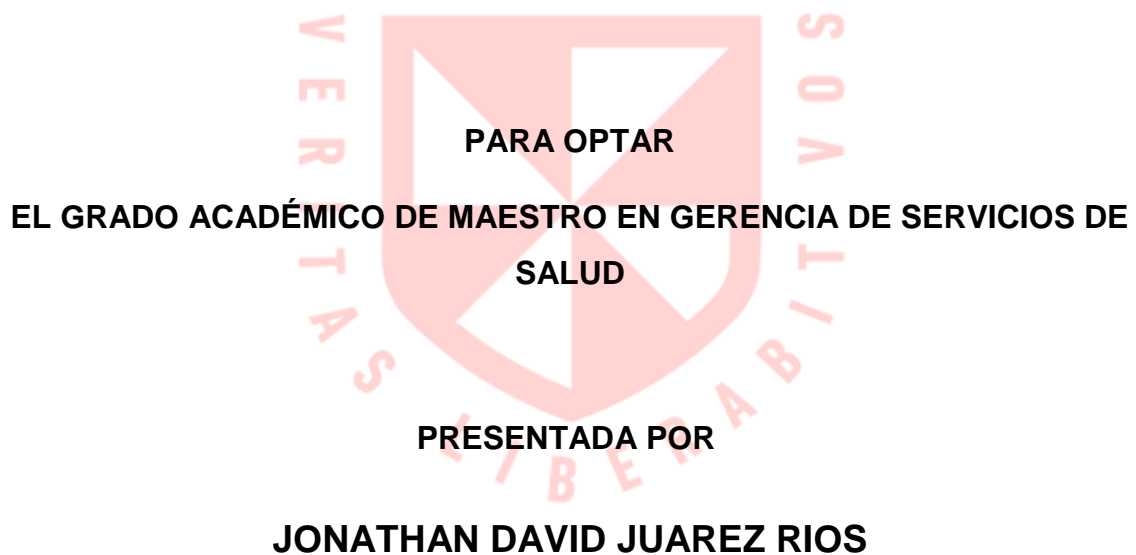


**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE NUTRICIÓN DEL COMPLEJO HOSPITALARIO
PNP LUIS NICASIO SÁENZ 2021**

TESIS



ASESOR

JULIO SEGUNDO ACOSTA POLO

LIMA- PERÚ

2023



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE NUTRICIÓN DEL COMPLEJO HOSPITALARIO
PNP LUIS NICASIO SÁENZ 2021**

TESIS

**PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE
SALUD**

**PRESENTADA POR
JONATHAN DAVID JUAREZ RIOS**

**ASESOR:
MGTR. JULIO SEGUNDO ACOSTA POLO**

**LIMA, PERÚ
2023**

JURADO

Presidente: Dr. José Francisco Parodi García

Miembro: Dra. Cybill Andrea Chávez Rivas

Miembro: Mtro. Julio Cesar Luque Espino

DEDICATORIA

Primero que nada, agradecer a Dios por estar presente en todo momento cuidando de mí, de mis seres queridos y permitirme concluir con este proyecto.

A mi querida madre, cuya dedicación y amor han sido la base de mi vida y éxito académico. Sin tu apoyo incondicional y tus sabias palabras, esta tesis no habría sido posible. Gracias por ser mi guía, mi refugio y mi inspiración en cada paso del camino. Deseo que estas páginas sean un tributo a tu amor y sacrificio, y espero hacerte sentir orgullosa con este logro.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la institución, USMP, por brindar este espacio de formación en la Maestría en gestión de los servicios de la salud, la cual me permite desarrollarme laboralmente y dar un paso adelante en esta hermosa profesión.

Agradezco a mis compañeros, asesores por el apoyo y ánimos contante que me brindaron durante la realización de este trabajo académico

INDICE

Portada	i
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Indice	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
FUENTES DE INFORMACIÓN	34
ANEXOS	42

RESUMEN

El objetivo considerado para esta investigación fue: Establecer la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz, 2021. El estudio fue observacional, transversal, correlacional, prospectivo. Se consideró la población muestral que incluyó las 60 personas que laboran en el Departamento de nutrición. Se aplicó la técnica de encuesta usándose el Cuestionario sobre clima organizacional y Cuestionario sobre satisfacción laboral. Se utilizó el test de Rho de Spearman para correlación. Los resultados del nivel de Clima organizacional fueron: 45% percibieron un nivel Favorable; 28.3% nivel Medio; 15% presentan nivel Desfavorable; el 8,33% nivel de Muy favorable y 3,33% nivel de Muy desfavorable, donde las dimensiones de Involucramiento laboral y Supervisión alcanzaron un mayor porcentaje de muy favorable. En cuanto al nivel de Satisfacción laboral el 36,67% manifestaron un nivel de Insatisfecho; el 25% nivel Satisfecho; 18,33% nivel Promedio; 16,67% nivel Muy satisfecho y 3,33% nivel Muy insatisfecho donde predominaron como muy favorable las dimensiones: significancia de la tarea y reconociendo personal. Entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral se encontró un $Rho=0.664$ y $p=0,000$. Se concluyó que el Clima Organizacional presentó una alta correlación positiva con la Satisfacción Laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, personal de salud y clima organizacional.

ABSTRACT

The Aim considered for this research was: To establish the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the Nutrition staff of the PNP Luis N. Sáenz Hospital Complex, 2021. The study was observational, cross-sectional, correlational, prospective. The sample population that included the 60 people who work in the Nutrition Department was considered. The survey technique was applied using the Questionnaire on organizational climate and Questionnaire on job satisfaction. Spearman's Rho test was used for correlation. The results of the organizational climate level were: 45% perceived a favorable level; 28.3% Medium level; 15% present Unfavorable level; 8.33% level of Very favorable and 3.33% level of Very unfavorable, where the Involvement and Supervision dimensions reached a higher percentage of very favorable. Regarding the level of Job Satisfaction, 36.67% expressed a level of Dissatisfied; 25% Satisfied level; 18.33% Average level; 16.67% Very satisfied level and 3.33% Very dissatisfied where the dimensions predominated as very favorable: significance of the task and recognizing personnel. Among the variables Organizational Climate and Job Satisfaction, a $Rho=0.664$ and $p=0.000$ was found. It was concluded that the Organizational Climate presented a high positive correlation with Job Satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, health personnel and Organizational Climate,

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE NUTRICIÓN DEL COMPLEJO HOSPITALARIO PNP

AUTOR

JONATHAN DAVID JUAREZ RIOS

RECUENTO DE PALABRAS

11830 Words

RECUENTO DE CARACTERES

68455 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

55 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

588.0KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 22, 2023 3:40 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 22, 2023 3:41 PM GMT-5

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la situación problemática.

Actualmente existe una variedad de publicaciones en el escenario nacional y mundial que resaltan la implicancia del clima organizacional y cómo se relaciona con la satisfacción laboral, pues no es solo exclusividad de las instituciones o empresas privadas, también de las organizaciones o instituciones estatales o públicas, entre los cuales se hallan los hospitales, donde la conformación de equipos de trabajo, plana directiva y coordinación entre ellos son la base del desarrollo de la organización que a su vez pueden repercutir en las relaciones entre trabajadores de las mismas instituciones sanitarias, percibiéndose como sensación de agrado o desagrado en el trabajo, llegando a influir en la percepción del nivel de complacencia de la atención recibida e imagen de la institución.

En el escenario mundial el cuidado y preservación de la salud es un derecho fundamental para todo individuo, obligando a las organizaciones de salud a brindar un aceptable y oportuno acceso a sus servicios sanitarios considerando una elevada calidad de atención.⁽¹⁾ La Ley Marco del Aseguramiento Universal en Salud, garantiza el pleno derecho permanente para los pobladores peruanos así como contar con un aseguramiento social en salud, brindado por personal altamente calificado y preparado que permita una atención oportuna y de calidad⁽²⁾ garantizando un usuario satisfecho con el servicio prestado, para lo cual resulta importante un buen ambiente de trabajo dentro de la organización que resulta una variable primordial la calidad de atención no solo para el usuario externo, también para personal de salud .

Es sumamente importante reconocer y evaluar el componente gremial de las instituciones lo cual nos permite conocer la opinión de cada integrante sobre su ambiente donde trabaja y las condiciones laborales, con el fin de construir planes que contribuyan a disminuir significativamente las circunstancias que afectan la productividad y que comprometen el potencial de la masa laboral. ⁽³⁾

Los estudios realizados acerca del clima organizacional han conllevado al análisis de percepciones que los empleados tienen con su ámbito de trabajo. Uno de los

pilares para conseguir el cumplimiento de los objetivos en las instituciones u organizaciones de salud es la gestión del recurso humano, debido a que promueve una relación laboral armoniosa entre sus integrantes y representa un mecanismo de retroalimentación bastante eficaz.⁽⁴⁾ Por tanto la característica descrita constituye el instrumento primordial para lograr mayor eficiencia en la organización, característica indispensable en la actualidad, debido a la intensa competencia que se desarrolla en los diversos escenarios nacionales como internacionales, determinando como un individuo percibe su accionar dentro del trabajo, productividad, rendimiento, agrado, entre otros.⁵ Por consiguiente, constituye la antesala para asegurar que se brinde una buena calidad en los servicios de salud.⁽⁶⁾

Al mencionar la satisfacción laboral, ésta representa las actitudes que adoptan los individuos frente a su centro de labores, incluyendo sus sentimientos, estado de ánimo y como su comportamiento se asocia con la actividad ocupacional si el trabajador demuestra agrado con su trabajo entonces brindará una atención tanto oportuna como de calidad; por el contrario, si presenta insatisfacción será incapaz de realizar sus funciones con calidad y eficiencia e influirá en las diversas esferas de su vida⁽⁷⁾.

El proceso de evaluación del nivel de agrado de las actividades que realiza el trabajador, resulta importante e indispensable, debido a que determinan su influencia para un desempeño efectivo del personal, considerado que en toda organización dichas personas transcurren gran parte de su tiempo diario realizando actividades en su puesto laboral⁽⁸⁾, este es el caso del equipo de nutricionistas del Departamento Hospitalario en mención, los cuales desempeñan un rol fundamental dentro de un establecimiento hospitalario, al preservar un estado nutricional óptimo de los pacientes a su cargo, desempeñando una atención con calidad. Tanto, Böckerman e Ilmakunnas reportaron que dicha complacencia labora repercute positivamente en la productividad, reduciendo situaciones como la rotación y ausentismo del personal. Por tanto, evaluar ambas variables de estudio son fundamentales para el desempeño del personal en las instituciones hospitalarias; potenciando aspectos como la adaptación, innovación, diferenciación y eficacia.⁽⁹⁾

El Complejo Hospitalario PNP (CH-PNP) “Luis N. Sáenz”, recibe financiamiento del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú–SALUDPOL,¹⁰ con el propósito de atender a la población Policial, entre personal titular como sus derechohabientes, esta institución policial prestadora de salud tiene una cartera de servicios que incluye diversas especialidades médicas, como el Departamento de Nutrición. En la actualidad debido a la coyuntura pandémica se ha agudizado la carencia de recursos humanos, insumos médicos, medicamentos e infraestructura, así mismo el personal de nutrición continuamente esta expuesto a diversos estresores, como las múltiples responsabilidades, exceso de carga laboral debido a una gran número de asegurados, que anualmente sobrepasa los 450,000, quienes demandan una atención oportuna y de calidad, sin dejar de lado el temor de contraer el SARS-CoV-2, lo cual puede dificultar las actividades de tipo laboral que se realiza de forma habitual originándose un escenario de trabajo hostil y perjudicial para el clima laboral.

Por consiguiente, resulta necesario proceder a ejecutar este estudio, considerando la importancia de evaluar la categoría de satisfacción laboral del equipo de nutrición, quienes desempeñan una actividad primordial y necesaria en los hospitales, llevando a cabo actividades integrales que involucra la prevención primaria, secundaria y terciaria, para lo cual influye el clima organizacional existente en el CH- PNP “Luis N. Sáenz,” siendo necesario planificar ciertas estrategias que ayudaran al mejoramiento de la calidad de atención que se brinda en los servicios nutricionales prestados,

1.2. Problema de investigación.

Problema de investigación: El problema identificado fue: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de nutrición del Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” en el 2021?

1.3. Objetivo general:

Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” en el 2021.

1.4. Objetivos específicos:

Identificar el nivel del Clima organizacional del personal de Nutrición.

Identificar el nivel de Satisfacción laboral en el personal de Nutrición.

Identificar los componentes más importantes Clima Organizacional del personal de Nutrición.

Identificar los componentes más importantes de la Satisfacción laboral del personal de Nutrición.

1.5. Justificación

La justificación se basó en la presencia de un entorno laboral exigente, como el desempeñado por los integrantes del equipo de nutrición del CH-PNP “Luis N. Sáenz”, que no solo desarrollan funciones de salud, si no también funciones administrativas, resulta necesario mantener un excelente ambiente de trabajo, y cordialidad entre sus trabajadores, valorando la función que realizan con el fin que se sientan parte de la referida institución.

Con el presente estudio se busca conocer la correlación que pueda suscitarse entre el clima de la organización y satisfacción en el centro de labores, así mismo conocer los factores que influyen en dichas variables, esto puede permitir el inicio de una constante mejora en la institución, mediante estrategias de gestión que determinen una gerencia eficaz, reflejando un incremento en la productividad y el mejoramiento de relaciones entre el personal de salud, para entregar un eficiente servicio de calidad a los derechohabientes y sus familiares.

Por lo tanto, se considera de gran importancia desarrollar la investigación acerca del clima de las organizaciones y cómo se asocia en el caso particular del clima del CH-PNP “Luis N. Sáenz” con las satisfacciones en el campo laboral en el equipo conformado por personal de nutrición”. El efecto encontrado radica en que los resultados obtenidos, permitirán analizar el entorno laboral en el grupo de trabajadores sanitarios, generando un interés y cambios en la actitud por parte de los directivos de la sanidad policial.

El tema que se investigó fue factible y viable ya que presentó un bajo costo, así mismo existe material bibliográfico para su revisión, al formar parte de la institución de estudio como colaborador resulta viable dicho estudio.

1.6. Limitaciones del estudio.

Dentro de las limitaciones encontramos que, a pesar de la colaboración del personal de salud, las normas de aislamiento y distanciamiento social de la pandemia prolongó la aplicación de la encuesta de manera presencial, resulta una desventaja para el logro oportuno del objetivo propuesto. Además, este tipo de encuesta genera en algunos trabajadores cierto temor por la información que se brinda.

II. MARCO TEÓRICO

Ángel E, et al. ⁽¹¹⁾, en México en el 2020, quienes analizaron la correlación entre el clima organizacional (CLO) y satisfacción laboral (SL) de trabajadores en el área asistencial en una institución sanitaria. Mediante el diseño de correlación se muestreó a 182 trabajadores, encontrándose que el 56% presentó un nivel de clima organizacional medio y 41% manifestaron su SL como muy favorable, encontrándose una moderada correlación ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$). En el clima organizacional las dimensiones de supervisión y satisfacción laboral obtuvieron un nivel de muy favorable, por otra parte, en la SL las dimensiones tuvieron en su mayoría un nivel medio.

Rodríguez P. ⁽¹²⁾ publicó, en 2017, una tesis de investigación sobre la SL y desempeño laboral de colaboradores en un Centro de Especialidades para Atención Primaria a la Salud en México. El propósito del estudio fue relacionar las variables mencionadas. La investigación fue descriptiva, cuantitativa realizada en una muestra de 77 trabajadores de distintas áreas. Se concluyó que es necesario implementar una estrategia con el propósito de mejorar la SL para los colaboradores de la institución.

Araya M, et al ⁽¹³⁾ llevaron a cabo, en el 2019, una investigación con el fin de verificar la relación entre el clima organizacional y la SL por los directivos de servicios en atención primaria en una comunidad chilena. Se buscó conocer la asociación entre ambas variables en dos centros de salud. En las dos instituciones sanitarias se halló un nivel medio de SL al igual que el clima organizacional. Concluyeron que un buen clima organizacional es directamente proporcional a un mayor nivel de SL entre los trabajadores asistenciales de salud analizados.

Gálvez R, ⁽¹⁴⁾ publicó, en 2015, una tesis de investigación sobre características que intervienen en el clima organizacional del personal que labora en un hospital privado en el departamento guatemalteco de Zacapa. El objetivo planteado buscó conocer qué elementos afectan el clima organizacional. Se encontró que los resultados que repercuten en el clima organizacional son: trabajo organizado, la

motivación, comunicación interna buena, salarios adecuados, incentivos. Se concluyó que la dimensión motivación obtuvo un nivel desfavorable debido que los trabajadores perciben que mejorarían su trabajo mediante felicitaciones y estímulos de la institución.

Bernal I, et al ⁽¹⁵⁾ llegaron a presentar, en el 2015, un trabajo acerca de la relación entre el clima organizacional y la calidad brindada por establecimientos de salud en España. El objetivo fue analizar la multi dimensionalidad y características principales de las variables. La investigación se realizó a través de compilación de más de 80 publicaciones en estados Latinoamericanos en el presente siglo. Se concluyó la existencia de una correlación positiva moderada del clima organizacional con la calidad de los servicios sanitarios.

Castillo J, ⁽¹⁶⁾ redactó, en 2021, una investigación acerca de la influencia del clima organizacional y la SL de personal del departamento de obstetricia del área Covid-19 en Micro Red Edificadores Misti Arequipa” en Perú. La finalidad fue establecer la relación entre ambas variables. La investigación correlacional, transversal contó con 23 profesionales. Se encontró que el 78.3 % consideró un clima organizacional por mejorar; mientras que el 56.5 % de los encuestados se encontraron satisfechos y sólo el 4.3% insatisfechos respecto a la SL. Se concluyó que se presentó una relación positiva entre ambas variables estudiadas.

Valenzuela H, ⁽¹⁷⁾ presentó, en 2021, una investigación sobre la asociación del clima organizacional y SL del personal farmacéutico que laboró en el CH-PNP Luis N. Sáenz en Lima, Perú. El propósito fue relacionar dichas variables, mediante un trabajo observacional y correlacional; contó con una población de 80 profesionales. Se estimó que el 52.2 % de encuestados consideró un nivel bajo para el clima organizacional, mientras que el 51.25 % del personal expreso un nivel medio para SL. Se concluyó una muy fuerte relación directa entre el clima organizacional y la SL.

Sánchez C, ⁽¹⁸⁾ publicó en 2020, una investigación que analizaba la relación entre clima organizacional y la SL en el personal de salud que laboraron durante la pandemia del SARS-CoV-2 en el Hospital Santa Isabel en Trujillo, Perú. Se

planteó como objetivo estimar la relación entre dichas variables. La investigación correlacional, transversal; se realizó en una población de 50 profesionales de salud. Se encontró que el 80% consideró un clima organizacional favorable, mientras que el 72% del personal que se encuestó se encontraba entre insatisfecho y satisfecho y solo el 28% señaló satisfacción respecto a la SL. Se concluyéndose que hay relación de forma directa en un nivel intermedio entre el clima organizacional y la SL.

Arévalo J et al⁽¹⁹⁾ en el 2020 desarrollaron un estudio con el fin de establecer la relación entre el clima organizacional y la SL en personal asistencial, aplicándose una investigación correlacional, en la cual se encuestaron a 119 trabajadores en un Hospital en San Martín , quienes percibieron en un 50.4% un clima organizacional medio y un clima organizacional 37,0% de “desfavorable”, donde las dimensiones, supervisión, involucramiento personal tuvieron un nivel medio. La SL obtuvo un nivel de mediana satisfacción con 50% y baja satisfacción con 34%. Concluyéndose que hubo una correlación positiva moderada entre las variables mencionadas encontrándose un valor del $Rho = 0,460$.

Sánchez J et al ⁽²⁰⁾ en el 2019, con el propósito de analizar la correlación entre clima organizacional y la SL en el personal del sector salud, aplicó un diseño descriptivo correlacional en 155 trabajadores en Chota, Cajamarca. Referente al clima organizacional: 61,3% manifestaron mejorar; donde todas las dimensiones están por mejorar, sin embargo, las dimensiones con mejor performance lo obtuvieron las dimensiones de estructura e identidad. En cuanto a la SL: 65,2% reportaron estar satisfechos; el 30,3% ni insatisfecho ni satisfecho y 4,5% de insatisfecho; finalmente se halló una relación altamente significativa al tener un p valor de 0.001.

Córdova J, et al ⁽²¹⁾ realizó, en 2018, una investigación acerca de la relación del clima organizacional con la SL en el personal de salud que trabaja en la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica. La finalidad del estudio fue determinar la asociación entre dichas variables. La investigación fue observacional, cuantitativa, correlacional, transversal; conformándose una muestra integrada por 45

profesionales de salud de la Red en mención. Se concluyó que no hay existencia de correlación entre el clima organizacional y la SL.

Marín J.⁽²²⁾ en Chiclayo en el 2022, investigó la asociación del clima organizacional y la SL en personal de enfermería perteneciente al MINSA durante la pandemia, desarrollando un estudio de correlación; donde participaron 48 enfermeras y técnicos, a quienes se les suministró el cuestionario que midió la satisfacción laboral así como el grado de clima organizacional. El personal percibió un alto nivel de clima organizacional con 85.4%, en la cual todas sus dimensiones tuvieron un nivel alto. En lo referente a la SL ésta alcanzó un nivel favorable con 77.1% sin embargo todas sus dimensiones alcanzaron un nivel medio. Por tanto, se encontró que el clima organizacional y la SL tienen una baja relación directa o positiva baja tras obtenerse un $r=0.365$. Se concluyó que el clima organizacional evaluado sí logra correlacionarse con la SL.

Huaranca L, ⁽²³⁾ investigó, en 2018, una investigación que vinculó el clima organizacional y la SL en un establecimiento de Salud rural en la provincia de Ica. La investigación fue observacional, descriptiva, correlacional; la muestra estuvo integrada por 50 profesionales de salud del establecimiento en mención. Se encontró que los resultados del clima organizacional influyen significativamente en un 54,02% respecto al comportamiento de la SL. Se concluyó que existió relación directa del clima organizacional y SL.

Salas Y, ⁽²⁴⁾ publicó en el 2017 un trabajo de investigación acerca como el clima organizacional se relacionó con la SL de trabajadores del sector salud de los organismos que brindan servicios de salud en Lima. El propósito que se planteó fue averiguar la existencia de una correlación entre las variables. Dicha investigación fue observacional, cuantitativa correlacional, en la cual se encuestó a 200 profesionales de salud de los servicios de salud públicos mencionados, en el primer nivel de atención se halló un $r=0,662$ con una $p=0,000$, mientras que en el sistema hospitalario la correlación fue $r=0,877$ y $p=0,000$. Se concluyó que hubo una relación de tipo significativa del clima organizacional con la SL en ambos niveles de atención.

Chiquinta G ⁽²⁵⁾, en el 2017, determinó que el clima organizacional se relacionó con la SL en el departamento de enfermería en un Hospital Regional. Mediante una investigación de carácter transversal en 37 licenciadas de enfermería, se obtuvo que el nivel del clima organizacional correspondió a un nivel por mejorar o poco favorable el mismo resultado se registró en todas sus dimensiones; mientras que la satisfacción laboral fue predominantemente regular o nivel medio con 80%, el mismo resultado se repitió en la totalidad de sus dimensiones, encontrándose una relación alta de tipo positiva entre ambas variables con un valor de 0.73.

Bases teóricas:

Clima organizacional:

La conceptualización del clima organizacional hace mención a que ciertos componentes ambientales laborales se perciben de forma consciente por los individuos que desarrollan actividades laborales en las organizaciones, las que se hallan sujetas a un control de la misma organización y que se expresan mediante pautas y normas de comportamiento". ⁽²⁶⁾

Para Chiavenato I, en el 2011, el término clima organizacional, hace referencia al escenario interno que ocupan y comparten los integrantes de la organización, y se asocia fuertemente con el nivel motivacional de sus integrantes, especialmente las características del entorno organizacional, es decir lo concerniente a aspectos institucionales que estimulan y motivan a los integrantes de la organización. ⁽²⁷⁾

Méndez, en el 2006, menciona que el clima organizacional tiene su origen en la sociología; definiéndola como la manera en la cual las personas preparan sus procesos de la manera como interactúan socialmente y donde estos procesos se ven afectados por factores como actitudes, valores, sistemas de creencias y su entorno interno, ocupando un lugar determinante en la gestión de los trabajadores. En las últimas décadas el clima organizacional ha desarrollado un papel protagónico como objeto de investigación en empresas e instituciones de distintas áreas y departamentos que buscan identificarlo mediante la utilización de técnicas, análisis y explicaciones metodológicas específicas en el ámbito de la gestión humana. ⁽²⁸⁾

Segredo, A y Pérez L, en el 2007, el clima organizacional representa un tipo de enfoque convirtiéndose en la herramienta administrativa para impulsar el aumento en la productividad, reduciendo el número de ausencias laborales, disminuyendo costos y contribuyendo a la implementación de posibles transformaciones de las organizaciones, producto de la injerencia de fuerzas externas como internas que llevan a los gerentes a preservar una actitud constante del mejoramiento continuo de la empresa o institución, buscando así la continuidad y supervivencia de una organización.⁽²⁹⁾

Según Palma en el 2004 la define como aquella percepción de los integrantes que constituyen una organización asocian aspectos vinculados con el ambiente donde ejecutan su trabajo, permitiendo realizar un diagnóstico dirigido a la toma de medidas preventivas al igual que correctivas que buscan mejorar, optimizando y fortaleciendo las funciones y resultados de las instituciones.⁽³⁰⁾

Según García en el 2003, menciona que el concepto del clima organizacional representa los puntos de vista que tiene un sujeto de la organización donde realiza sus labores, así como la percepción que se ha generado de ella en lo concerniente a la estructura autonomía, recompensa, cordialidad, consideración, apoyo y apertura.⁽³¹⁾

Para Chiavenato el clima organizacional es un estado de adaptación, que hace referencia a la búsqueda de satisfacciones de las necesidades de autorrealización, seguridad, autoestima y fisiológicas, incluyen la búsqueda de pertenecer a un estatus o grupo social. Cuando no se logra satisfacer dichas necesidades, puede derivarse a problemas de adaptación.⁽³²⁾

Por su parte Goncalves en el 2000 mencionó que resulta ser una percepción personal que expresan los dirigentes y miembros de una organización y que repercute de forma directa en el desenvolvimiento de la institución u organización, se considera como el espacio donde los trabajadores realizan sus funciones a diario, así como la relación que puede tener un jefe hacia sus subordinados, el

trato entre el personal e incluso la relación con terceros como clientes o proveedores. ⁽³³⁾

Álvarez en el 1995 consideró al clima organizacional como la atmósfera de trabajo, que resulta de la interacción o expresión de distintos factores sean de tipo físico, organizacional y interpersonal. El escenario donde los trabajadores realizan sus funciones repercute de manera clara en el comportamiento y satisfacción, así mismo en su productividad y creatividad. ⁽³⁴⁾

Por su parte, Likert y Gibson en el 1986 mencionaron que el clima laboral representa la personalidad, sensaciones o caracteres del grupo de trabajadores de una Organización, siendo la cualidad que se expresa a largo plazo acerca del entorno de una organización que percatan sus integrantes, influyendo su desenvolvimiento y puede expresarse como un grupo de caracteres o atributos organizacionales. ⁽³⁵⁾

PAHO en el 1989 definió al clima organizacional como un conglomerado de impresiones de aquellas características que asume una organización y que repercuten el comportamiento y actitudes de sus integrantes, se considera también como el ambiente sicosocial en cual se desempeñan los integrantes de una organización, o repartición administrativa. ⁽³⁶⁾

Así el clima organizacional se le puede definir como aquella descripción individual del marco social o del contexto al cual pertenece, constituyen percepciones comunes de prácticas políticas y procedimientos de carácter organizacional, tanto informales como formales. Para el análisis del presente trabajo se ha decidido trabajar con los cinco factores que repercuten en la percepción del clima organizacional como son: autorrealización personal, involucramiento con las tareas que se asignan, supervisiones que recibe, acceder a información con su labor y condiciones laborales que promuevan el cumplimiento de tareas. ⁽³⁷⁾

Autorrealización:

Apreciación que un trabajador tiene respecto a las probabilidades que le ofrece su entorno laboral, relacionados a oportunidades de progreso, aprendizaje y desarrollo del crecimiento personal y profesional a futuro. ⁽³⁸⁾

Involucramiento laboral:

Identificación y compromiso de las personas que laboran con su organización en el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, lo cual es considerado un factor determinante para el crecimiento de la organización. ⁽³⁹⁾

Supervisión:

Apreciación de los superiores acerca del personal subordinado con respecto al desarrollo de sus funciones, orientado a brindar orientación y apoyo en las tareas diarias. ⁽⁴⁰⁾

Comunicación:

Es una impresión cognitiva acerca de la claridad, precisión, fluidez, rapidez y coherencia acerca de informes referente al desenvolvimiento y funcionamiento de una organización como la atención a los usuarios o los clientes. ⁽⁴¹⁾

Condiciones laborales:

Condiciones que brinda la organización como materiales de trabajos, ambientes adecuados, remuneración económica, tecnología entre otros que facilitan el desarrollo de las funciones encargadas. ⁽³⁰⁾

Satisfacción laboral:

El concepto de la satisfacción laboral se asocia a con un conjunto de sentimientos que refleja el estado emocional del trabajador, basado en circunstancias laborales y personales que determinar el nivel o grado de insatisfacción o satisfacción con respecto al trabajo. ⁽⁴²⁾

Actualmente, el término de Satisfacción laboral es muy amplio y no existe una unificación en cuanto a las definiciones por lo que diversos autores e investigadores la definen como: Las investigaciones iniciales se realizaron a

comienzos del decenio de los treinta, donde Hoppock publicó la primera investigación que involucraba los factores que influyen de manera negativa en la satisfacción laboral, donde destacan factores como fatiga, monotonía, supervisión y las condiciones como ejecutan su trabajo. ⁽⁴²⁾

Posteriormente, Morse, que fue citado por Pérez J. en 1997, menciona que el índice de satisfacción depende específicamente de los beneficios que los trabajadores reciben de su empresa, lo que él llama "retornos ambientales"; sin embargo, esto no explica por qué algunos empleados de alto estatus y bien remunerados están menos satisfechos que otros carentes de estos beneficios. Morse concluye que la satisfacción se asocia con aspiraciones individuales y en qué medida se están logrando. ⁽⁴³⁾

Herzberg, citado por Briseño Carlos propone que la verdadera SL del sujeto deriva del hecho de enriquecer su puesto laboral, con el fin de que desarrollar un mayor sentido de responsabilidad para experimentar el crecimiento psíquico y psicológico. Esto condujo a la rápida difusión de los métodos de mejora del trabajo a fines del decenio de los años sesenta y principio de los años setenta, incluido el enriquecimiento del trabajo en sí mismo, mejorando así la moral, eficacia y eficiencia de los trabajadores.⁴⁴ Así mismo Herzberg plantea la teoría bifactorial de satisfacción compuesto por un grupo de factores extrínsecos e intrínsecos.

Por su parte, Locke, citado por Pérez en 1999 define a la satisfacción laboral como un sentimiento placentero caracterizado por emociones positivas de la percepción subjetiva de experiencias de las labores que realiza un sujeto. Por consiguiente, es una resultante afectiva del trabajador de la interacción de las necesidades humanas del empleado en lo referente a sus actividades laborales.⁴⁵

Staw y Ross definieron que la satisfacción laboral resulta de la concordancia del individuo y su puesto de trabajo la misma que puede ser de tipo extrínseca o intrínseca, dentro de la satisfacción extrínseca esta se encuentra relacionada con aspectos como la remuneración y los beneficios económicos, mientras que la de

tipo intrínseco hace referencia a las asignaciones de responsabilidad en el trabajo y las percepciones de los individuos sobre satisfacción de la labor que realizan. ⁽⁴⁶⁾

Según Blum en 1990, menciona que la SL resulta de la conjunción de las actitudes que tienen los trabajadores; dichas actitudes se relacionan con el trabajo y hacen referencia a factores como la remuneración económica, supervisión, estabilidad laboral, condiciones laborales, oportunidades de progreso, reconocimiento de competencias, evaluación imparcial del trabajo, relaciones laborales, resolución rápida de inconformidades, trato justo por parte de los empleadores. ⁽⁴⁷⁾

Landy y Conte en 2005, establecen que la SL es un estado emotivo con actitud positiva que resulta de una valoración de la experiencia laboral o trabajo.⁴³ Por su parte Spector (2002) citado por Castro en el 2009 reitera que la SL es una condición actitudinal la cual refleja la percepción de las personas acerca de las actividades desarrolladas en su trabajo. ⁽⁴⁸⁾

More y Junco en 2005, citado por Castro en el 2009, mencionan que la SL es una situación general que incluye la interacción de los factores esenciales para el trabajo, como son la naturaleza del empleo, salarios, condiciones laborales, motivación, metodología aplicada a la gestión, relación interpersonal, potencial de mejora y crecimiento profesional. ⁽⁴⁹⁾

Hegney, Plank y Parker en el 2006 manifestaron que la SL es el resultado de la interacción entre los empleados y es el medio donde realizan sus funciones, por lo tanto, la relación entre el ambiente de trabajo y los empleados es una constante que se presenta. ⁽⁵⁰⁾

Chiang en el 2007, definió a la SL como aquellas actitudes que desarrolla un individuo en su entorno de trabajo, refiriéndose al trabajo en forma general o aspectos específicos sobre el mismo. Por lo tanto, básicamente, la satisfacción laboral resulta ser una conceptualización integral acerca de la actitud de cada individuo frente a diversos aspectos de sus trabajos. Así mismo, mencionar satisfacción laboral es referirse a las actitudes. ⁽⁵¹⁾

Para el análisis del presente trabajo se ha decidido trabajar con las cuatro dimensiones que influyen en la apreciación de la satisfacción en el centro de labores descritos por Palma (2005), las cuales son: la primera dimensión es la Significación de las tareas, que se refiere a la disposición que se tiene hacia el trabajo considerado la realización, sentido de esfuerzo, aporte material y equidad. La segunda dimensión es la Condición laboral que esta referido a la forma de evaluar el trabajo en función a disponibilidad o existencia de ciertas leyes, normas o elementos que contribuyen a regular la actividad laboral. La tercera dimensión es el Reconocimiento Social y/o Personal que se refiere a la tendencia del trabajo considerando el reconocimiento propio o del entorno social. La ultima dimensión son los Beneficios Económicos que representan la disposición a la labor desarrollada en el lugar del trabajo considerando el componente remunerativo o incentivo de carácter económico producto del esfuerzo en la responsabilidad asignada. ⁽⁵²⁾

Definiciones de términos básicos

Clima organizacional: Se interpreta como aquel grupo de percepciones laborales que se comparten entre los que integran una organización, que involucra el ambiente físico donde desarrollan sus relaciones con los individuos del entorno, así como las distintas regulaciones informales y formales que alteran o repercuten de manera negativa o positivamente a las actividades laborales ⁽⁵³⁾ .

Satisfacción laboral

Se define a la satisfacción laboral como aquella sensación que resulta de la agrupación de sentimientos tanto desfavorables como favorables a través de los cuales los empleados advierten acerca de su trabajo. ⁽⁵⁴⁾

Hipótesis de investigación

Se planteó como hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” durante el 2021.

Ho: No Existe relación significativa entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral del personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” durante el 2021.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.

Se ejecutó un estudio de carácter cuantitativo y correlacional, porque buscó hallar la presencia de relación estadísticas entre las variables planteadas.

- **Según la intervención del investigador:**

Llegó a aplicarse un estudio de tipo observacional debido a que no se intervino o manipuló la realidad, sólo se observó, describió, midió y explicó la manifestación de las variables y sus componentes.

- **Según el alcance:**

Fue analítico debido a que se estableció una relación estadística entre las variables de estudio para lo cual se ejecutó el RHO de Spearman que es una medida de tipo no paramétrica que establece la fuerza de asociación de las variables que se estudiaron.

- **Según el número de mediciones de la o las variables de estudio:**

Al realizarse una medición simultánea de cada variable de manera en una sola oportunidad le confiere la característica de transversal, limitándose así el determinar causalidad.

- **Según el momento de la recolección de datos:**

Fue prospectivo debido a que la recolección de la data fue programada antes que ocurra el fenómeno, es decir se esperó a que ocurra el fenómeno o variable de estudio para recién sea recogida mediante una encuesta.

3.2 Diseño muestral

Población universo

La que fue representada por 60 trabajadores que pertenecieron al Departamento de nutrición del Complejo Hospitalario PNP "Luis N. Sáenz".

Población de estudio

La población de estudio estuvo representada por 60 trabajadores que pertenecen al Departamento de nutrición del Complejo Hospitalario PNP "Luis N. Sáenz" en el 2021 y que se encontraron laborando en el momento de la aplicación del estudio.

Criterios de elegibilidad.

- Criterios de inclusión

Personal asistencial, administrativo, nombrado, contratado, profesionales y no profesionales que pertenecen al Departamento de Nutrición del CH-PNP “Luis N. Sáenz” y que se hallaron laborando en el 2021.

Trabajadores de ambos sexos.

Querer ser partícipe de la investigación.

- Criterios de exclusión

Personal de salud asignado al trabajo remoto.

Personal que se encuentra en aislamiento social.

Tamaño de la muestra

Debido a que la investigación se consideró a toda la población, se tomó como muestra censal, por tanto, no hubo necesidad de calcular una muestra, porque se incluyó a la totalidad, que asciende a un número total de 60 trabajadores.

Muestreo o selección de la muestra

No se procedió a realizarlo debido a que se incorporó al total de la población que se incluyó en el estudio, los cuales totalizaron 60 trabajadores.

3.3. Técnicas y procedimiento de recolección de datos

En la ejecución de este proceso de recopilación de la data se utilizó dos cuestionarios. El primero fue la Escala de clima organizacional CO-SPC y el segundo fue la Escala de Opiniones SL-SPC, (Palma, 2005) que fueron elegidos para esta investigación, la cuales se encuentran validadas, seguidamente se describió los cuestionarios mencionados, así como su estructura y cualidades psicométricas elaboradas según la metodología Likert. Así mismo se aplicó la prueba piloto de ambas pruebas a 20 trabajadores que pertenecen al Departamento de Nutrición del CH-PNP “Luis N. Sáenz”, obteniendo un coeficiente de alfa de Cronbach por consistencia interna del clima organizacional-

SPC con 50 ítems, fue de ,970 y el alfa de Cronbach por consistencia interna de la Satisfacción laboral-SPC, fue de ,803; Hernández et al. (2014) manifiesta una alta confiabilidad para ambas pruebas.

Instrumentos de recolección y medición de variables

Ficha técnica instrumento 1

Denominación: Escala de clima organizacional CO-SPC.

Autora del instrumento: Palma Carrillo, Sonia

País de origen: Perú: Año de elaboración: 2004

Administración: Individual o colectiva

Dimensiones: Autorrealización, Supervisión, Condiciones Laborales, Involucramiento laboral y Comunicación

Duración: entre los 15 a 30 minutos

Estructuración: Consta de 50 ítems.

Técnica aplicada: Encuesta

Diseño del instrumento: Cuestionario

Tipo de Aplicación: Forma Directa.

Validez y Confiabilidad: Se analizó utilizando el Software IBM-SPSS, incluyendo el método de Alfa de Cronbach, así como el de Split Half de Guttman para la estimación de la confiabilidad, obteniéndose como resultado las correlaciones de 0,97 y 0,90 respectivamente, siendo un instrumento fiable.

Ficha técnica instrumento 2:

Denominación: Escala de satisfacción laboral denominada SL-SPC.

Autora del instrumento: Palma Carrillo, Sonia

País de origen: Perú; Año: 2005

Tipo de Aplicación: Forma Directa o colectiva.

Dimensiones: Significación de la tarea, Beneficios económicos Reconocimiento personal y Condiciones de trabajo.

Duración: 20 minutos

Estructuración: Consta de 27 ítems.

Tipo de la técnica: La encuesta

Tipo del instrumento: el cuestionario

Validez y Confiabilidad: Mediante el método de consistencia interna, se obtuvo un valor de 0.84 para el alfa de Cronbach y un de valor de 0.81 para Gutman, siendo un instrumento fiable.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

En el proceso de recolectar la data, en primer lugar, se solicitó los permisos a la Dirección y al Departamento de Nutrición del CH-PNP “Luis N. Sáenz”, con el propósito de obtener la aprobación de ejecución de este trabajo realizado en el mes de diciembre del 2021. Una vez con los permisos obtenidos, se coordinó el cronograma de actividades para ejecutarlo según la fecha y el ambiente para realizar las encuestas, asimismo se informó al personal administrativo y asistencial que pertenece al Departamento de Nutrición sobre el propósito y contenidos del estudio, así como las instrucciones para el llenado correcto y la firma del consentimiento informado. El tiempo calculado para la aplicación de cada encuesta varió entre 15 a 30 min.

Luego de la finalización de ejecución de la mencionada encuesta, se preparó la base de la data con el fin de consolidar toda la información en el software Excel, posteriormente se exportó al SPSS 27, para la evaluación de cada variable y su relación existente. Los estadísticos que se utilizaron correspondieron al tipo descriptivo, como fueron tanto las frecuencias absolutas como los porcentuales. Para el caso de la estadística de carácter inferencial se usó el Coeficiente de correlación de Spearman (Rho), aplicado con el fin de conocer la asociación que pueda establecerse entre variables Satisfacción laboral y Clima organizacional.

3.5. Aspectos éticos

El componente ético considerado en esta investigación incluyó el informe Belmont el cual lo elaboró la Comisión Nacional para la Protección de Personas Objeto de la Experimentación Biomédica y de la Conducta en el año 1978. El mencionado informe estableció como principios para llevar a ejecución una investigación que se debe conservar el respeto a las personas la cual se cumplió considerando la autodeterminación de los encuestados de ser participe del estudio e informándoles previamente el objetivo de la investigación; en cuanto al atributo de beneficencia los resultados pueden servir para plantear mejoras en el clima organizacional del mencionado Hospital de manera que el personal del área de

nutrición se favorezca con dicha mejora permitiendo un mejor escenario laboral en el personal estudiado. En cuanto a la justicia se incluyó en el estudio tanto al personal asistencial como administrativo sean contratados o nombrados sin discriminación.⁵⁵

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de las frecuencias del nivel de Clima Organizacional del personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” periodo 2021

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	2	3,3%
Desfavorable	9	15,0%
Medio	17	28,3%
Favorable	27	45,0%
Muy favorable	5	8,3%
Total	60	100%

Fuente: Ficha de recolección de la data

En la Tabla 1, se aprecia que, tras evaluar 60 trabajadores sobre el Clima Organizacional, el 45% presentaron nivel Favorable; seguido del nivel Medio con 28,3%; el 15% presentan nivel Desfavorable; el 8,33% muestran nivel Muy favorable y el 3,33% presentan nivel Muy desfavorable.

Tabla 2. Distribución de frecuencias del nivel de Satisfacción laboral del personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz”, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	3,33%
Insatisfecho	22	36,67%
Promedio	11	18,33%
Satisfecho	15	25,00%
Muy satisfecho	10	16,67%
Total	60	100%

Fuente: Ficha de recolección de la data

En la Tabla 2, se aprecia que de los 60 evaluados en Satisfacción Laboral, el 36,67% manifestaron un nivel de Insatisfecho; el 25% muestran nivel Satisfecho; el 18,33% presentan nivel Promedio; el 16,67% muestran nivel Muy satisfecho y el 3,33% presentan nivel Muy insatisfecho.

Tabla 3. Nivel del Clima Organizacional del personal de Nutrición según sus dimensiones en el personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz”, 2021

Dimensiones	Clima Organizacional									
	Muy desfavorable		Desfavorable		Medio		Favorable		Muy favorable	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Autorrealización	0	0,0	4	6,7	24	40,7	27	45,0	5	8,3
Involucramiento laboral	0	0,0	0	0,0	14	23,3	28	46,7	18	30,0
Supervisión	0	0,0	6	10,0	14	23,3	28	46,7	12	20,0
Comunicación	0	0,0	6	10,0	16	26,7	25	41,7	13	21,7
Condiciones laborales	0	0,0	5	8,3	18	30,0	33	55,0	4	6,7

Fuente: Ficha de recolección de la data CO-SPC

En esta tabla se puede apreciar que todas las dimensiones predominaron en la categoría de favorable, sin embargo, hay que considerar que la dimensión involucramiento laboral presenta un porcentaje mayor en conjunto, mientras que la autorrealización alcanzó predominio de medio a desfavorable.

Tabla 4. Nivel de Satisfacción Laboral según sus dimensiones en el personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz”, 2021

Dimensiones	Satisfacción Laboral									
	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy Satisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Significancia de la tarea	0	0,0	0	0,0	10	16,7	14	23,3	36	60,0
Condiciones de trabajo	0	0,0	1	1,7	17	28,3	28	46,7	14	23,3
Reconocimiento social y/o personal	0	0,0	2	3,3	13	21,7	25	41,7	20	33,3
Beneficios económicos	0	0,0	12	20,0	12	20,0	33	55,0	3	5,0

Fuente: Ficha de recolección de la data

En la Tabla 4 se puede observar que las dimensiones que alcanzaron mayor porcentaje en el nivel de muy satisfecho fue la significancia de la tarea, seguida de la categoría satisfecho para la dimensión beneficios económicos; mientras que en las dimensiones condiciones de trabajo y reconocimiento social y/o personal predominó el nivel satisfecho.

Tabla 5. Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz”, 2021

Clima Organizacional		Satisfacción Laboral					Total
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho	
Muy desfavorable	Nº	0	2	0	0	0	2
	%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
Desfavorable	Nº	2	7	0	0	0	9
	%	3,3%	11,7%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
Medio	Nº	0	10	4	3	0	17
	%	0,0%	16,7%	6,7%	5,0%	0,0%	28,3%
Favorable	Nº	0	1	7	10	9	27
	%	0,0%	1,7%	11,7%	16,7%	15,0%	45,0%
Muy favorable	Nº	0	2	0	2	1	5
	%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	1,7%	8,3%
Total	Nº	2	22	11	15	10	60
	%	3,3%	36,7%	18,3%	25,0%	16,7%	100,0%

Fuente: Ficha de recolección de la data

RHO Spearman= 0.664. P= 0.000

En este cuadro se visualiza que tras aplicar la prueba RHO de Spearman se llegó a obtener una correlación de tipo positivo y alto entre dichas variables denominadas Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral al encontrarse un RHO=0.664 y p=0,000.

V. DISCUSIÓN

En el Departamento de Nutrición del CH-PNP “Luis N. Sáenz”, se llegó a evaluar el clima organizacional como la satisfacción laboral que constituyeron elementos importantes para analizar su desenvolvimiento, debido a que incentivan al personal de salud a expresar sus opiniones acerca del CLOA y la satisfacción laboral.

En la Tabla 1 se visualiza que aquellos que laboran en el departamento de Nutrición del CH-PNP “Luis N. Sáenz” en el 2021, percibieron que el Clima Organizacional se caracterizó por tener un nivel favorable que alcanzó el mayor porcentaje, seguido del nivel medio, y en tercer lugar el nivel desfavorable.

Investigaciones previas reportaron similares resultados a lo descrito en esta investigación, como lo realizado por Ángel E et al⁽¹⁰⁾ en México quién informó que gran parte del personal de salud del área de médica y enfermería percibió un nivel de CLO favorable. Sin embargo otras investigaciones expresaron un predominio de nivel por mejorar del CLO como el descrito por Araya et al⁽¹²⁾ en Chile, Castillo J.⁽¹⁵⁾ en Arequipa , Sánchez C,⁽¹⁷⁾ en Trujillo, Sánchez J et al ⁽¹⁸⁾ en Cajamarca., Chiquinta G ⁽²⁴⁾ en Chiclayo. Otro investigador señala que el nivel desfavorable o deficiente del CLO fue el predominante, tal como lo menciona Valenzuela H, ⁽¹⁶⁾ en Lima.

Hay que tener en cuenta que el nivel del CLO expresa el grado de satisfacción de aquellas necesidades sea de tipo fisiológico, como de seguridad, el requerimiento de autoestima, el ser parte de un grupo social y finalmente la necesidad de autorrealización ⁽³²⁾, lo cual repercute en el desempeño y funcionamiento de una organización como la relación que tiene el jefe con sus subordinados, el trato entre el personal e incluso la relación con terceros como pacientes o proveedores.⁽³³⁾ Por consiguiente, cerca de la mitad del personal de nutrición encuestado lo considera favorable, lo cual incide de manera positiva en las conexiones entre proveedores de servicio de salud nutricional y usuarios externos del CH. PNP “Luis N. Sáenz”.

En el análisis de la Tabla 2 se describe el nivel de la satisfacción laboral que expresó los integrantes del equipo de Nutrición, en la cual el nivel de insatisfecho fue reportado como el mas frecuente, seguido del nivel satisfecho y en tercer lugar se ubicó el nivel medio.

Al comparar lo obtenido en la presente investigación con estudios previos se halló cierta similitud con el realizado por Valenzuela H, ⁽¹⁷⁾ s quien llevó a cabo un estudio en la misma institución hospitalaria policial, aunque fue previo a la pandemia Covid-19 donde la dimensiones condiciones de trabajo y reconocimiento personal tuvieron mayor predominio de insatisfacción superando el 50%. Por su parte Sánchez C, ⁽¹⁸⁾ informó que tres cuartas partes de los encuestados manifestaron que no estaban satisfechos e insatisfechos, a diferencia del anterior trabajo, la institución donde se realizó el estudio pertenece al Gobierno Regional La Libertad. El estudio de Chiquinta G. ⁽²⁵⁾ tuvo un resultado similar como el Sánchez C, siendo también un hospital adscrito a un Gobierno Regional que este caso fue de Lambayeque.

Otros artículos publicados como el de Castillo J, ⁽¹⁶⁾, informó que el porcentaje de insatisfacción fue baja encontrando que las dimensiones condición de trabajo y el reconocimiento personal fueron los que mas influyeron en la insatisfacción. Por su parte Sánchez J et al ⁽²⁰⁾ y el de Huarancca L,⁽²²⁾ reportaron un bajo porcentaje de insatisfacción, lo peculiar es que estos dos últimos estudios se llevaron a cabo en el primer nivel de atención.

En cuanto al escenario, hay resultados parecidos de insatisfacción entre los dos trabajos realizados en el Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz, donde se evidenció mayor porcentaje de insatisfacción especialmente en las dimensiones de condiciones laborales y motivación. Según Rivera Y, este resultado se debería a la naturaleza de la institución de tipo policial-militar, cuya organización de trabajo y política de gestión son más rígidas que en otras instituciones de salud, influyendo en el grado de satisfacción. También Rivera Y, manifestó que a mayor capacidad resolutive y complejidad organizacional del establecimiento la insatisfacción laboral se incrementa, explicándose de esta manera que la

insatisfacción laboral es mayor en los hospitales comparada con establecimientos del primer nivel de atención.⁵⁶

En la Tabla 3 se describe el nivel del Clima Organizacional considerando cada una de las dimensiones, encontrándose que las denominadas Involucramiento y Supervisión alcanzaron un mayor porcentaje con un nivel de muy favorable.

Un trabajo previo con resultados parecidos al presente estudio fue el desarrollado por Ángel E, et al⁽¹⁰⁾, en México quien informó que también la dimensión supervisión alcanzó un nivel de muy favorable en el clima organizacional, esto significa que la institución valora los procesos logrados en relación con los objetivos que persigue, buscando evidenciar las fortalezas y debilidades con el propósito de desarrollar estrategias que generen nuevas actividades de mejoramiento.⁵⁷ Situación similar fue reportado por Marín J.⁽²¹⁾ quien también percibió un nivel de favorable en dicha dimensión del clima organizacional.

Por otro lado Arévalo J et al⁽¹⁹⁾ publicó en su estudio que las dimensiones, supervisión, involucramiento personal y el clima organizacional alcanzaron un nivel medio y que fue aplicado en un Hospital del segundo nivel de atención, según el mismo autor la apreciación que tiene el trabajador de salud sobre la institución donde trabaja, se ve afectada por asuntos conflictivos a raíz de altercados de la propia organización, su entorno y los factores humanos, es por eso que la mayoría expresa un nivel medio. En cambio Chiquinta G ⁽²⁴⁾ halló que todas las dimensiones que integran el clima organizacional alcanzaron un nivel de poco favorable y esto generalmente se debe a lo mencionado por Arévalo J. et al⁽¹⁹⁾ debido a que la mayoría de las instituciones públicas de salud tienen características similares en el clima organizacional.

Tratar de crear un clima organizacional óptimo resulta necesario para lograr el crecimiento institucional. Una de las dimensiones que alcanzó un nivel favorable en este estudio es la denominada supervisión, definida como el conjunto de orientaciones y directrices que se brindan a aquellos que realizan labores y operaciones asignadas en una determinada organización⁽³⁷⁾, La otra dimensión es el involucramiento laboral que expresa la identificación y el compromiso de los

que integran la organización, dichas actividades caracterizan el buen clima organizacional en el área de nutrición del CH- PNP “Luis N. Sáenz”. Sin embargo, la dimensión involucramiento es una debilidad en la organización que debe abordar.

La Tabla 4 describe las dimensiones que conforman la variable Satisfacción Laboral, donde las dimensiones Significancia y Reconocimiento alcanzaron un nivel de Muy satisfecho, mientras que las dimensiones Condiciones y Beneficio obtuvieron un porcentualmente un nivel medio.

Al llevar a cabo la comparación con los estudios previos se pueden apreciar variabilidad en los resultados de satisfacción, observándose que en el presente estudio se alcanzó un nivel de favorable en el 50% de las dimensiones, mientras que en el estudio realizado por De la Cruz L, et al⁴⁸ se reportó que todas las dimensiones obtuvieron un nivel medio, situación similar lo describió el estudio realizado por Ángel E, et al⁽¹⁰⁾, así como el de Marín J.⁽²¹⁾ y la investigación de Chiquinta G ⁽²⁴⁾.

Los resultados en este estudio expresaron que la satisfacción laboral se basó principalmente en la dimensión Significación de la tarea que indica la disposición a trabajar considerando la realización, esfuerzo, equidad y aporte. Así como el Reconocimiento tanto Personal como Social que representa un auto reconocimiento o la opinión de los compañeros acerca del logro en el trabajo o su impacto en la satisfacción laboral.

En la Tabla 5 se analiza la asociación de las dos variables analizadas, encontrándose que la variable Clima Organizacional se correlacionó de forma positiva y alta con la Satisfacción Laboral en el personal de Nutrición, deduciéndose que el incremento del nivel favorable del clima organizacional incrementa el nivel de satisfacción laboral.

Existen diversas investigaciones que expresan semejanza con lo obtenido en esta investigación como la realizada por Araya M, et al ⁽¹²⁾; Castillo J, ⁽¹⁵⁾; Valenzuela H, ⁽¹⁶⁾; Sánchez C, ⁽¹⁷⁾; Sánchez J et al ⁽¹⁹⁾; Huaranca L, ⁽²²⁾; Salas Y, ⁽²³⁾ y Chiquinta

G⁽²⁴⁾. Mientras que los estudios practicados por Ángel E, et al⁽¹⁰⁾ y Arévalo J et al⁽¹⁸⁾ informaron una correlación moderada.

Por su parte Marín J.⁽²²⁾ informó la baja correlación que se presentó entre las variables estudiadas.

Sin embargo Córdova J, et al⁽²¹⁾ publicó que se desestimaba dicha asociación debido a que a pesar de tener un clima organizacional bueno con tendencia al nivel regular, la satisfacción laboral predominantemente fue regular con tendencia a la insatisfacción especialmente en la dimensión beneficios laborales, que como en todos los estudios previos tienen un rol decisivo en la satisfacción laboral.

La variabilidad en las correlaciones de las variables, estudiadas se debe a que cada escenario laboral, institución o entidades de salud analizadas tienen un contexto de clima organizacional como lo menciona Rivera Y⁽⁵⁶⁾ señalando que a mayor complejidad o nivel de capacidad resolutoria la correlación va disminuyendo especialmente en las instituciones públicas, en cambio en las entidades privadas de salud con alto nivel de calidad de atención las correlaciones de las variables estudiadas son más altas, por tanto, es posible hallar diferencias de dichas características en cada una de ellas, las mismas que pueden o no asociarse con la satisfacción laboral^(11, 19 y 21). Cuando se alcanzan mayores niveles del clima organizacional favorable y niveles altos de la satisfacción laboral se puede hallar una correlación fuerte y positiva, la misma que disminuye cuando hay disparidades entre los niveles analizados. Además, tener en cuenta que cuando se relaciona ambas variables, la relación es mayoritariamente unidireccional es decir el Clima organizacional repercute en la Satisfacción laboral y muy poco la satisfacción laboral con el Clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. El Clima Organizacional presentó una correlación positiva alta con la Satisfacción Laboral.
2. El nivel favorable fue el mas frecuente en el Clima Organizacional del equipo de trabajadores del Departamento de Nutrición.
3. El nivel de insatisfecho fue el mas frecuente en la Satisfacción laboral del personal de Nutrición.
4. Los componentes involucramiento laboral predomino en el Clima Organizacional del personal de Nutrición.
5. El componente significancia de la Tarea predomino en la Satisfacción laboral del personal de Nutrición.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Dirección del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz a través de la oficina Docencia y Capacitación la cual pueda replicar y profundizar estos estudios en los diferentes servicios considerando posibles variables que no fueron tomados en cuenta, para corroborar el resultado de la presente investigación.
2. Se recomienda mantener una mejora continua para construir un clima organizacional efectivo, con la implementación de talleres y charlas que fortalezcan las relaciones interpersonales del personal de nutrición del complejo hospitalario PNP Luis N. Sáenz.
3. Se recomienda a la Dirección de Sanidad Policial, implementar estrategias de gestión orientadas a mejorar la comunicación, liderazgo y motivación las cuales presentan una asociación directa con la satisfacción laboral en los trabajadores de salud.
4. Tomar en cuenta las dimensiones del clima organizacional como puntos de mejora, para el desarrollo de un ambiente laboral óptimo para todo el personal que labora en el servicio de Nutrición.
5. Se recomienda a la Dirección de Salud Policial – DIRSAPOL, enfatizar la mejora en la dimensión de Beneficios Económicos que es donde se presentó un mayor porcentaje de insatisfacción.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Who.int: Salud y derechos humanos [Internet] 2017 [citado 04 oct 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>
2. Wilson L, Velásquez A, Ponce C. La ley marco de aseguramiento universal en salud en el Perú: análisis de beneficios y sistematización del proceso desde su concepción hasta su promulgación. Rev Peru Med Exp Salud Publica. [Internet]. 2017 [citado 04 oct 2021]; 26(2):1-11. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v26n2/a13v26n2#:~:text=La%20Ley%2029344%20tiene%20como,supervisi%C3%B3n%20del%20aseguramiento%20\(1\).](http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v26n2/a13v26n2#:~:text=La%20Ley%2029344%20tiene%20como,supervisi%C3%B3n%20del%20aseguramiento%20(1).)
3. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio de Salud PERÚ Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud RM N° 623 [Internet] 2008 [citado 05 oct 2021]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
4. Iglesias A, Sánchez Z. Generalidades del clima organizacional. Medisur. [Internet]. 2015 [citado 05 oct 2021]; 13 (2). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v26n2/a13v26n2#:~:text=La%20Ley%2029344%20tiene%20como,supervisi%C3%B3n%20del%20aseguramiento%20\(1\).](http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v26n2/a13v26n2#:~:text=La%20Ley%2029344%20tiene%20como,supervisi%C3%B3n%20del%20aseguramiento%20(1).)
5. Segredo A, Reyes D. Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Rev Cubana Salud Pública. [Internet]. 2004 [citado 05 oct 2021]; 8(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en
6. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudio Gerenciales. [Internet]. 2015 [citado 06 oct 2021]; 31(134): 8 -19. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314001624?token=4F1B3C0A261704A826197CC76C2E8D4E1185302B4889>

[568899EB12E95F325CECD12754C21BFD52C77D47A5FE8701E727&orig
inRegion=us-east-1&originCreation=20211009142043](https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf)

7. Rodríguez K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la Enseñanza. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. [Internet]. 2002 [citado 07 oct 2021]; 6 (1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
8. Urquiza R. Satisfacción Laboral y Calidad del Servicio de Salud. Rev. Méd. La Paz. [Internet]. 2012 [citado 07 oct 2021]; 18(2). Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172689582012000200012
9. Vega C, Botello S. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. Theoria. [Internet]. 2007 [citado 07 oct 2021]; 16(2): 61-67. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>.
10. Presidencia de la Republica Decreto Legislativo N.º 1174, Ley de Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú. Lima, 7 de diciembre de 2013. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/200306/197037_DL1174.pdf
[20180926-32492-11u5gig.pdf?v=1594241841](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/200306/197037_DL1174.pdf)
11. Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández C, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Universitaria 2020; 17(3): 273-284. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
12. Rodríguez P. Satisfacción Laboral como predictor del desempeño laboral del capital humano del Centro Especializado en Atención Primaria a la Salud (CEAPS) Andrés Quintana Roo San Juan de las Huertas, Estado de México. [Tesis de posgrado]. Ecuador: Universidad Autónoma del Estado de México, 2017. Recuperado a partir de: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67697/TTG_pedro%20Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Araya M, Medina A. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Revista médica Risaralda [Internet]. 2019 [citado 09 oct 2021]; 25(2): 1-13.

- Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v25n2/0122-0667-rmri-25-02-157.pdf>
14. Gálvez R. "Elementos que influyen en el clima organizacional del personal de un Hospital Privado ubicado en la cabecera Departamental De Zacapa." [Tesis de grado]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, 2015. Recuperado a partir de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Galvez-Rosa.pdf>
 15. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios gerenciales. [Internet]. 2015 [citado 09 oct 2021]; 31: 8-19. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
 16. Castillo J. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en tiempos de covid 19 en el servicio de obstetricia de la micro red Edificadores Misti [Tesis de Licenciatura]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, 2021. Recuperado a partir de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/11131>
 17. Valenzuela H. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de farmacia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63562>
 18. Sánchez C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>
 19. Arévalo J, Quiroz S, Delgado J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 2021; 5(5):20-61. Recuperado a partir de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>
 20. Sánchez J, y Núñez L. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. Tesis de postgrado. Universidad Nacional de Cajamarca; 2019. Recuperado a partir de: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3255/%E2%8>

- [0%9CClima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20Red%20de%20Servicios%20de%20Salud%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32914)
21. Córdova J, Soto J. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja. [Tesis de posgrado]. Huancavelica: Universidad Cesar Vallejo, 2018. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32914>.
 22. Marín J. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Tesis de maestría. Chiclayo Universidad César Vallejo. 2020. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79783>
 23. Huarancca L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Puesto de Salud Collazos, [Tesis de posgrado]. Ica: Universidad Cesar Vallejo, 2018. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29464>
 24. Salas Y. Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7121>
 25. Chiquinta G. Clima organizacional y satisfacción. laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo, 2017. Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo. 2017.
 26. Robbins S. Comportamiento organizacional. 8 ed. México: Prentice Hall, 1999
 27. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. McGraw Hill Interamericana, S.A. [Internet] 2011 [citado 22 oct 2021] 9: 58. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
 28. Méndez C. Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. [Internet] 2006 [citado 29 oct 2021] Disponible en: https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Segredo Pérez AM, Pérez Perea L. El Clima organizacional en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. Revista INFODIR. 2007;(4). Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/clima_organizacional_en_el_desarrollo_de_sistemas_organizativos.doc
30. Palma S. Escala de Clima Laboral (CL-SPC) Manual. Lima, Perú: [internet]2004 [citado 03 nov 2021]. Disponible en: file:///C:/Users/usuario/Downloads/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Ed.pdf
31. García, M. Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle. [Internet] 2003 [citado 03 nov 2021] Disponible en: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2192/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf;jsessionid=34E26432E768D3242D82A78E3B097799?sequence=1>
32. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia. 2020. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
33. Gonçalves, Alexis, Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad, 2000. pág. 97.
34. Álvarez, H. Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante. [Internet] 1995 [citado 10 nov 2021] Disponible en: http://decisiondecontrol.weebly.com/uploads/9/3/5/7/9357109/anexo_1_modelo_clima_organizacional.pdf
35. Likert, R. y Gibson, J. Nuevas Formas para Solucionar Conflictos. Editorial Trillas. 1986
36. PAHO. Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. [Internet] 1989 [citado 10 nov 2021] Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/10060/PSDCG-T10_v3.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
37. Litwin, G. Y Stringer Psicología de las organizaciones México. Edit. Prentice Hall. 1980.

38. Reyes A. Orientándose en la oscuridad: autorrealización y preocupación por la verdad en la obra de Harry G. Frankfurt. *Signos filosóficos*, 21(42), 136-165. Epub 04 de abril de 2022. Recuperado en 08 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242019000200136&lng=es&tlng=es.
39. García G, Gonzales D, Gallo O, Román J. Employee Involvement and Job Satisfaction: A Tale of the Millennial Generation. Medellín. Universidad. 2018. Disponible en: <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/28068/WP-2018-09-GustavoAGarcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
40. Kurniasih N. Abdullah T. Akbar M. The effect of supervision, environmental work, training and learning organization to the managerial effectiveness of the head of High School Private. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management [Internet]* 2018 [citado 2 2021] ;1(02): 123-135. Disponible en: <https://doi.org/10.21009/IJHCM.01.02.14>
41. Ladino P. Comunicación organizacional. Bogotá D.C., Fundación Universitaria del Área Andina. 2017
42. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación [Internet]* 2018 [citado 26 dic 2021]; 15(1):90-101. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
43. Pérez J. Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas. [Internet]* 1997 [citado 27 dic 2021]; 80:133-167. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/40183920?origin=crossref>
44. Briseño C. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. *Revista Electrónica de Medicina Intensiva. [Internet]* 2005 [citado 26 dic 2021]; 30(4):1-6. Disponible en: <https://remi.uninet.edu/2005/05/REMIA030.pdf>
45. Pérez J, Fidalgo M. Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. [Internet] 1999 [citado 26 dic 2021] Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>

46. Staw B, Ross J Journal of Applied Psychology. Obtenido de Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. [Internet] 1985 [citado 27 dic 2021]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.70.3.469>
47. Blum M, Naylor J. Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales [Internet]. 2ª ed. México: Trillas; 1990 [citado 27 dic 2021] Disponible en: <https://www.iberlibro.com/PSICOLOG%C3%8DA-INDUSTRIAL-FUNDAMENTOS-TEORICOS-SOCIALES-MILTON/30157584968/bd>
48. Landy F, Conte J. Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional [Internet]. 1ª. Ed. México: McGraw-Hill; 2005. [citado 29 dic 2021] Disponible en: https://ulatina.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3040&shelfbrowse_itemnumber=12636#
49. Castro A, Contreras J, Montoya S. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología [Internet] 2009 [citado 28 dic 2021]; 14(1):105-118. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
50. Hegney D, Plank A, Parker V. Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. Journal of Nursing Management. [Internet] 2006 [citado 28 dic 2021]; 14: 271 - 281 Disponible en: https://core.ac.uk/reader/14984592?utm_source=linkout
51. Chiang M, Salazar C, Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. Theoria [Internet] 2007 [citado 28 dic 2021]; 16(2):61-76. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
52. Palma, S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. 2005
53. Luna O. Armendáriz C. Andrade F. Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. Universidad y Sociedad [Internet] 2019 [citado 28 dic 2021]; 11(5), 327-335. Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
54. Pujol-Cols, J. Dabos, G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, [Internet]

- 2018 [citado 28 dic 2021]; 34(146), 3-18. Disponible en: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
55. Adashi E, Walters L, Menikoff J. The Belmont report at 40: Reckoning with time. *Am J Public Health*; (internet) 2018 [citado 28 dic 2021]; 108: 1345-1348. Disponible en: <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-healthcare-quality-research-257-pdf-S2603647920301160>
56. Rivera Y. “Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano”. Tesis de maestría, Lima. Universidad del Pacífico. 2018. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2268/Yael_Tesis_maestría_2018.pdf?sequence=1
57. Villafuerte S, Viteri F, Lope H. Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos.. *Rev Espacios* 2021;42(8):14-32 Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>

ANEXOS

Instrumento para la recolección de la data

CUESTIONARIO ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Años de vida	:	
Sexo	:	
Lugar de Trabajo	:	
Cargo que desempeña	:	
Fecha de evaluación	:	

En breve, se describe un conjunto de proposiciones que se relacionan con características del ambiente laboral en la cual usted se desarrolla. Cada proposición consta de cinco alternativas para dar su respuesta lo que mejor describa de su ambiente de trabajo. Lea con cuidado cada una de las proposiciones y marque con una cruz o un aspa (x) aquella opción, que refleje de mejor manera su punto de vista. Responda a todas las preguntas.

N	Ninguno o nunca
P	Poco
R/A	Regular o algo
M	Mucho
T/S	Todo o siempre

	N	P	R/A	M	T/S
1. Existen oportunidades de progresar en la institución					
2. Se siente compromiso con el éxito de la organización					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de Trabajo cooperan entre sí					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de mi trabajo son retadores					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21. El grupo con el que trabajo, funciona por los logros					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					

27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30. Existe una buena administración de RRHH					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecido					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46. Se reconocen los logros en el trabajo					
47. La Organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la empresa					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Ficha técnica:

Denominación: Escala de clima organizacional CO-SPC.

Autora: Palma Carrillo, Sonia

País de origen: Perú

Año: 2004

Administración: Individual o colectiva

Dimensiones: Involucramiento laboral, Condiciones Laborales, Autorrealización, Supervisión y Comunicación

Duración: 15 a 30 minutos

Estructuración: Consta de 50 ítems.

Técnica a aplicar: Encuesta

instrumento: Es el Cuestionario

Forma de Aplicación: Directa.

Validez y Confiabilidad: Se llevó a cabo el análisis correspondiente con el Programa del IMB-SPSS, y desarrollando los métodos conocidos como Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman para estimar cuan confiable es el instrumento, apreciando valores de la correlación respectiva de 0,97 y 0,90; siendo un instrumento fiable.

CUESTIONARIO ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

A continuación, se hace conocer un conjunto de opiniones relacionadas a su trabajo y actividades a realizar en la misma. Se agradecerá responder sus opiniones marcando con una equis o aspa en aquel casillero de la pregunta que usted considera que expresa su punto de vista. No existe respuestas malas ni buenas debido a que todas se basan en las opiniones que expresa.

Total desacuerdo	TD
En desacuerdo	D
Indeciso	I
De acuerdo	A
Total acuerdo	TA

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa un “mal trato”.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad de trabajo.					

15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

Ficha técnica:

Denominación: Escala de satisfacción laboral SL-SPC.

Autora: Palma Carrillo, Sonia

País de origen: Perú

Año: 2005

Administración: Individual o colectiva

Dimensiones: Condiciones de trabajo, Significación de la tarea, Beneficios económicos y Reconocimiento personal y

Duración: 20 minutos

Estructuración: Consta de 27 ítems.

Tipo de técnica: Una encuesta

Tipo de instrumento: Cuestionario

Confiabilidad y validez: Aplicando el método de consistencia interna, se halló un valor de 0.84 para el alfa de Cronbach y un de valor de 0.81 para Gutman, siendo un instrumento fiable.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente estudio denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de nutrición del Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz, 2021. La cual será ejecutado por Jonathan David Juárez Rios, alumno de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina Humana perteneciente a la Universidad “San Martín de Porres.” La finalidad del estudio a ejecutar es establecer la existencia de una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Nutrición del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz, 2021. Si usted acepta ser participe, se solicitará que de respuesta a la encuesta la cual durará alrededor de 20 minutos.

Su participación será de manera voluntaria. Toda información y data obtenida se mantendrá de en el anonimato y de manera confidencial, evitándose su uso para otros propósitos ajenos a los objetivos de la presente investigación.

Si existiese duda alguna duda referente al desarrollo del presente estudio, usted tiene a potestad de realizar las preguntas pertinentes. Así mismo puede, dar por concluida su intervención durante el proceso del estudio. Si estuviera incómodo, ante algunas de las preguntas, hágalo conocer a de la persona que tiene a su cargo el estudio.

Se agradece por participar.

Yo:

brindo mi total consentimiento con el propósito de ser participe en la investigación y confirmo mi participación de manera voluntaria.

Se me ha informado de manera verbal acerca del estudio y se me proporcionó la opción de discutir y preguntar acerca del propósito.

Al rubricar con mi firma este protocolo, faculto para que los datos acerca de mi persona, incluyendo lo referente a mi estado de salud o mi condición mental como física, puedan ser utilizados, conforme a lo que se describe en la ficha informativa.

Comprendo que tengo la opción de concluir mi participación en el trascurso del desarrollo, sin que dicha situación represente un perjuicio personal.

Se me informó que se me entregará la copia del presente formulario de consentimiento por tanto puedo requerir información acerca de los resultados que se consigan del estudio al momento que se concluya. Para lo cual, podre comunicarme con

Firmo la presente en calidad de aceptación.

Nombre y apellidos del encuestado

Firma

Fecha

Nombre del investigador

Firma

Fecha

Tabla 6. Confiabilidad del CO-SPC

Alfa de Cronbach	Ítems
,970	50

En la Tabla 7, muestra que la confiabilidad obtenida tras analizar con el coeficiente de alfa de Cronbach por consistencia interna del CO-SPC con 50 ítems, es de ,970; Hernández et al. (2014) manifiestan una Muy alta confiabilidad.

Tabla 7. Confiabilidad de la SL-SPC

Alfa de Cronbach	Ítems
,803	27

En la Tabla 8, se mostró que la confiabilidad obtenida tras analizar con el coeficiente de alfa de Cronbach por consistencia interna de la SL-SPC, es de ,803; Hernández et al. (2014) manifiestan una Alta confiabilidad.

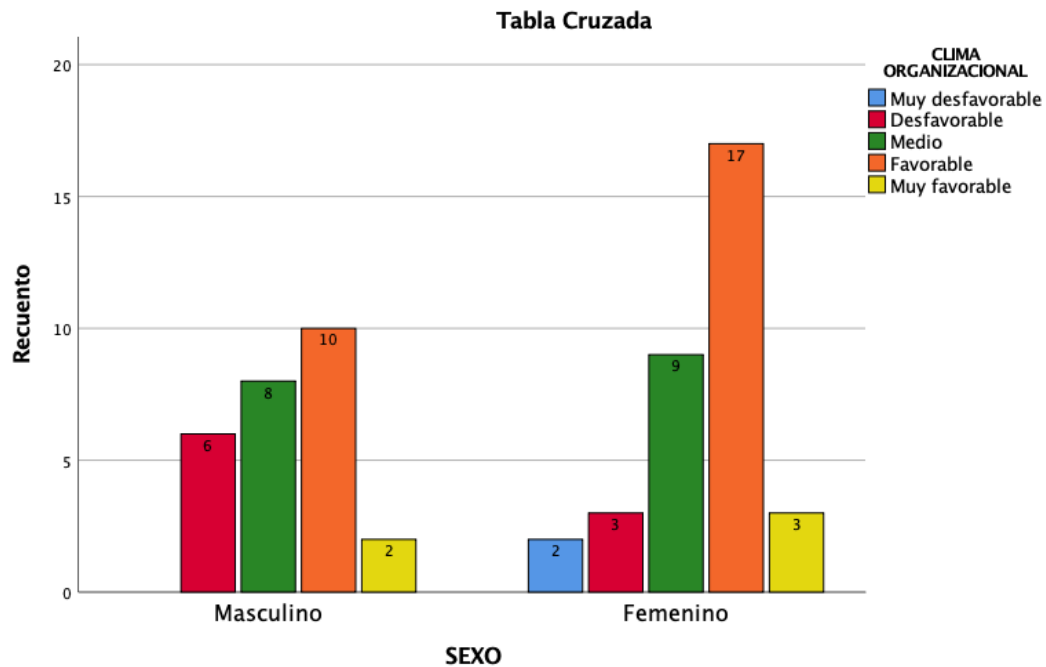


Figura 3: Tabla cruzada en relación al sexo del Clima Organizacional.

En la figura 3, se observó que en relación con el clima organizacional 17 evaluadas presentan un nivel favorable, 9 nivel medio, 3 nivel muy favorable y desfavorable y 2 nivel muy desfavorable. No obstante, 10 evaluados muestran un nivel favorable, 8 nivel medio, 6 nivel desfavorable y 2 nivel muy favorable.



Figura 4. Tabla cruzada en relación al sexo de la Satisfacción Laboral.

En la figura 4, se observa que en relación con la satisfacción laboral 11 evaluadas presentan un nivel insatisfecho, 10 nivel satisfecho, 7 nivel muy satisfecho y 6 nivel promedio. No obstante, 11 evaluados muestran un nivel insatisfecho, 5 nivel promedio y satisfecho, 3 nivel muy satisfecho y 2 nivel muy insatisfecho.