna situación contraria nace de comparar entre lo que un individuo anhela y lo que les es posible alcanzar.

Por su parte Brunet (2011) afirma que el clima organizacional tiene consecuencias directas sobre la satisfacción laboral y la producción de los colaboradores. Depende de cómo la persona percibe el clima organizacional en su centro de labores, según las necesidades que haya logrado satisfacer, su ocupación en el trabajo tendrá efectos positivos o negativos.

2. Justificación de la investigación

El presente estudio de investigación denominado clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018, tiene como propósito la implementación de estrategias de mejora continua en cuanto a la calidad del servicio brindado en el Hospital, a partir del análisis exhaustivo sobre la satisfacción laboral de los médicos en el contexto de un clima laboral establecido. Como es entendido, el proceso científico de la investigación, tiene como razón el entendimiento de los fenómenos vividos y percibidos, así como las propuestas para el abordaje de problemas, en tanto, los resultados del estudio, serán de utilidad para quienes estamos comprometidos con los aportes en el crecimiento de los servicios de salud, ya que serán una evidencia científica que permitirán dar pasos acertados y objetivos. La importancia del estudio radica en los beneficiarios, los profesionales de medicina en los diferentes escenarios, dado que es un estudio de nivel correlacional tiene validez externa y los resultados pueden interpretarse en situaciones similares. Los profesionales de medicina pueden conducirse hacia la reflexión acerca del clima organizacional al que ellos mismos contribuyen y considerar la satisfacción laboral como un eje fundamental en la calidad del servicio brindado. Por otro lado, los sujetos de atención y receptores del servicio, pueden salir beneficiados en tanto la interpretación de las variables de estudio, lleguen a explicar los fenómenos del cuestionamiento. El fin último del estudio son las personas receptoras del servicio de

salud. La relevancia del estudio es el impacto en lo social ya que con los resultados se mejorará el clima organizacional en el Hospital de Barranca y también la satisfacción en los profesionales de medicina, para la mejora en su labor. Es así que el estudio es muy relevante en la esfera asistencial.

3. Problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina del Hospital de Barranca, octubre y noviembre del 2018?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

- **Variable Clima organizacional**

Definición conceptual de Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p style="text-align: center;">Clima organizacional</p> <p>El clima organizacional está determinado por un conjunto de factores vinculados a calidad de vida en una institución. Si una institución no tiene favorable su clima, estará con desventaja en relación a las instituciones que tienen un clima favorable, ya que otorgará un nivel mayor de calidad en su servicio y producción (Martínez, 2001)</p>	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de las reglas y procedimientos. Ítems 1, 2, 3 ▪ Definición de obligaciones, tareas y políticas. Ítems 4 – 7 ▪ Nivel de toma de decisiones. Ítems 8 - 10 	Ordinal
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso de los trabajadores Ítems 11 – 13 ▪ Estado de excelencia Ítem 14 ▪ Alto grado de lealtad y flexibilidad Ítems 15 - 17 	
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento Ítems 18 - 23 	
	Desafíos(riesgos)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cálculo de toma de decisiones Ítems 24 y 25 ▪ Retos que se plantea la organización Ítems 26 - 28 	
	Calor (relaciones)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones en los grupos de trabajo. Ítems 29 - 33 	
	Apoyo (cooperación)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayuda entre los integrantes. Ítems 34 - 38 	

	Estándares de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de desempeño. Ítems 39 y 40 ▪ Definición de estándares. Ítems 41 - 44. 	
	Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado de tolerancia Ítems. 45, 47 y 47 ▪ Efectividad de la integración. Ítems 46 y 49 	
	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lealtad hacia normas y metas. Ítems 51 y 52 ▪ Identificación. Ítems 50 y 53 	

▪ **Variable Satisfacción laboral**

Definición conceptual de Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Satisfacción laboral</p> <p>La satisfacción laboral está referida a las conductas de los trabajadores relacionado a las diferentes aristas del campo laboral; es así que, la satisfacción laboral involucra necesariamente los comportamientos. (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996).</p>	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los objetivos, metas y tasas de producción que deben alcanzar Ítems. 54 – 57 	Nominal
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las relaciones personales con sus superiores Ítems. 58 – 63 	
	Prestaciones recibidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales Ítems. 64 - 65 	

5. Hipótesis

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina del Hospital de Barranca, durante los meses de octubre y noviembre del 2018

H0: No Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina del Hospital de Barranca, durante los meses de octubre y noviembre del 2018

6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018.

Objetivos Específicos

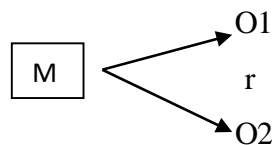
Describir el clima organizacional del Hospital de Barranca, percibido por los profesionales de Medicina.

Describir la satisfacción laboral de los profesionales de Medicina del Hospital de Barranca.

METODOLOGÍA

1. Tipo y Diseño de la investigación

- Tipo aplicada de diseño no experimental
- Según la intervención del investigador: no pretende intervenir en los sujetos de estudio
- Según la planificación de las intervenciones: Es un estudio prospectivo ya que utilizó datos extraídos por el investigador
- Es un estudio transversal, ya que la variable de estudio se midió en una sola ocasión
- Según el número de variables analíticas: Es un estudio relacional porque sus variables de estudio son: clima organizacional y satisfacción laboral
- Diseño no experimental: Responde al siguiente esquema:



Dónde:

M: Profesionales de Medicina del Hospital de Barranca

O1: Clima organizacional

r: Relación de asociación

O2: Satisfacción laboral

2. Población – Muestra

La población del presente estudio estuvo determinada por el total de profesionales de medicina del Hospital de Barranca, que se registraron durante la aplicación del instrumento un total de 65, sin embargo, al aplicar los criterios de elegibilidad, y al presentarse algunas limitaciones, se determinó una muestra de 55 profesionales de medicina. Los criterios de elegibilidad que se tomaron en cuenta fueron los siguientes:

- Profesional de medicina que aceptó ser parte del estudio

- Profesional de medicina con no menos de 6 meses de tiempo deservicio en el hospital de Barranca
- Profesional de medicina contratado o nombrado en el Hospital de Barranca

Limitaciones:

Entre las limitaciones que se encontraron, que dificultaron acceder a la población total, es que no todas las unidades de análisis se mostraron dispuestos a llenar el instrumento, otros manifestaron que no tuvieron tiempo para llenarlo y una unidad de análisis hizo un incorrecto llenado del instrumento, por lo que los datos tuvieron que descartarse.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

A. Instrumento para medir la variable clima organizacional, denominado Escala de clima organizacional

- Técnica: Cuestionario
- Instrumento: Encuesta
- Autor: Elaborada inicialmente por Litwin y Stringer en 1968 compuesto por 50 ítems. Ha sido modificada por Dávila y Romero (2008), quienes agregaron tres ítems
- Factores que mide: El instrumento está constituido por las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad
 - Estructura: preguntas del 1 al 10
 - Responsabilidad: preguntas del 11 al 17
 - Recompensa: preguntas del 18 al 23
 - Desafíos: preguntas del 24 al 28
 - Calor: preguntas del 29 al 33
 - Apoyo: Preguntas del 34 al 38
 - Estándares de desempeño: preguntas del 39 al 44
 - Conflicto: preguntas del 45 al 49
 - Identidad: preguntas del 50 al 53

Cada pregunta tiene la siguiente escala valorativa

Calificación	+	-
Muy de acuerdo	4	1
De acuerdo	3	2
En desacuerdo	2	3
Muy en desacuerdo	1	4

Reactivos Positivos y negativos:

Ítems positivos	1, 2, 3, 4, 5, 10, 12, 14, 18, 19, 20, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 41, 43, 47, 48, 50 y 51
Ítems negativos	6, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 26, 31, 32, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 46, 49, 52 y 53.

Puntajes globales de la variable:

Indicador	Puntaje
Muy desfavorable	53 – 92
Desfavorable	93 – 132
Favorable	133 – 172
Muy favorable	173 - 212

Dimensión Estructura

Indicador	Puntaje
Muy desfavorable	10 – 17
Desfavorable	18 – 25
Favorable	26 – 33
Muy favorable	34 - 40

Dimensión Responsabilidad

Indicador	Puntaje
Muy desfavorable	7 – 12
Desfavorable	13 – 18
Favorable	19 – 24
Muy favorable	25 - 28

Dimensiones Recompensa y Estándares de desempeño

Indicador	Puntaje
Muy desfavorable	6 – 10
Desfavorable	11 – 15
Favorable	16 – 20
Muy favorable	21 - 24

Dimensiones Riesgo, calor, apoyo y conflicto

Indicador	Puntaje
Muy desfavorable	5 – 8
Desfavorable	9 – 12
Favorable	13 – 16
Muy favorable	17 - 20

Dimensión identidad

Indicador	Puntaje
Muy desfavorable	4 – 6
Desfavorable	7 – 9
Favorable	10 – 12
Muy favorable	13 - 16

- Tiempo de resolución: 20 – 30 minutos
- Validez y Confiabilidad: El instrumento es válido a nivel internacional y se ha aplicado en ámbitos nacionales por diferentes autores, como el aplicado por Zegarra, Morales y Paredes (2017), en su estudio sobre el clima organizacional es en empresas del sector de construcción. Para la fiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, en profesionales de Medicina con similares características para los cual se obtuvo $\alpha = 0.75$, entonces el instrumento tiene una confiabilidad **aceptable**, es decir, no tienen error en el constructo y tuvo la capacidad de medir de forma precisa y constante. (Anexo 03)

B. Instrumento para medir la satisfacción laboral

- *Técnica*: Cuestionario
- *Instrumento*: Encuesta
- *Autor*: Este cuestionario fue presentado por los autores: Meliá y Peiró en el año 1998
- *Factores que mide*: Está conformada por 3 dimensiones: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la supervisión y satisfacción con las prestaciones recibidas. Distribuidas de la siguiente manera:
 - Satisfacción con el ambiente físico de trabajo:preguntas del número 54 al 57
 - Satisfacción con la supervisión: preguntas del número 58 al 63
 - Satisfacción con las prestaciones recibidas: preguntas 64 y 65

Cada pregunta tiene la siguiente escala valorativa

Calificación	Puntaje
Muy insatisfecho	1
Algo Insatisfecho	2
Algo satisfecho	3
Muy satisfecho	4

Puntajes globales:

Indicador	Puntaje
Deficiente	12 – 20
Regular	21 – 29
Buena	30 – 38
Muy buena	39 - 48

- *Tiempo* de resolución: 10 – 15 minutos
- *Validez* y confiabilidad de los instrumentos: el instrumento es válido en el ámbito internacional y aplicado también en el ámbito nacional con éxito en los resultados, así tenemos a Vásquez y Chuquisengo (2017), quienes aplicaron el instrumento en un estudio para medir la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Martín. Para la determinación de la fiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se obtuvo $\alpha = 0.91$, entonces el instrumento tiene una confiabilidad **excelente**, es decir, no tienen error en el constructo y tuvo la capacidad de medir de forma precisa y constante. (Anexo 02)

4. Procesamiento y análisis de información

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa Microsoft Excel y SPSS versión 25, que permitió la elaboración de tablas y gráficos, así como la obtención del Alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos y los resultados de R-Pearson para la relación de las variables y contrastación de la hipótesis.

RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de los profesionales de Medicina, según su percepción sobre el clima organizacional del Hospital de Barranca, 2018

Clima Laboral	n	%
Favorable	53	96.4
Muy favorable	2	3.6
Total	55	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 1, se observa que, del total de los profesionales de Medicina, el 96.4%, percibe un clima laboral favorable en el Hospital de Barranca y el 3.6%, lo percibe como muy favorable

Tabla 2: Distribución de los profesionales de Medicina, según su satisfacción Laboral. Hospital de Barranca, 2018

Satisfacción Laboral	n	%
Deficiente	2	3.6
Regular	14	25.5
Buena	32	58.2
Muy buena	7	12.7
Total	55	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 2, se observa que, del total de los profesionales de Medicina, el 58.2% tienen una satisfacción laboral buena; el 25.5%, satisfacción regular; el 12.7% muybuena y sólo el 3.6% manifiesta una satisfacción deficiente.

Tabla 3. Clima Organizacional relacionado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

Clima organizacional	Satisfacción Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Favorable	2	3.6	13	23.6	32	58.2	6	10.9	53	96.4
Muy favorable	0	0	1	1.8	0	0	1	1.8	2	3.6
Total	2	3.6	14	25.5	32	58.2	7	12.7	55	100

Fuente: Elaboración propia
 r Pearson = 0.56

Interpretación: Según los resultados de la correlación con el coeficiente de Pearson, la variable clima organizacional tienen una relación positiva moderada con la satisfacción laboral. Esto indica que mientras el clima laboral sea favorable, también la satisfacción laboral será muy buena.

Prueba de hipótesis

Planteamiento: *¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina Hospital de Barranca, 2018?*

El ritual de la significancia estadística

1	Plantear Hipótesis <ul style="list-style-type: none">- H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Barranca, 2018- H0: No Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Barranca, 2018
2	Establecer un nivel de significancia Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$
3	Seleccionar estadístico de prueba Coeficiente de R Pearson
4	Valor de P valor = 0.038 Lectura del P valor Con una probabilidad de error del 3.8% EXISTE ASOCIACIÓN entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina
5	Toma de decisiones EXISTE ASOCIACIÓN entre asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina, se acepta la hipótesis alternativa.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En la tabla N°1, se observa que, del total de los profesionales de Medicina, el 96.4%, percibe un clima laboral favorable en el Hospital de Barranca y el 3.6%, lo percibe como muy favorable. Los resultados coinciden con los de Bravo (2015), quien indicó haber encontrado una percepción favorable del clima organizacional, así mismo con los de, De la Cruz y Huamán (2016), quienes encontraron en su estudio sobre clima organizacional, un nivel alto y a su vez, semejante Hospinal (2013), quien reporta un clima organizacional positivo. Tagiuri (1968), Dessler (1979), Flippo (1984), Reichers y Schneider (1990), Brunet (1987) y Chiavenato (2011), afirman que el clima organizacional es un rasgo del entorno del trabajo, mismas que se perciben directamente o de manera indirecta por los colaboradores. El clima organizacional, entra en condicionamientos en las actitudes de los individuos, que se evidencia en identificación, enraizamiento y estabilidad. Koys y Decottis (1991) señalan que el estudio del clima organizacional tiene complejidad y hay una diferenciación en sus niveles; pero, en los últimos años ha tenido una evolución favorable como constructo (Schneider y Reichers, 1983). Es así que, diversidades de climas en una institución, puesto que ésta varía de acuerdo a la percepción de los individuos, la infraestructura en la que trabajan o la diversidad de divisiones dentro del mismo. Entre las características de los profesionales de medicina del Hospital de Barranca, se observa que la mayoría de ellos tienen una antigüedad de más de 5 años en la institución, ese dato, conlleva a la reflexión de que el ejercicio de la profesión por los individuos en una institución origina apreciaciones de la misma. (Schneider, 1975). Actualmente, los intereses por los ambientes en los entornos públicos destacan en importancia, debido al efecto positivo en la producción desplegada según la mejora continua de los escenarios laborales, ya que conocer aquello determina las actitudes en la organización (Alcántar, Maldonado y Arcos, 2012).

Por otro lado, en la tabla 2, se observa que, del total de los profesionales de Medicina, el 58.2% tienen una satisfacción laboral buena; el 25.5%, satisfacción

regular; el 12.7% muy buena y sólo el 3.6% manifiesta una satisfacción deficiente. Los resultados coinciden con los de Hospinal (2013) y Bravo (2015), quienes concluyen que la satisfacción laboral de su unidad de estudio fue positiva. El aspecto de la satisfacción laboral que el personal de Medicina valora más es el apoyo social percibido en su trabajo. La elevada satisfacción laboral está asociada según los resultados a los objetivos, metas y tasas de producción que deben alcanzar, pues se obtiene las puntuaciones más altas de satisfacción, ello indica que los profesionales están identificados con la institución y eso incentiva también el desempeño.

Según los resultados de la tabla 3, la variable clima organizacional tienen una relación positiva moderada con la satisfacción laboral. Esto indica que mientras el clima laboral sea favorable, también la satisfacción laboral será muy buena. Los resultados son similares a los de Paz y Marín (2014), Casana (2015), Añaños y Rengifo (2017), Pérez y Rivera (2015), Hospinal (2013), Cabrera (2018), Bravo (2015), quienes en sus investigaciones encontraron relación significativa entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral. La teoría de Renis Likert, integradora, sustenta las dimensiones objetivas y subjetivas, dado que, existen investigaciones que indican que la distribución de una institución y los cargos asignados influyen en el clima organizacional; y, además se ha observado que el clima organizacional influye en las formas de comunicar y relacionarse de las personas, el compromiso, su bienestar y seguridad. En el presente estudio se evidencia que el clima organizacional se asocia a la satisfacción laboral de manera positiva, es decir en un clima organizacional favorable, la satisfacción laboral será buena. Con relación a la dimensión “Estructura”; según los resultados del coeficiente de Pearson, tiene una relación positiva con la satisfacción laboral, ello indica que los profesionales de medicina se desempeñan, en un ambiente percibido como limpio, higiénico, salubre y que ello está administrado adecuadamente por la institución en tanto, concebido como clima organizacional. Sin embargo, existe una relación muy débil con las dimensiones de Riesgo, Calor, Apoyo, conflicto e identidad. El riesgo está referido al

comportamiento de las personas en relación a las situaciones desafiantes que ponen en riesgo quizá hasta la integridad de los trabajadores. En relación a ello Berger (1965), sostiene que es necesario motivar un clima con mínimos riesgos, en ese sentido, es importante que la organización evalúe de forma sistemática las condiciones sobre las que se desempeña el personal, a fin de evitar que se agudice y desencadene una relación inversa con la satisfacción laboral, considerando que la relación encontrada se encuentra casi en el límite. Marín (2003) resalta la relevancia de las relaciones interpersonales, y la implicancia que tienen en el cumplimiento de las metas. A través de los resultados encontrados, se indica que las relaciones interpersonales podrían mejorarse, ya que existen ciertos sectores o situaciones que están perjudicando de manera muy leve el clima organizacional y con ello la satisfacción laboral. Rosen y D'Andrade (1959), descubrieron la relación existente entre estructura y apoyo por lo que concluyeron que a mayor estructura existe menor nivel de apoyo y cordialidad, esta dimensión es una de las que mostraron la relación más baja, en tanto, podría considerarse como una prioridad ante el manejo de los posibles riesgos en la organización, puede deberse a múltiples factores, sin embargo, alimenta la urgencia de abordar las relaciones interpersonales. Y, por último, dentro del análisis de las dimensiones en riesgo, la identidad, esta dimensión está basado en el nivel de pertenencia de las personas con los demás colaboradores y su labor, trata también sobre la lealtad y el grado de identificación con la organización, en tanto, según los resultados de la dimensión estructura, se analiza que, en los sujetos de estudio, está orientada esta dimensión a la pertenencia al equipo de trabajo. Sin embargo, la dimensión Estándares de Desempeño, es una dimensión que tiene una relación significativa con la satisfacción laboral, esta dimensión está referida a la relevancia de los objetivos claros y la viabilidad de su cumplimiento por parte de los colaboradores. Así pues, es una dimensión que está referida a la organización más que a las relaciones interpersonales, en tanto, la relación con la organización es mejor que la relación interpersonal de sus miembros. Aunque no son iguales, el clima organizacional y la satisfacción laboral están sujetas a la caracterización de la

institución y las tareas laborales y, los dos constituyen el comportamiento organizacional. Sin embargo, los resultados de la presente investigación indican que las interacciones humanas son notables y relevantes para los profesionales de medicina en torno a las representaciones de clima organizacional y satisfacción laboral. Cabe señalar que estas diferencias en las dimensiones con más fuerza de asociación a la satisfacción laboral son: estructura; estándares de desempeño e identidad; mientras que la, recompensa, riesgo, calor, apoyo y conflicto no.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se determina que, el clima organizacional percibido por los profesionales de medicina del Hospital de Barranca es que el 96.4%, percibe un clima laboral favorable y el 3.6%, lo percibe como muy favorable.

Se describe que, el 58.2% de los profesionales tiene una satisfacción laboral buena; el 25.5%, satisfacción regular; el 12.7% muy buena y sólo el 3.6% manifiesta una satisfacción deficiente.

Se describe que, el clima organizacional tiene una relación positiva moderada con la satisfacción laboral ($p = 0.038$; $r = 0.56$).

Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades del Hospital de Barranca, considerando que más de 25.5% de los profesionales de medicina, tienen una satisfacción entre regular, vigilar continuamente el clima organizacional priorizando los indicadores de estructura, estándares de desempeño e identidad de la institución ya que se ha visto que tiene una asociación moderada con la satisfacción, de modo que se prevea que este porcentaje se traslade a satisfacción deficiente.

Se recomienda a las autoridades universitarias el avance de la línea de investigación sobre el talento humano y gestión de calidad del servicio, que permita el crecimiento en el conocimiento sobre mejora continua del servicio de salud. Así mismo la implementación de programas para la mejora del desempeño del personal y su identidad.

Se recomienda a las escuelas de pregrado y posgrado universitario, tomar en cuenta los resultados del presente estudio para el análisis de los contenidos y de la realidad en los ámbitos locales y nacionales para su involucramiento con la teoría.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Gallegos, W, & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Alcántar, V. M., Maldonado, S., y Arcos, J., (2012). Medición de clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 5(3), 55-68.
- Álvarez, P. (2009). Los estudios organizacionales en el abordaje de los determinantes de la Salud. *Revista Cubana de Epidemiología*, 47(1).
- Añaños A., Gutiérrez C. B. y Rengifo M. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en pequeñas empresas del sector construcción. Caso Peruano*. Universidad Esan, Perú
- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. *Tratado de psicología de trabajo*, 1, 344-393
- Bravo J. T. (2015). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Cabrera A. L. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. Estudio de caso (Tesis de pregrado). Universidad Esan, Perú
- Casana M. V. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquito* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Perú
- Chiang, M., Martín, M. y Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60.

- Chiñas, Á. C. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, México. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 21(59), 43-52.
- Cercado K. y Gonzáles K. P. (2017). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Perú
- Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw-Hill
- De la Cruz E. y Huamán A. A. (2016). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. Bogotá: Prentice Hall Internacional.
- Figueroa L. I. (2016). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa ILF Agroindustrial E.I.R.L., período 2016 (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma, Perú
- Flippo, E. (1984). *Administración personal*. New York: McGraw Hill
- Gaspar G. (2011) *Manual de Recursos Humanos (1ª Ed)*. España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de:
[58https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizaciona+l+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizaciona+l+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Goncálves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Disponible en: www.calidad.org
- Hospital (2013). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la empresa F y D inversiones SAC. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 16(2), 75-78
- Koys, D. y Decottis, T. (1991) *Relaciones y clima Organizacional*.
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. (1ª ed.) México: McGraw – Hill.

- López E. (2014). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresacetro de especialización y capacitación profesional del Perú (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú
- Martínez, L. (2001). *Análisis del clima laboral: una herramienta de Gestión imprescindible*. (4ta ed.), España, editorial Escuela Española
- Navarro, E., Linares, C., y Montañana, A. (2010). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista de la Construcción*, 9(1), 4-16.
- Paz A. L., y Marín S. M. (2014). Clima organizacional de la IPS. Universidad Autónoma de Manizales (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Manizales, Colombia
- Pérez N. O. y Rivera P. L. Cardozo (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Perú
- Quispe E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Reichers, A. y Schneider, B. (1990). Clima y cultura, una evolución de constructos. En Schneider, B. (ed). *Organizational climate and cultura*. San Francisco: Jossey-Bass
- Rodríguez E. (2016). El clima Organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista deEducación en Valores, Universidad de Carabobo*. 1(25) 3-18
- Schneider, B. y Reichers, A. (1983) Una etiología del Clima organizacional, 36, 19-39.
- Tagiuri, R. (1968) *El concepto de clima organizacional*. En TAGIURI R and LITWIN G, *Organizational Climate: Explorations of a concept*. Boston: Harvard Graduate Schoolof Business Administration.

- Vásquez M. (2015). *Diagnóstico del Clima Organizacional y la Calidad de Atención al paciente en el Centro de Salud Llama* (Tesis de pregrado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Perú
- Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., & Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.
- Vallejos Patiño, M. I. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8731>
- Vega Escobar, T. M. D. S. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33981>
- Velásquez, R. (2003). *Clima organizacional a nivel universitario*. México: Editorial PretinceHall.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de medicina. Hospital de Barranca, 2018.

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE MEDICINA. HOSPITAL DE BARRANCA, 2018”, el propósito de este estudio es Determinar la relación de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

Si accedo a participar en este estudio, deberé responder una encuesta, la que tomará 25 a 30 min de mi tiempo.

Mi participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las encuestas serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiera su identificación, ello solo será posible si es que doy consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, soy libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puedo finalizar mi participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio. Si sintiera incomodidad, frente a alguna de las preguntas, puedo ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Yo ,...doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

Al firmar este consentimiento estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Como prueba de consentimiento voluntario para participar en este estudio, firmo a continuación:

Firma del participante y fecha

Nombre del participante

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos

Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de medicina. Hospital de Barranca, 2018.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de preguntas, usted debe marcar con una (x), la casilla que corresponda:

1. Rango de edad

20 – 29 años

30 – 39 años

40 – 49 años

50 – 59 años

60 años a más

2. Género

Femenino

Masculino

3. Grado alcanzado

Bachiller

Maestro

Doctor

PhD

4. Servicio al que pertenece

5. Cargo

6. Situación laboral

Contrato

Eventual

CAS

Fijo/estable

7. Horario

Turnos rotativos

Horarios irregulares

Turnos fijos

Medio turno

8. Antigüedad en la organización

6 meses – 5 años

6 – 20 años

6 – 10 años

21 años a más

11 – 15 años

Instrucciones: Marque con una “X” la alternativa que considere pertinente para cada enunciado

N°	Preguntas	Muy desacuerd o	En desacuerd o	De acuerd o	Muy de acuerd o
1.	En la organización las tareas están claramente definidas				
2.	En la organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3.	En la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4.	Conozco claramente las políticas de esta organización				
5.	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6.	En la organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7.	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
8.	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9.	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10.	Los jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan				
11.	No nos confiamos mucho en juicios individuales, en la organización, casi todo se verifica dos veces.				

12.	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
13.	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado				
14.	En la organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15.	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16.	En la organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas				
17.	En la organización uno de los problemas es que los profesionales médicos no toman responsabilidades				
18.	En la organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19.	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
20.	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21.	En la organización hay muchísima crítica.				
22.	En la organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo				
23.	Cuando cometo un error me sancionan.				
24.	La filosofía de la organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				
25.	La organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26.	En la organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia				

27.	La toma de decisiones en la organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad				
28.	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.				
29.	Entre la gente de la organización prevalece una atmósfera amistosa				
30.	La organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
31.	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en la organización.				
32.	Las personas en la organización tienden a ser frías y reservadas entre sí				
33.	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				
34.	En la organización se exige un rendimiento bastante alto.				
35.	La dirección o su jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar				
36.	En la organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
37.	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien				
38.	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
39.	Me siento orgulloso de mi desempeño.				
40.	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores				
41.	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización				
42.	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra				
43.	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				

44.	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
45.	En la organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos				
46.	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				
47.	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre los médicos.				
48.	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
49.	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
50.	Los médicos se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.				
51.	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
52.	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización				
53.	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				

Instrucciones: Marque con una "X" su grado de satisfacción/insatisfacción para cada enunciado

N°	Preguntas	Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Muy satisfecho
54.	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.				
55.	La limpieza, higiene y salubridad de su hogar de trabajo.				
56.	El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.				

57.	La temperatura de su lugar de trabajo.				
58.	Las relaciones personales con sus superiores.				
59.	La supervisión que ejercen sobre usted.				
60.	La proximidad y la frecuencia con que es supervisado				
61.	La forma con que sus superiores juzgan su trabajo.				
62.	La "Igualdad" y "Justicia" de trato que recibe de su empresa.				
63.	El apoyo que recibe de sus superiores.				
64.	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales				
65.	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.				

Anexo 3. Matriz de consistencia lógica

Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018.

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Escala de medición
¿Cuál es la relación de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina Hospital de Barranca, 2018?	<p>H1: El clima organizacional y la satisfacción laboral están asociados significativamente en los profesionales de Medicina. Barranca, 2018</p> <p>H0: El clima organizacional y la satisfacción laboral no están asociados significativamente en los profesionales</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el clima organizacional del Hospital de Barranca, percibido por los profesionales de Medicina • Describir la satisfacción laboral de los profesionales de Medicina del Hospital de Barranca • Establecer la relación de asociación entre los indicadores de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018. • Establecer la relación de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018. 	<p>Calidad de atención</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura - Responsabilidad - Recompensa - Desafíos - Calor - Apoyo - Estándares de desempeño - Conflicto - Identidad 	Ordinal
			<p>Satisfacción del usuario</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Supervisión - Prestaciones recibidas 	Nominal

Anexo 4. Matriz de consistencia metodológica

Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018.

Tipo de Investigación	Diseño de Investigación	Población	Muestra	Instrumentos de Investigación	Criterios de Confiabilidad
Aplicada	No experimental Descriptivo correlacional Transversal M₁ : X r Y Donde: M: Usuarios del departamento de patología clínica y anatomía patológica O1: Clima Organizacional r: Relación de asociación O2: Satisfacción Laboral	Estuvo conformada por 65 médicos	Población muestral.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	El instrumento para medir el clima laboral, elaborada inicialmente por G. Litwin y H. Stringer en 1968 conteniendo 50 preguntas. Fue modificada por Dávila y Romero (2008), donde se le añadió 3 preguntas más llegando a 53 ítems agrupados en 9 dimensiones y el instrumento para medir la satisfacción laboral que fue presentado por los autores: J.L. Meliá y J.M. Peiró en el año 1998 y representa una versión reducida de la familia de cuestionarios que los autores crearon. Agrupa a 12 ítems en 3 dimensiones.

Anexo 05. Base de datos. Estadísticos Descriptivos

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20-29	2	3,6	3,6	3,6
	30-39	7	12,7	12,7	16,4
	40-49	19	34,5	34,5	50,9
	50-59	17	30,9	30,9	81,8
	60 a mas	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	femenino	8	14,5	14,5	14,5
	masculino	47	85,5	85,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Grado académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bachiller	36	65,5	65,5	65,5
	maestro	10	18,2	18,2	83,6
	doctor	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Situación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido contrato	14	25,5	25,5	25,5
cas	1	1,8	1,8	27,3
eventual	10	18,2	18,2	45,5
fijo-estable	30	54,5	54,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Turno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido turnos rotativos	25	45,5	45,5	45,5
turnos irregulares	7	12,7	12,7	58,2
turnos fijos	23	41,8	41,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Antigüedad en la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 6 meses- 5 años	25	45,5	45,5	45,5
6-10 años	9	16,4	16,4	61,8
11 - 15 años	5	9,1	9,1	70,9

16 - 20 años	5	9,1	9,1	80,0
21 años a mas	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Variable “Clima Organizacional por ítems”

En la organización las tareas están claramente definidas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	2	3,6	3,6	3,6
en desacuerdo	17	30,9	30,9	34,5
de acuerdo	31	56,4	56,4	90,9
muy de acuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización las tareas están lógicamente estructuradas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido en desacuerdo	20	36,4	36,4	36,4
de acuerdo	30	54,5	54,5	90,9
muy de acuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido en desacuerdo	9	16,4	16,4	16,4
de acuerdo	34	61,8	61,8	78,2
muy de acuerdo	12	21,8	21,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Conozco claramente las políticas de esta organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido en desacuerdo	12	21,8	21,8	21,8
de acuerdo	38	69,1	69,1	90,9
muy de acuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido en desacuerdo	12	21,8	21,8	21,8
de acuerdo	38	69,1	69,1	90,9
muy de acuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	3	5,5	5,5	5,5
De acuerdo	26	47,3	47,3	52,7
Muy desacuerdo	22	40,0	40,0	92,7
Desacuerdo	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	3	5,5	5,5	5,5
De acuerdo	12	21,8	21,8	27,3
Muy desacuerdo	36	65,5	65,5	92,7
Desacuerdo	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	5	9,1	9,1	9,1
De acuerdo	17	30,9	30,9	40,0

Muy desacuerdo	29	52,7	52,7	92,7
Desacuerdo	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Los jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	4	7,3	7,3	7,3
en desacuerdo	16	29,1	29,1	36,4
de acuerdo	28	50,9	50,9	87,3
muy de acuerdo	7	12,7	12,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

No nos confiamos mucho en juicios individuales, en la organización, casi todo se verifica dos veces.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	1	1,8	1,8	1,8
De acuerdo	24	43,6	43,6	45,5
Muy desacuerdo	26	47,3	47,3	92,7
Desacuerdo	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
en desacuerdo	13	23,6	23,6	25,5
de acuerdo	36	65,5	65,5	90,9
muy de acuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	8	14,5	14,5	14,5
Muy desacuerdo	41	74,5	74,5	89,1
Desacuerdo	6	10,9	10,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
en desacuerdo	8	14,5	14,5	16,4
de acuerdo	44	80,0	80,0	96,4
muy de acuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	1	1,8	1,8	1,8
De acuerdo	17	30,9	30,9	32,7
Muy desacuerdo	33	60,0	60,0	92,7
Desacuerdo	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	2	3,6	3,6	3,6

De acuerdo	19	34,5	34,5	38,2
Muy desacuerdo	29	52,7	52,7	90,9
Desacuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización uno de los problemas es que los profesionales médicos no toman responsabilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	7	12,7	12,7	12,7
De acuerdo	24	43,6	43,6	56,4
Muy desacuerdo	21	38,2	38,2	94,5
Desacuerdo	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	7	12,7	12,7	12,7
en desacuerdo	26	47,3	47,3	60,0
de acuerdo	20	36,4	36,4	96,4
muy de acuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	9	16,4	16,4	16,4
en desacuerdo	32	58,2	58,2	74,5
de acuerdo	13	23,6	23,6	98,2
muy de acuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	10	18,2	18,2	18,2
en desacuerdo	31	56,4	56,4	74,5
de acuerdo	13	23,6	23,6	98,2
muy de acuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización hay muchísima crítica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	8	14,5	14,5	14,5
De acuerdo	23	41,8	41,8	56,4

Muy desacuerdo	22	40,0	40,0	96,4
Desacuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	3	5,5	5,5	5,5
De acuerdo	17	30,9	30,9	36,4
Muy desacuerdo	27	49,1	49,1	85,5
Desacuerdo	8	14,5	14,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Cuando cometo un error me sancionan.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	2	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	20	36,4	36,4	40,0
Muy desacuerdo	28	50,9	50,9	90,9
Desacuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La filosofía de la organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	4	7,3	7,3	7,3
en desacuerdo	21	38,2	38,2	45,5
de acuerdo	27	49,1	49,1	94,5
muy de acuerdo	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	2	3,6	3,6	3,6
en desacuerdo	26	47,3	47,3	50,9
de acuerdo	27	49,1	49,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	1	1,8	1,8	1,8
De acuerdo	24	43,6	43,6	45,5

Muy desacuerdo	29	52,7	52,7	98,2
Desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La toma de decisiones en la organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido en desacuerdo	22	40,0	40,0	40,0
de acuerdo	31	56,4	56,4	96,4
muy de acuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Aquí la organización se arriesga por una buena idea.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
en desacuerdo	26	47,3	47,3	49,1
de acuerdo	27	49,1	49,1	98,2
muy de acuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Entre la gente de la organización prevalece una atmósfera amistosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	4	7,3	7,3	7,3
en desacuerdo	20	36,4	36,4	43,6
de acuerdo	28	50,9	50,9	94,5
muy de acuerdo	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	4	7,3	7,3	7,3
en desacuerdo	21	38,2	38,2	45,5
de acuerdo	25	45,5	45,5	90,9
muy de acuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	2	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	19	34,5	34,5	38,2

Muy desacuerdo	33	60,0	60,0	98,2
Desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Las personas en la organización tienden a ser frías y reservadas entre sí

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	4	7,3	7,3	7,3
De acuerdo	20	36,4	36,4	43,6
Muy desacuerdo	30	54,5	54,5	98,2
Desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
en desacuerdo	20	36,4	36,4	38,2
de acuerdo	26	47,3	47,3	85,5
muy de acuerdo	8	14,5	14,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización se exige un rendimiento bastante alto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	2	3,6	3,6	3,6
en desacuerdo	27	49,1	49,1	52,7
de acuerdo	23	41,8	41,8	94,5
muy de acuerdo	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La dirección o su jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	3	5,5	5,5	5,5
en desacuerdo	16	29,1	29,1	34,5
de acuerdo	31	56,4	56,4	90,9
muy de acuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	1	1,8	1,8	1,8
De acuerdo	18	32,7	32,7	34,5

Muy desacuerdo	34	61,8	61,8	96,4
Desacuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	2	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	18	32,7	32,7	36,4
Muy desacuerdo	30	54,5	54,5	90,9
Desacuerdo	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	2	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	17	30,9	30,9	34,5
Muy desacuerdo	34	61,8	61,8	96,4
Desacuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Me siento orgulloso de mi desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
en desacuerdo	15	27,3	27,3	29,1
de acuerdo	32	58,2	58,2	87,3
muy de acuerdo	7	12,7	12,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	1	1,8	1,8	1,8
De acuerdo	16	29,1	29,1	30,9
Muy desacuerdo	34	61,8	61,8	92,7
Desacuerdo	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	2	3,6	3,6	3,6

en desacuerdo	20	36,4	36,4	40,0
de acuerdo	33	60,0	60,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	1	1,8	1,8	1,8
De acuerdo	18	32,7	32,7	34,5
Muy desacuerdo	35	63,6	63,6	98,2
Desacuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	3	5,5	5,5	5,5
en desacuerdo	21	38,2	38,2	43,6
de acuerdo	27	49,1	49,1	92,7
muy de acuerdo	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	2	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	21	38,2	38,2	41,8
Muy desacuerdo	25	45,5	45,5	87,3
Desacuerdo	7	12,7	12,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En la organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	2	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	23	41,8	41,8	45,5
Muy desacuerdo	28	50,9	50,9	96,4
Desacuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	4	7,3	7,3	7,3
De acuerdo	26	47,3	47,3	54,5

Muy desacuerdo	23	41,8	41,8	96,4
Desacuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre los médicos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
en desacuerdo	22	40,0	40,0	41,8
de acuerdo	31	56,4	56,4	98,2
muy de acuerdo	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy desacuerdo	3	5,5	5,5	5,5
en desacuerdo	14	25,5	25,5	30,9
de acuerdo	36	65,5	65,5	96,4
muy de acuerdo	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	5,5	5,5	5,5
	De acuerdo	17	30,9	30,9	36,4
	Muy desacuerdo	32	58,2	58,2	94,5
	Desacuerdo	3	5,5	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Los médicos se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy desacuerdo	4	7,3	7,3	7,3
	en desacuerdo	16	29,1	29,1	36,4
	de acuerdo	29	52,7	52,7	89,1
	muy de acuerdo	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	en desacuerdo	20	36,4	36,4	38,2
	de acuerdo	28	50,9	50,9	89,1

muy de acuerdo	6	10,9	10,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	2	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	14	25,5	25,5	29,1
Muy desacuerdo	35	63,6	63,6	92,7
Desacuerdo	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	2	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	12	21,8	21,8	25,5
Muy desacuerdo	35	63,6	63,6	89,1
Desacuerdo	6	10,9	10,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Variable Clima Organización por Dimensiones:

estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	12	21,8	21,8	21,8
	Favorable	43	78,2	78,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	20	36,4	36,4	36,4
	Favorable	35	63,6	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	2	3,6	3,6	3,6
	Desfavorable	42	76,4	76,4	80,0
	Favorable	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

riesgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	26	47,3	47,3	47,3

Favorable	29	52,7	52,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

calor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy desfavorable	1	1,8	1,8	1,8
Desfavorable	17	30,9	30,9	32,7
Favorable	35	63,6	63,6	96,4
Muy Favorable	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

apoyo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desfavorable	16	29,1	29,1	29,1
Favorable	39	70,9	70,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

conflicto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy desfavorable	1	1,8	1,8	1,8
Desfavorable	21	38,2	38,2	40,0

	Favorable	33	60,0	60,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	11	20,0	20,0	20,0
	Favorable	35	63,6	63,6	83,6
	Muy Favorable	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Variable: Satisfacción Laboral

Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy insatisfecho	6	10,9	10,9	10,9
	algo insatisfecho	16	29,1	29,1	40,0
	algo satisfecho	26	47,3	47,3	87,3
	muy satisfecho	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

La limpieza, higiene y salubridad de su hogar de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	muy insatisfecho	3	5,5	5,5	5,5
	algo insatisfecho	21	38,2	38,2	43,6
	algo satisfecho	24	43,6	43,6	87,3
	muy satisfecho	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy insatisfecho	5	9,1	9,1	9,1
	algo insatisfecho	25	45,5	45,5	54,5
	algo satisfecho	19	34,5	34,5	89,1
	muy satisfecho	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

La temperatura de su lugar de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy insatisfecho	2	3,6	3,6	3,6
	algo insatisfecho	20	36,4	36,4	40,0
	algo satisfecho	25	45,5	45,5	85,5
	muy satisfecho	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Las relaciones personales con sus superiores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy insatisfecho	2	3,6	3,6	3,6
algo insatisfecho	13	23,6	23,6	27,3
algo satisfecho	29	52,7	52,7	80,0
muy satisfecho	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La supervisión que ejercen sobre usted.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy insatisfecho	2	3,6	3,6	3,6
algo insatisfecho	13	23,6	23,6	27,3
algo satisfecho	29	52,7	52,7	80,0
muy satisfecho	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La proximidad y la frecuencia con que es supervisado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy insatisfecho	2	3,6	3,6	3,6
algo insatisfecho	17	30,9	30,9	34,5
algo satisfecho	26	47,3	47,3	81,8
muy satisfecho	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La forma con que sus superiores juzgan su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy insatisfecho	2	3,6	3,6	3,6
algo insatisfecho	15	27,3	27,3	30,9
algo satisfecho	33	60,0	60,0	90,9
muy satisfecho	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

La "Igualdad" y "Justicia" de trato que recibe de su empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy insatisfecho	2	3,6	3,6	3,6
algo insatisfecho	17	30,9	30,9	34,5
algo satisfecho	30	54,5	54,5	89,1

	muy satisfecho	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

El apoyo que recibe de sus superiores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy insatisfecho	4	7,3	7,3	7,3
	algo insatisfecho	10	18,2	18,2	25,5
	algo satisfecho	35	63,6	63,6	89,1
	muy satisfecho	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy insatisfecho	5	9,1	9,1	9,1
	algo insatisfecho	22	40,0	40,0	49,1
	algo satisfecho	21	38,2	38,2	87,3
	muy satisfecho	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido muy insatisfecho	4	7,3	7,3	7,3
algo insatisfecho	24	43,6	43,6	50,9
algo satisfecho	23	41,8	41,8	92,7
muy satisfecho	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Anexo 06. Resultados generales.

Tabla 4. Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Correlaciones

		Total clima	Total satisfacción
Total clima	Correlación de Pearson	1	,056
	Sig. (bilateral)		,687
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1,927	,400
	Covarianza	,036	,007
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	,056	1
	Sig. (bilateral)	,687	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	,400	26,800
	Covarianza	,007	,496
	N	55	55

Tabla 5. Correlación entre la dimensión “Estructura” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

Correlaciones

		estructura	Total satisfacción
estructura	Correlación de Pearson	1	,290*
	Sig. (bilateral)		,032
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	9,382	4,600
	Covarianza	,174	,085
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	,290*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	4,600	26,800
	Covarianza	,085	,496
	N	55	55

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

Tabla 6. Correlación entre la dimensión “Responsabilidad” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

Correlaciones

		Responsabilidad	Total satisfacción
Responsabilidad	Correlación de Pearson	1	,000
	Sig. (bilateral)		1,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	12,727	,000
	Covarianza	,236	,000
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	,000	1
	Sig. (bilateral)	1,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	,000	26,800
	Covarianza	,000	,496
	N	55	55

Tabla 7. Correlación entre la dimensión “Recompensa” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

Correlaciones

		Recompensa	Total satisfacción
Recompensa	Correlación de Pearson	1	-,125
	Sig. (bilateral)		,363
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	11,527	-2,200
	Covarianza	,213	-,041
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	-,125	1
	Sig. (bilateral)	,363	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	-2,200	26,800
	Covarianza	-,041	,496
	N	55	55

Tabla 8. Correlación entre la dimensión “Riesgo” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

Correlaciones

		riesgo	Total satisfacción
riesgo	Correlación de Pearson	1	,198
	Sig. (bilateral)		,147
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	13,709	3,800
	Covarianza	,254	,070
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	,198	1
	Sig. (bilateral)	,147	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	3,800	26,800
	Covarianza	,070	,496
	N	55	55

Tabla 9. Correlación entre la dimensión “Calor” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

Correlaciones

		calor	Total satisfacción
calor	Correlación de Pearson	1	,165
	Sig. (bilateral)		,228
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	17,745	3,600
	Covarianza	,329	,067
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	,165	1
	Sig. (bilateral)	,228	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	3,600	26,800
	Covarianza	,067	,496
	N	55	55

Tabla 10. Correlación entre la dimensión “Apoyo” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

Correlaciones

		apoyo	Total satisfacción
apoyo	Correlación de Pearson	1	,161
	Sig. (bilateral)		,242
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	11,345	2,800
	Covarianza	,210	,052
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	,161	1
	Sig. (bilateral)	,242	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	2,800	26,800
	Covarianza	,052	,496
	N	55	55

Tabla 11. Correlación entre la dimensión “Estándares de Desempeño” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

Correlaciones

		desempeño	Total satisfacción
desempeño	Correlación de Pearson	1	,377**
	Sig. (bilateral)		,005
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	15,200	7,600
	Covarianza	,281	,141
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	,377**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	7,600	26,800
	Covarianza	,141	,496
	N	55	55

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

Tabla 12. Correlación entre la dimensión “Conflicto” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

Correlaciones

		conflicto	Total satisfacción
conflicto	Correlación de Pearson	1	,118
	Sig. (bilateral)		,390
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	15,382	2,400
	Covarianza	,285	,044
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	,118	1
	Sig. (bilateral)	,390	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	2,400	26,800
	Covarianza	,044	,496
	N	55	55

Tabla 13. Correlación entre la dimensión “Identidad” de la variable Clima organizacional con la variable satisfacción laboral

Correlaciones

		identidad	Total satisfacción
identidad	Correlación de Pearson	1	,242
	Sig. (bilateral)		,075
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	19,927	5,600
	Covarianza	,369	,104
	N	55	55
Total satisfacción	Correlación de Pearson	,242	1
	Sig. (bilateral)	,075	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	5,600	26,800
	Covarianza	,104	,496
	N	55	55

Anexo 07: Figuras:

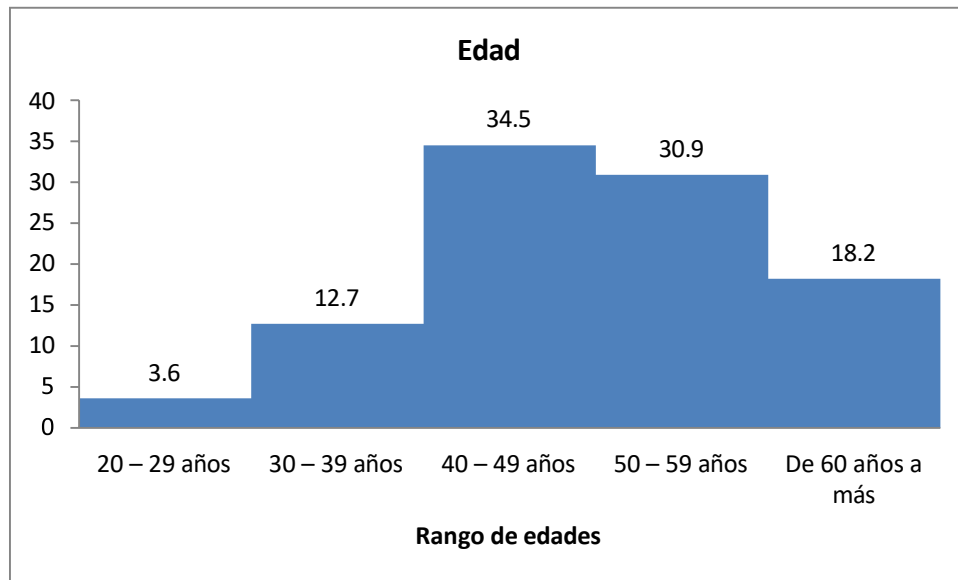


Figura N°01: Distribución de los profesionales de Medicina, según edad. Hospital de Barranca, 2018

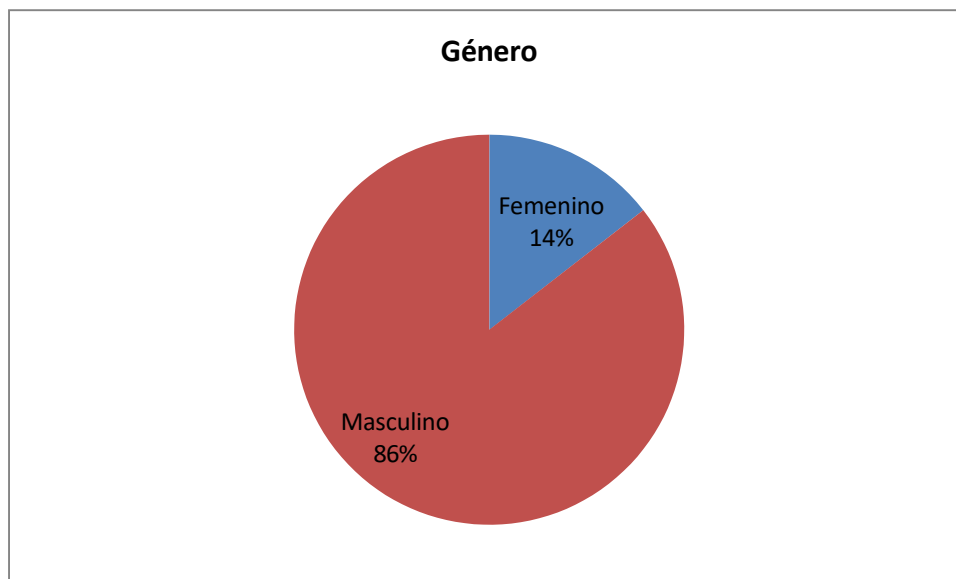


Figura N°02: Distribución de los profesionales de Medicina, según género. Hospital de Barranca, 2018

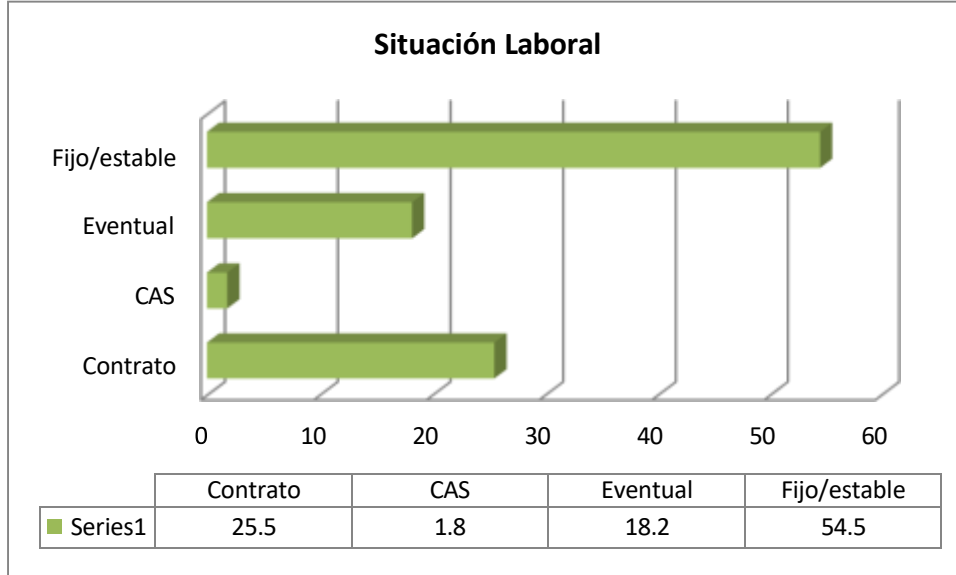


Figura N°03: Distribución de los profesionales de Medicina, según situación laboral. Hospital de Barranca, 2018

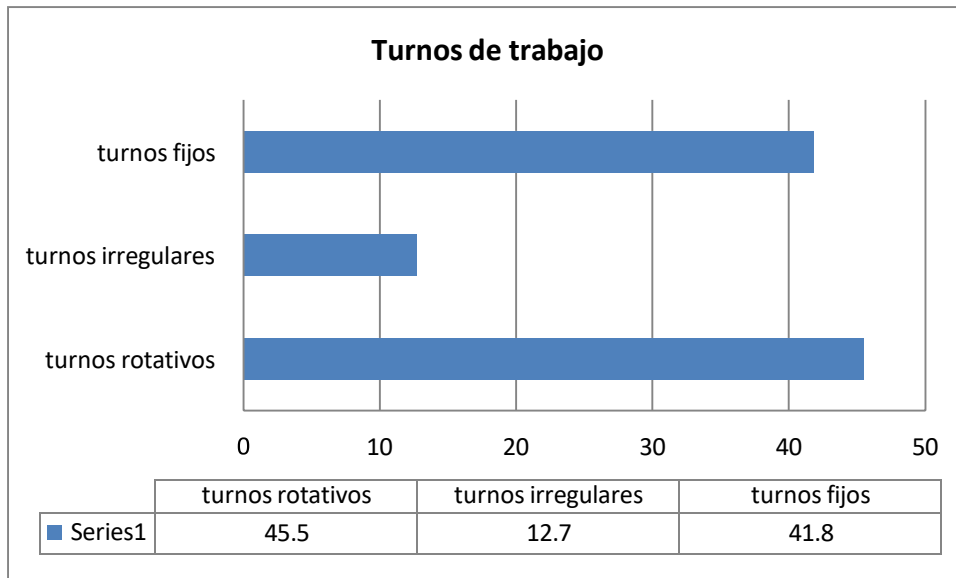


Figura N°04: Distribución de los profesionales de Medicina, según turnos de trabajo. Hospital de Barranca, 2018

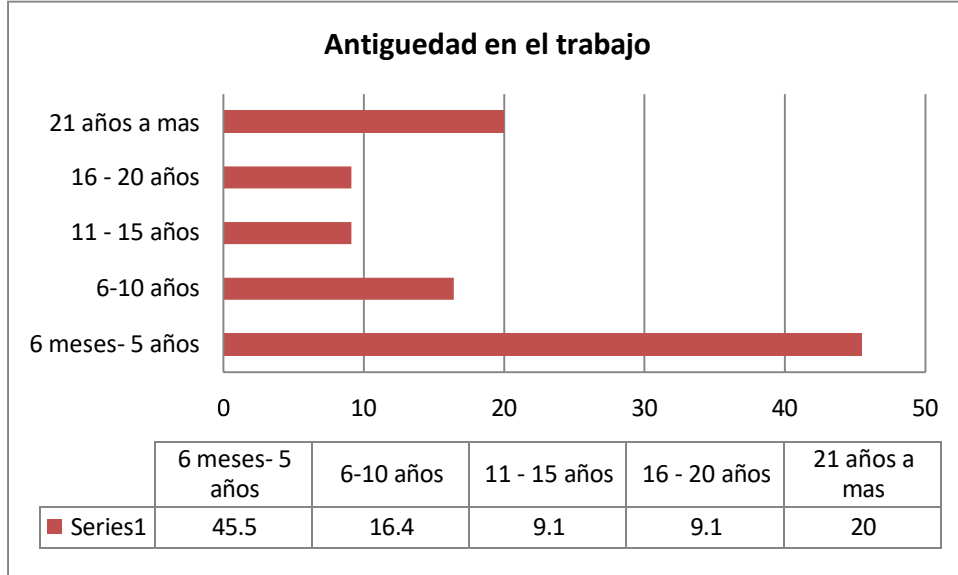


Figura N°05: Distribución de los profesionales de Medicina, según antigüedad en el trabajo. Hospital de Barranca, 2018

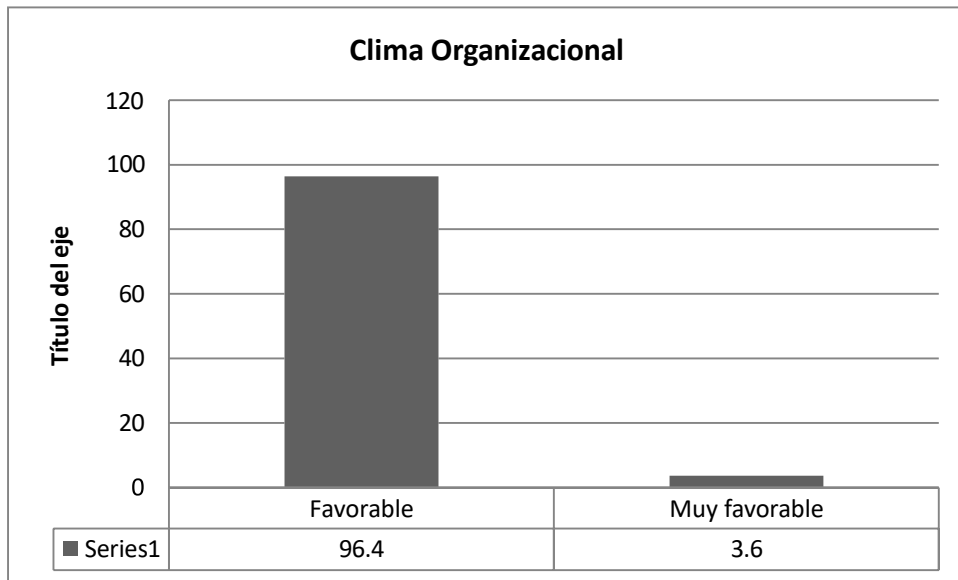


Figura N°06: Distribución de los profesionales de Medicina, según su percepción sobre el clima organizacional del Hospital de Barranca, 2018

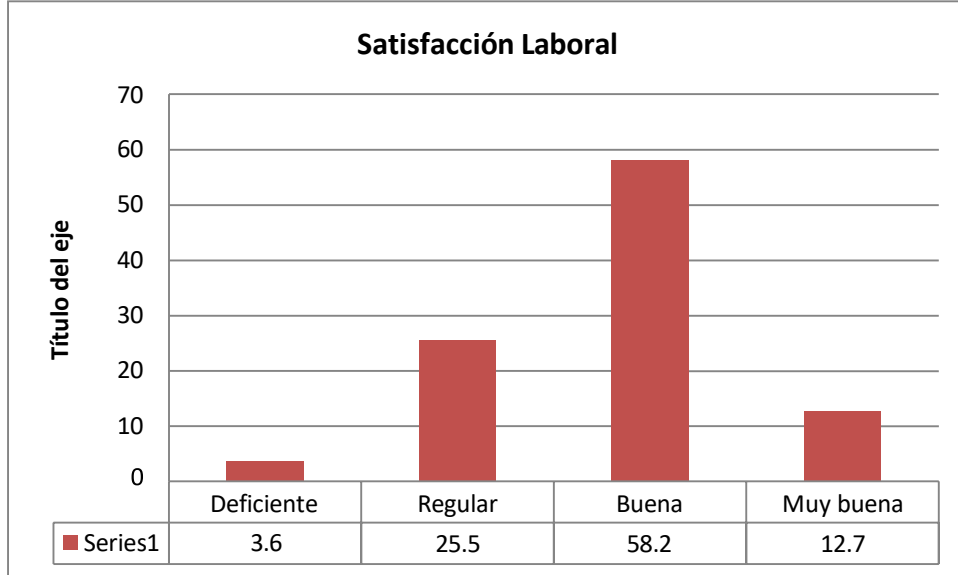


Figura N°07: Distribución de los profesionales de Medicina, según su satisfacción Laboral. Hospital de Barranca, 2018

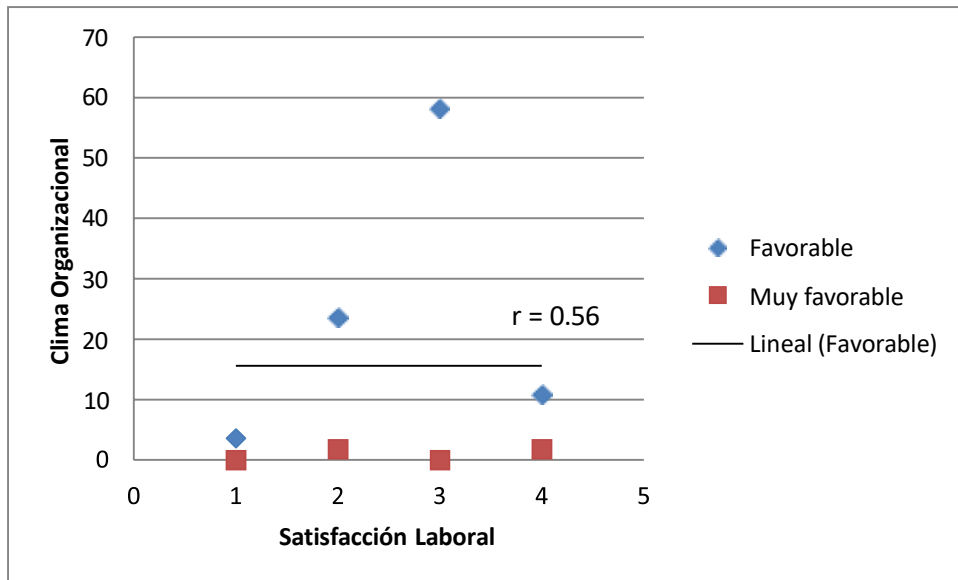


Figura N°08: Clima Organizacional asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

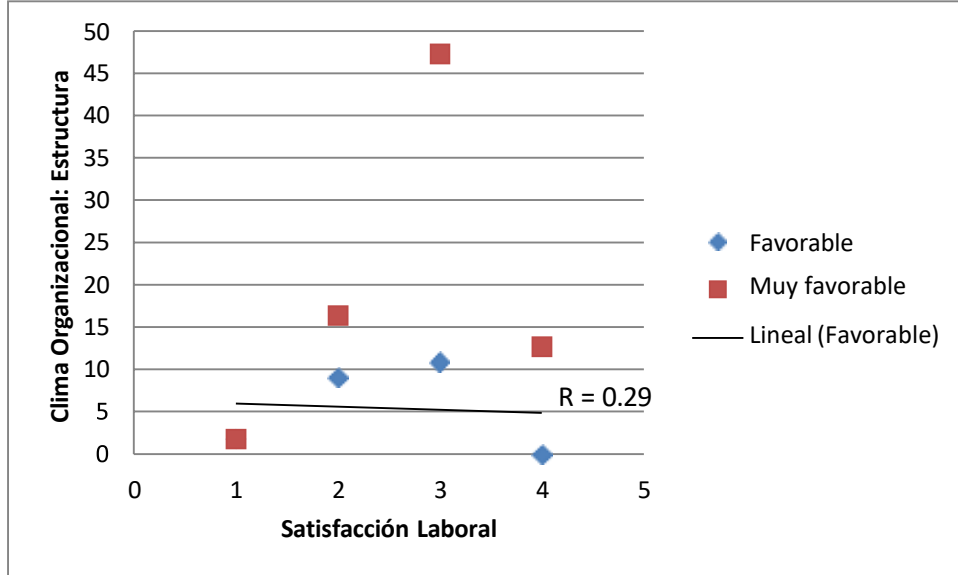


Figura N°09: Clima Organizacional en su dimensión “Estructura” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

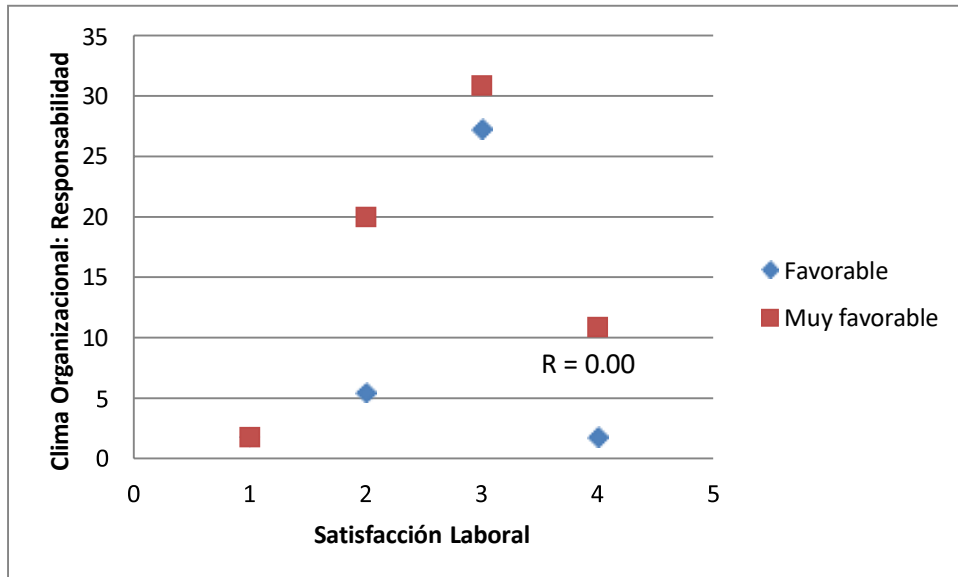


Figura N°10: Clima Organizacional en su dimensión “Responsabilidad” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

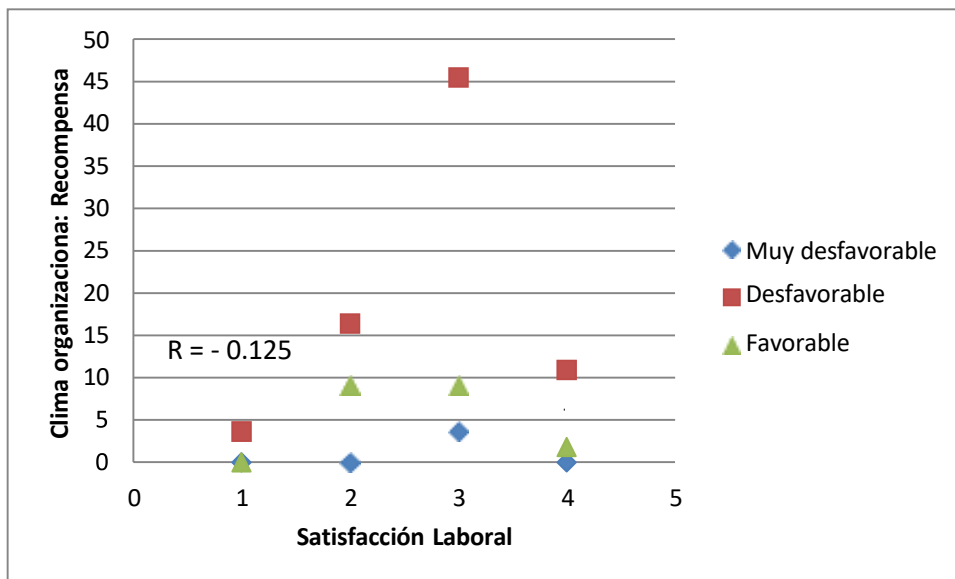


Figura N°11: Clima Organizacional en su dimensión “Recompensa” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

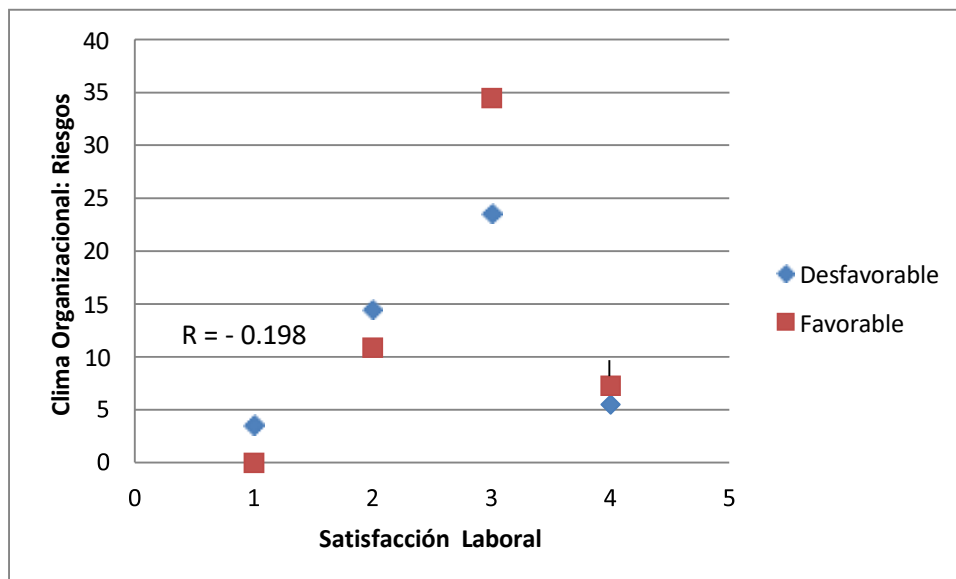


Figura N°12: Clima Organizacional en su dimensión “Riesgos” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

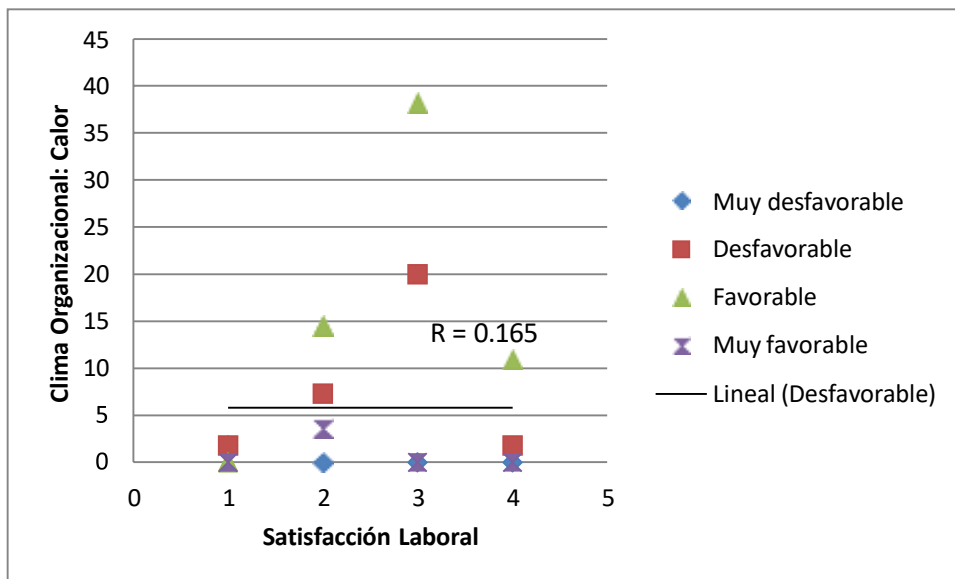


Figura N°13: Clima Organizacional en su dimensión “Riesgos” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

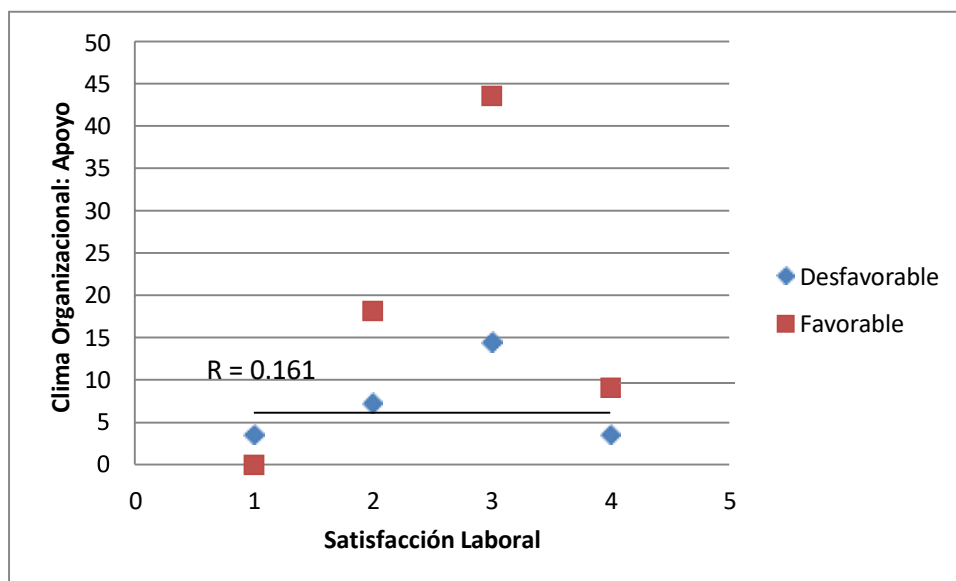


Figura N°14: Clima Organizacional en su dimensión “Apoyo” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

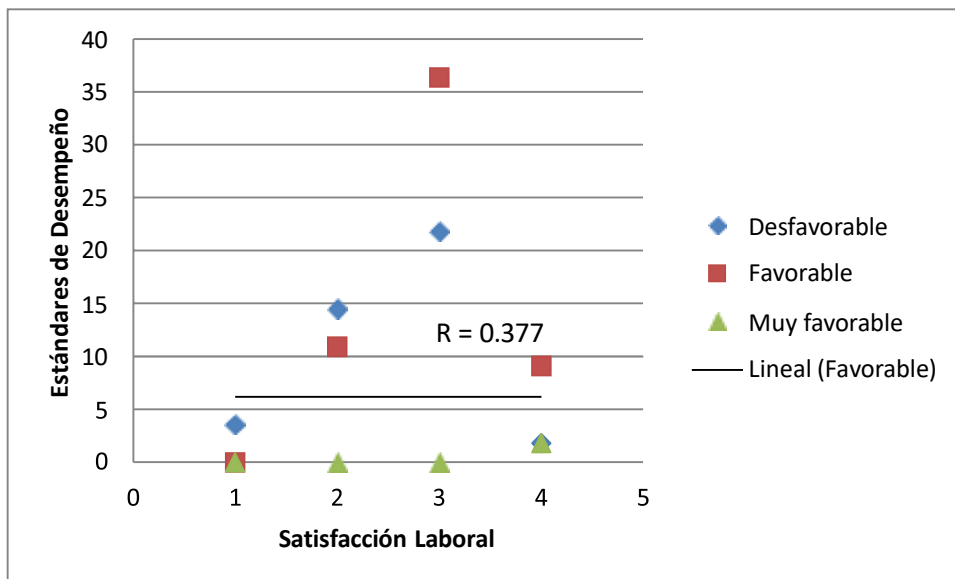


Figura N°15: Clima Organizacional en su dimensión “Estándares de desempeño” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

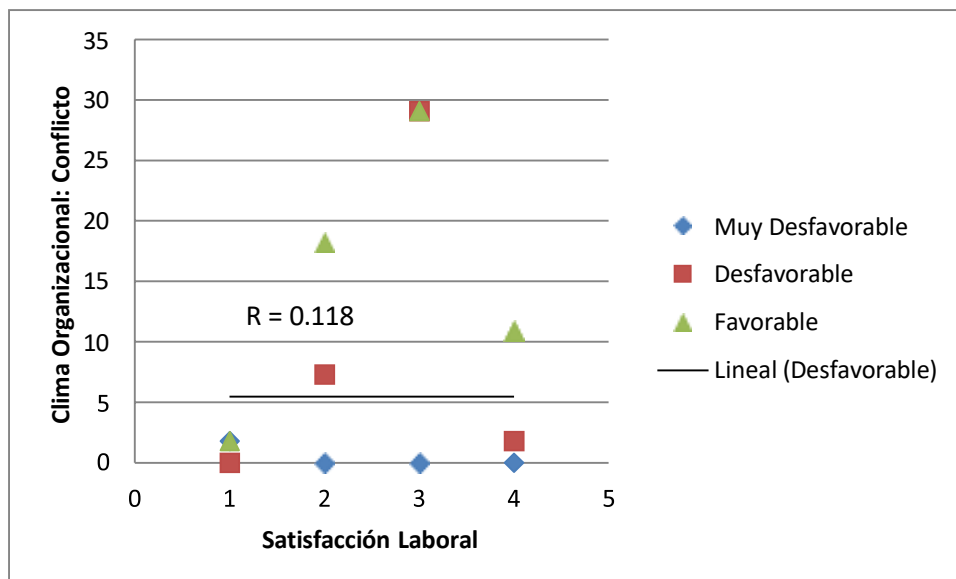


Figura N°16: Clima Organizacional en su dimensión “Conflicto” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

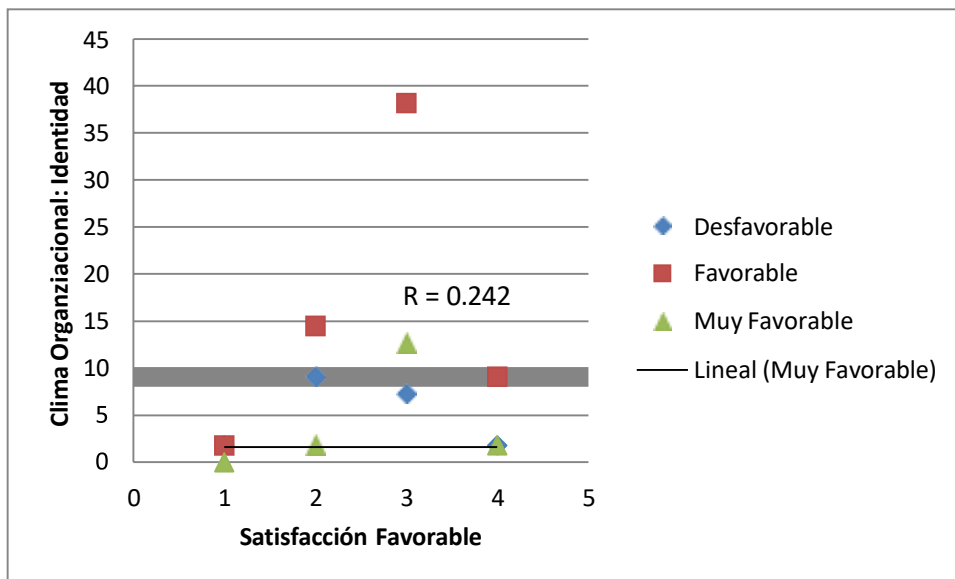


Figura N°17: Clima Organizacional en su dimensión “Identidad” asociado a la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018

Anexo 08. Validación del Instrumento – Prueba Piloto

Instrumento Clima Organizacional. Varianza ítem por ítem

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Varianza
En la organización las tareas están claramente definidas	15	2,7091	,469
En la organización las tareas están lógicamente estructuradas	15	2,7273	,387
En la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	15	3,0545	,386
Conozco claramente las políticas de esta organización	15	2,8727	,298
Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	15	2,8727	,298
En la organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.	15	2,4909	,514
El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	15	2,6727	,484
Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	15	2,7455	,453
En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.	15	2,5818	,581
Los jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	15	2,6909	,625
No nos confiamos mucho en juicios individuales, en la organización, casi todo se verifica dos veces.	15	2,6000	,430

A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.	15	2,8182	,374
Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	15	2,9636	,258
En la organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	15	2,8545	,238
Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	15	2,7273	,387
En la organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	15	2,6727	,484
En la organización uno de los problemas es que los profesionales médicos no toman responsabilidades	15	2,3636	,606
En la organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	15	2,3091	,551
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	15	2,1091	,469
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	15	2,0909	,492
En la organización hay muchísima crítica.	15	2,3273	,595
En la organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	15	2,7273	,609
Cuando cometo un error me sancionan.	15	2,6545	,490

La filosofía de la organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.	15	2,5273	,513
La organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	15	2,4545	,327
En la organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia	15	2,5455	,327
La toma de decisiones en la organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	15	2,6364	,310
Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	15	2,5091	,329
Entre la gente de la organización prevalece una atmósfera amistosa	15	2,5455	,512
La organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	15	2,5636	,584
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en la organización.	15	2,6000	,356
Las personas en la organización tienden a ser frías y reservadas entre sí	15	2,5091	,440
Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.	15	2,7455	,527
En la organización se exige un rendimiento bastante alto.	15	2,4909	,440
La dirección o su jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar	15	2,6909	,514
En la organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	15	2,6727	,335

La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien	15	2,6909	,477
Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	15	2,6545	,378
Me siento orgulloso de mi desempeño.	15	2,8182	,448
Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores	15	2,7455	,378
Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización	15	2,5636	,325
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra	15	2,6545	,304
Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	15	2,5818	,507
La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	15	2,6727	,558
En la organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	15	2,5455	,401
La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	15	2,4182	,470
Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre los médicos.	15	2,5818	,322
Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	15	2,6727	,409
Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	15	2,6364	,458

Los médicos se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.	15	2,6727	,595
Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	15	2,7091	,469
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización	15	2,7455	,415
En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	15	2,8182	,448
N válido (por lista)	15		

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	15

Proposición:

Para determinar la confiabilidad del instrumento se siguió la tabla desarrollada por George & Mallery (2006):

- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.9 = Excelente
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.8 = Bueno
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.7 = Aceptable
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.6 = Cuestionable
- Coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.5 = Pobre
- Coeficiente de Alfa de Cronbach menor de 0.5 = Inaceptable

Toma de decisión:

$\alpha = 0.75$, entonces el instrumento tiene una confiabilidad **aceptable**, es decir, no tienen error en el constructo y tuvo la capacidad de medir de forma precisa y constante.

Instrumento Satisfacción Laboral

Varianza ítem por ítem

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar
Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	15	2,6182	,84964
La limpieza, higiene y salubridad de su hogar de trabajo.	15	2,6364	,77850
El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.	15	2,4727	,81319
La temperatura de su lugar de trabajo.	15	2,7091	,76189
Las relaciones personales con sus superiores.	15	2,8909	,76189
La supervisión que ejercen sobre usted.	15	2,8909	,76189
La proximidad y la frecuencia con que es supervisado	15	2,8000	,77936
La forma con que sus superiores juzgan su trabajo.	15	2,7455	,67270
La "Igualdad" y "Justicia" de trato que recibe de su empresa.	15	2,7273	,70592

El apoyo que recibe de sus superiores.	15	2,7818	,73764
El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	15	2,5455	,83485
La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	15	2,4909	,74219
N válido (por lista)	15		

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	12

Toma de decisión:

$\alpha = 0.91$, entonces el instrumento tiene una confiabilidad **excelente**, es decir, no tienen error en el constructo y tuvo la capacidad de medir de forma precisa y constante.

