

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la Independencia”

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES
DEL HOGAR CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS – IQUITOS,
PERIODO 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA : Bach. Psic. Jackeline Núñez Dávila

ASESORA : Psic. Mirtha Elizabeth Sandoval Oviedo Mgr.

IQUITOS - PERÚ

2021

Iquitos - Perú

065 - 26 1088 / 065 - 26 2240

Av. Abelardo Quiñones km. 2.5

Sede Tarapoto - Perú

42 - 58 5638 / 42 - 58 5640

Leoncio Prado 1070 / Martínez de Compagnón 933

Universidad Científica del Perú

www.ucp.edu.pe

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOGAR CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS – IQUITOS, PERIODO 2020”

De los alumnos: **JACKELINE NÚÑEZ DÁVILA**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **13% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 11 de febrero del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

DEDICATORIA

Principalmente a mí querida madre por todo el amor, la confianza y ánimos que me ha brindado para la culminación de mi carrera.

A mis hermanos que estuvieron durante el proceso de mi formación, con amor y cariño les dedico mi esfuerzo puesto en la realización de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

A mi madre por la comprensión y paciencia que me ha brindado a lo largo de mi vida, por los valores que me inculco lo cual me ayuda a sobrellevar y enfrentar diversas situaciones que suelen presentarse en mí día a día.

A mis hermanos por brindarme su confianza y apoyo incondicional. A quienes estaré agradecida eternamente.

A mis docentes por las enseñanzas brindadas y por compartir sus valiosos conocimientos que me transmitieron y fueron de gran importancia para mi formación profesional.

A mi asesora, la psicóloga Mirtha Oviedo Sandoval, por su apoyo y orientación para el desarrollo del presente trabajo.

A todas aquellas personas que de alguna otra manera me apoyaron y creyeron en mí.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con **Resolución Decanal N° 212-2021-UCP-FCS, del 17 de Marzo del 2021**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional a los señores:

- **Psic. Juan Alfonso Méndez del Águila, Mgr. Presidente**
- **Psic. Otto Perea Torres Miembro**

Como Asesora: **Psic. Elizabeth Sandoval Oviedo, Mgr.**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 04:30 p.m. horas, del día Martes 20 de Abril del 2021, a través de la plataforma ZOOM, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de Psicología – de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional: **"CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOGAR CLINICA SAN JUAN DE DIOS – IQUITOS, PERIODO 2020"**.

Presentado por la sustentante: **JACKELINE NÚÑEZ DÁVILA**

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN PSICOLOGIA.**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

..... *Satisfactoria*

El Jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es:

..... *Aprobado por Unanimidad*

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.

[Firma]
Psic. Juan Alfonso Méndez del Águila, Mgr.
Presidente

[Firma]
Psic. Otto Perea Torres
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
	Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
	Aprobado (a) Mayoría	:	13-15

Iquitos - Perú

065 - 26 1088 / 065 - 26 2240

Av. Abelardo Quiñones km. 2.5

Sede Tarapoto - Perú

42 - 58 5638 / 42 - 58 5640

Leoncio Prado 1070 / Martínez de Compañón 933

Universidad Científica del Perú

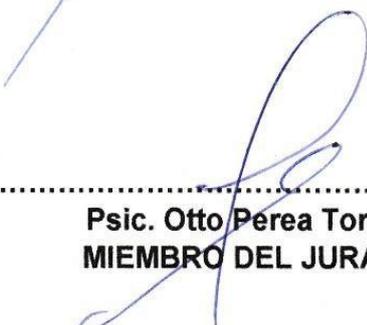
www.ucp.edu.pe

HOJA DE APROBACION

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOGAR CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS – IQUITOS, PERIODO 2020".



.....
**Psic. Juan Alfonso Méndez del Águila, Mgr.
PRESIDENTE**



.....
**Psic. Otto Perea Torres.
MIEMBRO DEL JURADO**



.....
**Psic. Mirtha Elizabeth Sandoval Oviedo, Mgr.
ASESORA**

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ACTA DE SUSTENTACIÓN	v
HOJA DE APROBACIÓN	vi
INDICE DE CONTENIDO	vii
1. Resumen.....	viii
Abstract	ix
2. Introducción.....	10
3. Planteamiento del problema.....	17
4. Objetivos	19
4.1 Objetivo General	19
4.2 Objetivos Específicos.....	19
5. Variables	20
6. Operacionalización de variables	21
7. Metodología	22
7.1 Tipo y diseño de investigación	22
7.2 Población y muestra.....	22
a. Población.....	22
b. Muestra	22
c. Criterios de inclusión y exclusión.....	23
7.3 Técnicas e instrumentos	24
7.4 Proceso de recolección de datos	26
7.5 Análisis de datos.....	26
7.6 Consideración ética.....	26
8. Resultados	27
9. Discusión.....	41
10. Conclusión	43
11. Recomendaciones	46
12. Referencias bibliográficas	47
13. Anexos	52

1. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar los niveles del clima organizacional que presentan los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020. El diseño de investigación es de tipo descriptivo de corte transversal, la población y muestra que fue estudiada estuvo conformada por 32 trabajadores, para ello se aplicó la Escala de Clima Laboral CL-SPC de la Psicóloga Sonia Palma Carrillo; que evalúa las dimensiones de: autorealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Dentro de los resultados del clima organizacional en general se obtuvo un 62,5% como media; 25,0% como desfavorable y sólo un 12,5% como favorable; según sexo: en mujeres se obtuvo un 37,5% como media; en hombres un 25,0%; según edad: entre el rango de edades de 22 a 27 años y de 28 a 34 años de edad se obtuvo un 21,9% respectivamente, de 35 a 61 años de edad se obtuvo un 18,8%; según tiempo de servicio: de 1 a 2 años de servicio se obtuvo un 46,9%. En la dimensión de autorealización se obtuvo 50,0% como desfavorable; en involucramiento laboral un 56,3% como favorable; en supervisión un 50,0% como medio; en comunicación un 50,0% como medio y en condiciones laborales un 53,1% como medio.

Palabras claves: clima organizacional, autorealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

ABSTRACT

The objective of this research study was to assess organizational climate among workers of the Hogar Clinica San Juan de Dios in Iquitos, during 2020. The research design is of a descriptive cross-sectional type, the population sample was made up of 32 workers, assessed by the CL-SPC Work Climate Scale of Psychology of Sonia Palma Carrillo; which evaluates the dimensions of: self-realization, involvement in the workplace, supervision, communication and working conditions.

Within the results of the organizational climate in general, an average score of 62.5% was obtained: 25.0% as unfavorable and only 12.5% as favorable; by gender: in women the average score was 37.5%; in men 25.0%; according to age: between the age range of 22 to 27 years and from 28 to 34 years of age, a score of 21.9% was obtained respectively, from 35 to 61 years of age, a score of 18.8% were obtained; According to time of service: among those with 1 to 2 years of service, a score of 46.9% was obtained. In the self-realization dimension, 50.0% was obtained as unfavorable; in the involvement in the workplace measure 56.3% was favorable; in supervision 50.0% on average; in communication 50.0% on average and in working conditions 53.1% on average.

Keywords: organizational climate, self-realization, involvement in the workplace, supervision, communication, working conditions.

2. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son entidades sociales, están compuestas por personas, grupos y colectividades, los cuales conviven como mínimo 8 horas diarias y trabajan con un fin en común, dentro de sus características está el clima organizacional lo cual influye en el resultado de las metas propuestas. Se considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepción en los empleados que afectan su comportamiento (Goncalves, 1997).

Hoy en día las organizaciones se han orientado en los recursos humanos y se ha creado consciencia que la parte económica no es el único factor importante para el desarrollo de sus actividades, sumado a ello se encuentra la interacción entre jefe y subordinado, además es necesario enfocarse en brindar oportunidades para el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, lo que permite el tener un buen desempeño en las diferentes áreas de la organización.

Por lo tanto, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales.

Por consiguiente, la presente investigación tiene como objetivo de estudio determinar los niveles de Clima Organizacional, por el cual el trabajo se denomina: “Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020”, institución que tiene como misión brindar servicios de atención integral en salud a la comunidad loreana.

Clima Organizacional.

Se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional (Chiavenato, 2011 en Rodríguez, Ernesto 2016)¹.

Clima Laboral.

Se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo (Patterson et al. 2005 citado en Olaz, Ángel 2013)².

Satisfacción Laboral.

Se define como un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo (Andresen, Domsch y Cascorbi 2007 citado en Gamboa, E. J – 2010)³.

Dimensiones de Clima Laboral según Palma (2004)

- *Autorrealización.* Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
- *Involucramiento Laboral.* Identificación con las labores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

- *Supervisión.* Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
- *Comunicación.* Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención de los usuarios y/o clientes de la misma.
- *Condiciones Laborales.* Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Antecedentes Internacionales

Pedraza (México, 2020), desarrollo el estudio El clima organizacional y la satisfacción laboral son aspectos intangibles de interés en la gestión del capital humano. El objetivo es analizar, desde la percepción de los empleados, la relación de ambos constructos. En el estudio se encontraron apreciaciones diferentes en la valoración que hacen empleados de organizaciones privadas, únicamente en las relaciones de identidad y estándares con la satisfacción intrínseca. Los resultados son relevantes por la contribución positiva que el clima organizacional aporta a la satisfacción de empleados y al desempeño organizacional⁴.

Govea & Zuñiga (Ecuador, 2020), determinaron la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, mediante una investigación no experimental de alcance descriptivo y correlacional en una población de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Se determinó que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es positiva⁵.

Soria, Pedraza & Bernal (México, 2019), ejecutaron el estudio con el propósito de conocer la relación entre el clima organizacional y la

satisfacción laboral, a fin de generar resultados tangibles que sirvan de insumo para la buena gestión de estos constructos. En el análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva, análisis factorial, el coeficiente Alpha de Cronbach y la técnica de correlación Rho de Spearman para evaluar la asociación entre los factores de las variables de estudio. Como principales resultados se obtiene que existe una relación positiva y significativa entre los componentes de las variables analizadas⁶.

Araya & Medina (Chile, 2019), determinaron que si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Estudio analítico de corte transversal en 110 funcionarios pertenecientes a dos Centros de Salud Familiar de una comuna en Chile. La percepción de un clima organizacional alto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral en los funcionarios de salud estudiados⁷.

Montoya, Beiiio, Bermudez, Burgos, Fuentedealba & Padilla (Chile, 2017), efectuaron un estudio con la finalidad de determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. Donde la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos⁸.

Zambrano, Ramón & Espinoza (Ecuador, 2017), demuestran que los estudios de clima organizacional revelan su carácter descriptor de una organización e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman; movimiento que agrupa aspectos como las prácticas, las políticas, el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización⁹.

Jiménez & Jiménez (Ecuador, 2016), sustentan que el trabajo realizado con el objetivo es determinar de qué manera el clima laboral está afectando el grado de satisfacción de los empleados. Se pretende diagnosticar los

niveles en que se presentan las dimensiones del clima laboral en los trabajadores de la empresa, mediante la utilización de los cuestionarios estandarizados OPS y S10/12. En el análisis se detecta que la mayoría de variables, en especial atención en el área de administración, se sitúa con más bajo promedio y en todas sus sub-variables se presentan como no satisfactorias¹⁰.

Antecedentes Nacionales

Simbron & Sanabria (Perú, 2020), realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo, el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente en la universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos. A partir de los datos analizados se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, esta correlación es positiva alta entre los tres variables¹¹.

Soto (Perú, 2019), en su tesis “Clima laboral en conductores de una empresa de transporte masivo en Lima Metropolitana. Año 2019”, que tuvo como objetivo conocer el clima laboral en conductores de una empresa de transporte masivo en Lima Metropolitana, evaluando una muestra de 174 conductores de una población de 500, mediante un muestreo no probabilístico intencional. Para la recolección datos utilizó la Escala de Clima Laboral SL-SPC; que evalúa las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Entre los principales resultados evidencia que mayor porcentaje de conductores percibe en nivel medio las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y comunicación; seguido de un porcentaje menor con percepción favorable; así mismo, más de la mitad de conductores percibe las condiciones laborales en un nivel medio, seguidos de los niveles favorable y desfavorable en porcentajes casi similares¹².

Abarca (Perú, 2018) elaboró su tesis, El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huara 2016, con el objetivo de demostrar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, la población de estudio fueron 86 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura y la muestra es de 70 trabajadores en planilla, se utilizó el instrumento de medición de tipo Likert. Considerándose como dimensiones: Los comportamientos, la estructura de la organización, los procesos organizacionales, factores. Los resultados muestran que el mayor porcentaje es 40% de trabajadores siempre evalúan su rendimiento laboral. Conclusión: Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral¹³.

Guzmán (Perú, 2018) en su tesis, titulada El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global, con la finalidad de investigar la relación de las variables, el método utilizado fue el hipotético – deductivo y se aplicó el diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 15 colaboradores. Los instrumentos empleados en la investigación son: La escala de clima laboral que mide la variable Clima organizacional y consta de 50 preguntas, cada una de ellas con 5 opciones, el segundo instrumento utilizado para evaluar la satisfacción laboral plantea un total de 36 preguntas con 5 opciones cada una. Ambos cuestionarios fueron los realizados por Sonia Palma Carrillo¹⁴.

Carrión (Perú, 2018) en su tesis, Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de zaña. Región Lambayeque. Año 2018, que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Para obtención de los datos se aplicó dos encuestas en la cual son instrumentos que miden la “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC 2005” y “Escala de Clima

Organizacional 1999”. En las encuestas que se desarrollaron se aplicaron 27 ítems para medir la satisfacción laboral y 50 ítems para medir clima organizacional, en la cual colaboraron 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña, entre varones y mujeres que son administrativos y obreros, se llega a la conclusión que para que exista una óptima satisfacción laboral es necesario que la organización exista un adecuado clima organizacional¹⁵.

Guzmán (Perú, 2016) en su tesis, titulada “Clima organizacional en la agencia de viajes Andes Tours Travel en el distrito de Miraflores, Lima, muestra el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la agencia de viajes Andes Tour Travel durante el periodo comprendido Setiembre a Diciembre del 2016. Se aplicó el cuestionario de Clima Organizacional de Sonia Palma (2004), a un total de 20 trabajadores. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Bajo, por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la empresa; concluyendo que no existe un buen clima organizacional en la agencia de viajes Andes tours Travel¹⁶.

Medina & Zanoni (Perú, 2016) en la tesis, Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín, con el objetivo de determinar el grado de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de la región Junín, de diseño no experimental, de alcance explicativo y de corte transversal. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar a 134 docentes. Se utilizaron dos instrumentos: la escala de clima organizacional (CL-SPC-Palma, 2004) y la escala de satisfacción laboral (escala SL-SPC-Carrillo, 2005). Los resultados indican que el clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral y condiciones laborales. Se concluye que el clima organizacional es uno de los factores psicosociales dentro de las organizaciones que influyen de manera significativa sobre la satisfacción laboral¹⁷.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tradicionalmente, el clima organizacional no ha tenido importancia y ha pasado desapercibido, como algo secundario e irrelevante. La competencia existente hoy en el mercado ha hecho que las empresas den importancia al clima organizacional debido a que el ser humano considerado hoy como un talento necesita un adecuado ambiente para su desenvolvimiento. Esto muestra que el éxito o el fracaso de las organizaciones va depender en gran medida del grado de percepción que tiene los trabajadores con respecto a sus trabajos y a la entidad; pero para lograr ello se tiene que generar todas las condiciones necesarias para llevar a cabo su trabajo¹⁸.

Arce (2017) describe al clima organizacional como la percepción que tienen los miembros de una organización de su funcionamiento estructural y dinámico, esta percepción influye en los niveles de satisfacción y motivación en la disposición a permanecer en la organización y en el desempeño del personal. Claro está que involucra factores críticos que se traducen en conductas concretas, las cuales afectan la rentabilidad y el logro de las metas estratégicas¹⁹.

El clima organizacional de acuerdo con Méndez (2006) ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.

Para Dessler (1976) la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores²⁰.

Silveira Luz (2003), quien plantea que el clima refleja el estado de ánimo o grado de satisfacción de los funcionarios de una empresa en un momento determinado, dado no solo por la relación del individuo con la organización, sino también con su vida social fuera de la empresa²¹.

En consecuencia, diversas organizaciones han estudiado constructos de grupo y factores, que influyen tanto en el bienestar como en el compromiso de sus trabajadores, tales como la satisfacción laboral y el clima organizacional, con el fin de crear estrategias que otorguen mejores condiciones laborales a sus funcionarios, y de esta manera favorecer el desempeño, la permanencia de los trabajadores y aumentar la calidad de los bienes y/o servicios otorgados.

Según Rosero y Ramírez, es un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, además de un predictor significativo de conductas como el absentismo, el cambio de puesto y de organización y que puede verse influida por diversos factores, tales como las condiciones físicas del entorno, la retribución económica la estabilidad laboral y el clima organizacional²².

Por ello, una institución que no cuenta con un clima organizacional favorable los trabajadores no llegarán a desarrollar de forma adecuada sus funciones y con ello los resultados no serán productivas, afectando los niveles de producción de la empresa. Por ende se pretende conocer las percepciones que tienen sobre la empresa y el trabajo, lo cual se conoce como clima organizacional. De ello nace la siguiente interrogante.

¿Cómo se presenta el clima organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020?

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

- Determinar los niveles del clima organizacional que presentan los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020.

4.2 Objetivos específicos

1. Identificar las características sociodemográficas de los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020, tales como sexo, edad y tiempo de servicio.
2. Establecer los niveles **GENERALES** del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.
3. Establecer los niveles de **AUTOREALIZACION** del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.
4. Establecer los niveles de **INVOLUCRAMIENTO LABORAL** del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.
5. Establecer los niveles de **SUPERVISION** del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.
6. Establecer los niveles de **COMUNICACIÓN** del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.
7. Establecer los niveles de **CONDICIONES LABORABLES** del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.

5. VARIABLES

Definición conceptual Clima organizacional como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral. (Palma, 2004)

Definición operacional. Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Variables sociodemográficas: Son un conjunto de datos de naturaleza social que describen las características de una población.

- **Edad.** Número de años cumplidos en el momento del estudio
- **Tiempo de servicio.** Número de años laborando en la entidad.
- **Sexo.** Se determina al nacer, es la condición biológica, hombre o mujer, y está asociado principalmente por atributos físicos como cromosomas, hormonas, anatomía interna y externa.

6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Variable Clima Organizacional	Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral. (Palma, 2004)	Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Ordinal
			Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	Ordinal
			Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.	Ordinal
			Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.	Ordinal
			Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.	Ordinal
Variables Sociodemográficas	Son un conjunto de datos de naturaleza social que describen las características de una población ²⁰ .	Número de años cumplidos en el momento del estudio	Edad cronológica	Edad	Razón
		Masculino, femenino	Genero	Sexo	Nominal
		Números de años laborando en la entidad.	Tiempo laboral	Tiempo de servicio	Razón

Fuente: Elaboración propia

7. METODOLOGÍA

7.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes.

Una investigación no experimental se observa fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

El diseño de investigación es descriptivo transversal, se caracteriza porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado²³. (Liu, 2008 y Tucker, 2004 en Hernández, Fernández & Baptista 2014).

7.2 Población y muestra

- a. **Población.** La población investigada es el personal que la labora en el Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos.
- b. **Muestra.** En el caso de la selección de la muestra se considera a todos los sujetos de la población investigada, por haber cumplido con los criterios de inclusión establecidos. Lo cual está conformado por 32 trabajadores.

c. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores desde los 18 años.
- Trabajadores que asisten el día de la aplicación de los instrumentos.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que invaliden los instrumentos.
- Trabajadores que no deseen participar en la investigación.

7.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO

Con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados se aplicó la técnica de la encuesta, la cual está estructurada en base a ítems con alternativas respuesta con escala tipo Likert.

La encuesta es directa dado que los datos son obtenidos de los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos.

Descripción del instrumento

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL- SPC. La Escala CL- SPC fue diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo con 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral y sus cinco dimensiones: *Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.*

La escala general de Clima Laboral de acuerdo a las normas técnicas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnósticas consideradas por el instrumento están basadas en las puntuaciones directas, se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación es la interpretación contraria.

Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 -50	210 – 250
Favorable	34 - 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 - 17	50 – 89

En cuanto a la confiabilidad reportada, la escala presenta correlación de ,928 (Alfa de Cronbach), lo cual indica una alta consistencia interna de los datos, por lo que se puede considerar que el instrumento es confiable.

Otra investigación ha utilizado esta misma escala para medir la satisfacción laboral en los trabajadores con una confiabilidad superior a ,970 (Castillo Dávila, Natalia 2014).

7.4 Proceso de recolección de datos

Para el proceso de recolección de datos en el presente trabajo de investigación se realizó los siguientes pasos.

- El instrumento de recolección de datos utilizado fue la Escala de Clima CL – SPC, elaborado por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo.
- Se procedió a la aplicación de la Escala de recolección de datos a todos los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos.
- Para el proceso de la recolección de los datos se estimó un tiempo aproximadamente de 30 minutos.
- Se respetó los derechos humanos de los participantes mediante la confidencialidad y el consentimiento informado durante la recolección de datos.
- Se procedió a la elaboración de base de datos con los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento utilizado.
- Posteriormente se procedió a la elaboración del informe final del presente trabajo de investigación; para su respectiva sustentación.

7.5 Análisis de datos

Luego de la recolección de la información se procedió a la codificación de las encuestas y a la elaboración de una base de datos. Todos los análisis estadísticos fueron trabajados en el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS v.26).

7.6 Consideración ética

La presente investigación fue desarrollada de acuerdo a las normas éticas dentro de la cual en la recolección de datos fue a través del consentimiento informado y las coordinaciones respectivas.

8. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Identificar las características sociodemográficas de los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020, tales como sexo, edad y tiempo de servicio.

Tabla 1. Frecuencia de sexo en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, Periodo 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	12	37,5	37,5	37,5
	Femenino	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la característica sociodemográfica sobre sexo, que un 62,5% pertenece al sexo femenino siendo este de mayor proporción que del sexo masculino con un 37,5% siendo este de menor porcentaje.

Tabla 2. Frecuencia de edades en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020.

	Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	22 a 27	11	34,4	34,4	34,4
	28 a 34	10	31,3	31,3	65,6
	35 a 61	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la característica sociodemográfica sobre la edad, no existe diferencia entre el rango de edades de 22 a 27 y 35 a 61 años de edad con un porcentaje de 34,4% y 34,4% respectivamente. El 31,3% pertenece al rango de edad de 28 a 34 años.

Tabla 3. Frecuencia de tiempo de servicio en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020.

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
1 a 2	21	65,6	65,6	65,6
2,1 a 4	4	12,5	12,5	78,1
4,1 a 6	4	12,5	12,5	90,6
6,1 a mas	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Se aprecia la característica sociodemográfica en tiempo de servicio, la más alta se ubica entre 1a 2 años de servicio siendo esta un 65,6%; mientras que un 12,5% se encuentran de 2,1 a 4 y 4,1 a 6 años de servicio y 9,4% tienen más de 6 años de servicio.

Objetivo específico 2

Establecer los niveles generales del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.

Tabla 4. Frecuencia del clima organizacional a nivel general en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos.

CATEGORIAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	4	12,5	12,5	12,5
	Media	20	62,5	62,5	75,0
	Desfavorable	8	25,0	25,0	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En relación al nivel de clima organizacional, se aprecia que el nivel más alto de clima organizacional se encuentra con un 62,5% a nivel medio, seguida de un 25,0% a nivel desfavorable, siendo un 12,5% con un nivel favorable.

Tabla 5. Frecuencia del clima organizacional a nivel general en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo.

CATEGORIAS	SEXO				Total	%
	Masculino	%	Femenino	%		
Favorable	3	9,4	1	3,1	4	12,5
Media	8	25,0	12	37,5	20	62,5
Desfavorable	1	3,1	7	21,9	8	25,0
Total	12	37,5	20	62,5	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

El nivel del clima organizacional según sexo, se aprecia que el sexo femenino es predominante con un 37,5% a nivel medio, un 21,9% a nivel desfavorable, con relación al sexo masculino se obtuvo un 25,0% a nivel medio y el 9,4% a nivel favorable.

Tabla 6. Frecuencia del clima organizacional a nivel general en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según edad.

CATEGORIAS	EDAD						Total	%
	22 a 27	%	28 a 34	%	35 a 61	%		
Favorable	0	0,0	2	6,3	2	6,3	4	12,5
Media	7	21,9	7	21,9	6	18,8	20	62,5
Desfavorable	4	12,5	1	3,1	3	9,4	8	25,0
Total	11	34,4	10	31,3	11	34,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se aprecia entre las edad de 22 a 27 años de edad se obtiene un nivel medio con 21,9% y un 12,5% desfavorable. Entre las edades de 28 a 34 años se obtiene un nivel favorable de 6,3%; un nivel medio de 21,9% y el 3,1% un nivel desfavorable. Finalmente entre 35 a 61 años de edad se obtiene un nivel favorable con 6,3%, un nivel medio de 18,8% y un nivel desfavorable con un 9,4%.

Tabla 7. Frecuencia del clima organizacional a nivel general en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según tiempo de servicio.

CATEGORIAS	TIEMPO DE SERVICIO								Total	%
	1 a 2	%	2,1 a 4	%	4,1 a 6	%	6,1 a mas	%		
Favorable	2	6,3	0	0,0	0	0,0	2	6,3	4	12,5
Media	15	46,9	2	6,3	3	9,4	0	0,0	20	62,5
Desfavorable	4	12,5	2	6,3	1	3,1	1	3,1	8	25,0
Total	21	65,6	4	12,5	4	12,5	3	9,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se aprecia según tiempo de servicio de 1 a 2 años presenta un nivel favorable con un 6,3%, un nivel medio con un 46,9% y un nivel desfavorable con 12,5%. Con relación de 2,1 a 4 años se observa un nivel medio y desfavorable tienen un 6,3%. Entre 4,1 a 6 años de servicio presenta un nivel medio y desfavorable con 9,4% y 3,1% respectivamente. Finalmente de 6,1 a más años se observa los niveles favorable y desfavorable tienen 6,3 y 3,1% en cada nivel.

Objetivo específico 3

Establecer los niveles de autorealización del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.

Tabla 8. Frecuencia de autorealización a nivel general del clima organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos.

CATEGORIAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	3	9,4	9,4	9,4
	Media	10	31,3	31,3	40,6
	Desfavorable	16	50,0	50,0	90,6
	Muy Desfavorable	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el nivel más alto de autorealización se encuentra con un 50,0% a nivel desfavorable, seguida de un 31,3% a nivel medio, y solo un 9,4% lo conforman a nivel favorable y muy desfavorable respectivamente.

Tabla 9. Niveles de autorealización del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo.

CATEGORIAS	SEXO				Total	%
	Masculino	%	Femenino	%		
Favorable	2	6,3	1	3,1	3	9,4
Media	4	12,5	6	18,8	10	31,3
Desfavorable	5	15,6	11	34,4	16	50,0
Muy Desfavorable	1	3,1	2	6,3	3	9,4
Total	12	37,5	20	62,5	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el sexo masculino obtiene un nivel favorable con 6,3%; un nivel medio con 12,5%, un nivel desfavorable con 15,6% y muy desfavorable con 3,1%. En el sexo femenino se obtiene un nivel favorable, media, desfavorable y muy desfavorable de 3,1%; 18,8%, 34,4% y un 6,3% respectivamente.

Tabla 10. Niveles de autorealización del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según edad.

CATEGORIAS	EDAD						Total	%
	22 a 27	%	28 a 34	%	35 a 61	%		
Favorable	0	0,0	1	3,1	2	6,3	3	9,4
Media	5	15,6	3	9,4	2	6,3	10	31,3
Desfavorable	5	15,6	6	18,8	5	15,6	16	50,0
Muy Desfavorable	1	3,1	0	18,8	2	6,3	3	9,4
Total	11	34,4	10	31,3	11	34,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar entre las edades de 22 a 27 años de edad un nivel medio y desfavorable con 15,6% y un 3,1% muy desfavorable. Entre las edades de 28 a 34 años se obtiene un nivel favorable con 3,1%; un nivel medio con 9,4% y un 18,8% un nivel desfavorable y muy desfavorable. Finalmente entre 35 a 61 años de edad se obtiene un nivel favorable y medio con 6,3%, un nivel desfavorable con 15,6% y finalmente un nivel desfavorable con 6,3%.

Tabla 11. Niveles de autorealización del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según tiempo de servicio.

CATEGORIAS	TIEMPO DE SERVICIO								Total	%
	1 a 2	%	2,1 a 4	%	4,1 a 6	%	6,1 a más	%		
Favorable	1	3,1	0	0,0	0	0,0	2	6,3	3	9,4
Media	7	21,9	2	6,3	1	3,1	0	0,0	10	31,3
Desfavorable	12	37,5	1	3,1	3	9,4	0	0,0	16	50,0
Muy Desfavorable	1	3,1	1	3,1	0	0,0	1	3,1	3	9,4
Total	21	65,6	4	12,5	4	12,5	3	9,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar según tiempo de servicio de 1 a 2 años presenta un nivel favorable con un 3,1%, un nivel medio con un 21,9% y un nivel desfavorable con 37,5% y muy desfavorable con 3,1%. Con relación de 2,1 a 4 años se observa un nivel medio con 6,3%, un nivel desfavorable y muy desfavorable con 3,1%. Entre 4,1 a 6 años de servicio presenta un nivel medio y desfavorable con 3,1% y 9,4% respectivamente. Finalmente de 6,1 a más años se observa los niveles favorable y muy desfavorable tienen 6,3 y 3,1% en cada nivel.

Objetivo específico 4

Establecer los niveles de involucramiento laboral del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.

Tabla 12. Frecuencia de involucramiento laboral del clima organizacional a nivel general en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos.

CATEGORIAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Favorable	18	56,3	56,3	56,3
Media	13	40,6	40,6	96,9
Desfavorable	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el nivel más alto de involucramiento laboral se encuentra con un 56,3% a nivel favorable, seguida de un 40,6% a nivel medio, y solo un 3,1% a nivel desfavorable.

Tabla 13. Niveles de involucramiento laboral del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo.

CATEGORIAS	SEXO				Total	%
	Masculino	%	Femenino	%		
Favorable	8	25,0	10	31,3	18	56,3
Media	4	12,5	9	28,1	13	40,6
Desfavorable	0	0,0	1	3,1	1	3,1
Total	12	37,5	20	62,5	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el sexo masculino obtiene un nivel favorable con 25,0%; un nivel medio con 12,5%, En el sexo femenino se obtiene un nivel favorable con 31,3%; un nivel medio con 28,1% y finalmente un nivel desfavorable con 3,1%.

Tabla 14. Niveles de involucramiento laboral del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según edad.

CATEGORIAS	EDAD						Total	%
	22 a 27	%	28 a 34	%	35 a 61	%		
Favorable	5	15,6	7	21,9	6	18,8	18	56,3
Media	6	18,8	2	6,3	5	15,6	13	40,6
Desfavorable	0	0,0	1	3,1	0	0,0	1	3,1
Total	11	34,4	10	31,3	11	34,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar entre las edades de 22 a 27 años de edad un nivel favorable con 15,6% y un nivel medio con 18,8%. Entre las edades de 28 a 34 años se obtiene un nivel favorable con 21,9%; un nivel medio con 6,3% y un 3,1% un nivel desfavorable. Finalmente entre 35 a 61 años de edad se obtiene un nivel favorable con 18,85 y medio con 15,6%.

Tabla 15. Niveles de involucramiento laboral del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según tiempo de servicio.

CATEGORIAS	TIEMPO DE SERVICIO								Total	%
	1 a 2	%	2,1 a 4	%	4,1 a 6	%	6,1 a mas	%		
Favorable	12	37,5	2	6,3	2	6,3	2	6,3	18	56,3
Media	9	28,1	1	3,1	2	6,3	1	3,1	13	40,6
Desfavorable	0	0,0	1	3,1	0	0,0	0	0,0	1	3,1
Total	21	65,6	4	12,5	4	12,5	3	9,4	32	100

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar según tiempo de servicio de 1 a 2 años presenta un nivel favorable con 37,5%, un nivel medio con 28,1%. Con relación de 2,1 a 4 años se observa un nivel favorable con 6,3%, un nivel medio y desfavorable con 3,1%. Entre 4,1 a 6 años de servicio presenta un nivel favorable y medio con 6,3% y 9,4%. Finalmente de 6,1 a más años de servicio se observa el nivel favorable y medio tienen 6,3 y 3,1% en cada nivel.

Objetivo específico 5

Establecer los niveles de **supervisión** del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.

Tabla 16. Frecuencia de supervisión a nivel general en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos.

CATEGORIAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Favorable	1	3,1	3,1	3,1
	Favorable	8	25,0	25,0	28,1
	Media	16	50,0	50,0	78,1
	Desfavorable	7	21,9	21,9	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el nivel más alto de supervisión se encuentra con un 50,0% a nivel medio, seguida de un 25,0% a nivel favorable, el 21,9% a nivel desfavorable y solo un 3,1% lo conforma el nivel muy favorable.

Tabla N° 17. Niveles de supervisión del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo.

CATEGORIAS	SEXO				Total	%
	Masculino	%	Femenino	%		
Muy Favorable	0	0,0	1	3,1	1	3,1
Favorable	4	12,5	4	12,5	8	25,0
Media	7	21,9	9	28,1	16	50,0
Desfavorable	1	3,1	6	18,8	7	21,9
Total	12	37,5	20	62,5	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el sexo masculino obtiene un nivel favorable con 12,5%; un nivel medio con 21,9% y un nivel desfavorable con 3,1%. En el sexo femenino se obtiene un nivel muy favorable con 31,3%; un nivel favorable con 12,5%, un nivel medio con 28,1% y finalmente un nivel desfavorable con 18,8%.

Tabla 18. Niveles de supervisión del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según edad.

CATEGORIAS	EDAD						Total	%
	22 a 27	%	28 a 34	%	35 a 61	%		
Muy Favorable	0	0,0	1	3,1	0	0,0	1	3,1
Favorable	1	3,1	5	15,6	2	6,3	8	25,0
Media	6	18,8	3	9,4	7	21,9	16	50,0
Desfavorable	4	12,5	1	3,1	2	6,3	7	21,9
Total	11	34,4	10	31,3	11	34,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar entre las edades de 22 a 27 años de edad un nivel favorable con 3,1%, un nivel medio con 18,8% y un nivel desfavorable con 12,5%. Entre las edades de 28 a 34 años se obtiene un nivel muy favorable con 3,1%; un nivel favorable con 15,6%. El 9,4% de los trabajadores tienen un nivel medio y el solo 3,1% presentan un nivel desfavorable. Finalmente entre 35 a 61 años de edad se obtiene un nivel favorable con 6,3%, un nivel medio con 21,9% y por último un nivel desfavorable con 6,3%.

Tabla 19. Niveles de supervisión del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según tiempo de servicio.

CATEGORIAS	TIEMPO DE SERVICIO								Total	%
	1 a 2	%	2,1 a 4	%	4,1 a 6	%	6,1 a mas	%		
Muy Favorable	1	3,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,1
Favorable	5	15,6	1	3,1	1	3,1	1	3,1	8	25,0
Media	10	31,3	2	6,3	2	6,3	2	6,3	16	50,0
Desfavorable	5	15,6	1	3,1	1	3,1	0	0,0	7	21,9
Total	21	65,6	4	12,5	4	12,5	3	9,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar según tiempo de servicio de 1 a 2 años presenta un nivel muy favorable con 3,1%, un nivel favorable con 15,6%: un nivel medio con 31,3% y desfavorable con 15,6%. Con relación de 2,1 a 4 años se observa un nivel favorable con 3,1%, un nivel medio con 6,3% y desfavorable con 3,1%. Entre 4,1 a 6 años de servicio presenta un nivel favorable con 3,1%; un nivel medio con 6,3% y desfavorable con 3,1%. Finalmente de 6,1 a más años de servicio se observa el nivel favorable y medio tienen 3,1% y 6,3% en cada nivel.

Objetivo específico 6

Establecer los niveles de **comunicación** del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.

Tabla 20. Frecuencia de comunicación a nivel general en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos.

CATEGORIAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	10	31,3	31,3	31,3
	Media	15	46,9	46,9	78,1
	Desfavorable	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el nivel más alto de comunicación se encuentra con un 46,9% a nivel medio, seguida de un 31,3% a nivel favorable, y solo un 21,9% lo conforma un nivel desfavorable.

Tabla 21. Niveles de comunicación del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo.

CATEGORIAS	SEXO				Total	%
	Masculino	%	Femenino	%		
Favorable	7	21,9	3	9,4	10	31,3
Media	4	12,5	11	34,4	15	46,9
Desfavorable	1	3,1	6	18,8	7	21,9
Total	12	37,5	20	62,5	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el sexo masculino obtiene un nivel favorable con 21,9%; un nivel medio con 12,5% y un nivel desfavorable con 3,1%. En el sexo femenino se obtiene un nivel favorable con 9,4%; un nivel medio con 34,4% y finalmente un nivel desfavorable con 18,8%.

Tabla 22. Niveles de comunicación del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según edad.

CATEGORIAS	EDAD						Total	%
	22 a 27	%	28 a 34	%	35 a 61	%		
Favorable	3	9,4	3	9,4	4	12,5	10	31,3
Media	4	12,5	6	18,8	5	15,6	15	46,9
Desfavorable	4	12,5	1	3,1	2	6,3	7	21,9
Total	11	34,4	10	31,3	11	34,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar entre las edades de 22 a 27 años de edad un nivel favorable con 9,4% un nivel medio y desfavorable con 12,5% y un nivel Entre las edades de 28 a 34 años se obtiene un nivel favorable con 9,4%; un nivel medio con 18,8% y desfavorable con 3,1%. Finalmente entre 35 a 61 años de edad se obtiene un nivel favorable con 12,5%, un nivel medio con 15,6% y por último un nivel desfavorable con 6,3%.

Tabla 23. Niveles de comunicación del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según tiempo de servicio.

CATEGORIAS	TIEMPO DE SERVICIO								Total	%
	1 a 2	%	2,1 a 4	%	4,1 a 6	%	6,1 a más	%		
Favorable	7	21,9	0	0,0	1	3,1	2	6,3	10	31,3
Media	10	31,3	2	6,3	3	9,4	0	0,0	15	46,9
Desfavorable	4	12,5	2	6,3	0	0,0	1	3,1	7	21,9
Total	21	65,6	4	12,5	4	12,5	3	9,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar según tiempo de servicio de 1 a 2 años presenta un nivel favorable con 21,9%, un nivel medio con 31,3% y desfavorable con 12,5%. Con relación de 2,1 a 4 años de servicio se observa un nivel medio y desfavorable con 6,3%, Entre 4,1 a 6 años de servicio presenta un nivel favorable con 3,1% y un nivel medio con 9,4%. Finalmente de 6,1 a más años de servicio se observa el nivel favorable y medio tienen 6,3% y 3,1% en cada nivel.

Objetivo específico 7

Establecer los niveles de **condiciones laborables** del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio.

Tabla 24. Frecuencia de condiciones laborables a nivel general en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos.

CATEGORIAS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	6	18,8	18,8	18,8
	Media	17	53,1	53,1	71,9
	Desfavorable	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el nivel más alto de condiciones laborales se encuentra con un 53,1% a nivel medio, seguida de un 28,1% a nivel desfavorable, y solo un 18,8% a nivel.

Tabla 25. Niveles de condiciones laborables del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según sexo.

CATEGORIAS	SEXO				Total	%
	Masculino	%	Femenino	%		
Favorable	5	15,6	1	3,1	6	18,8
Media	7	21,9	10	31,3	17	53,1
Desfavorable	0	0,0	9	31,3	9	28,1
Total	12	37,5	20	62,5	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el sexo masculino obtiene un nivel favorable con 15,6% y un nivel medio con 21,9%. En el sexo femenino se obtiene un nivel favorable con 3,1%; un nivel medio y desfavorable con 31,3% respectivamente.

Tabla 26. Niveles de condiciones laborables del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según edad.

CATEGORIAS	EDAD						Total	%
	22 a 27	%	28 a 34	%	35 a 61	%		
Favorable	1	3,1	3	9,4	2	6,3	6	18,8
Media	5	15,6	5	15,6	7	21,9	17	53,1
Desfavorable	5	15,6	2	6,3	2	6,3	9	28,1
Total	11	34,4	10	31,3	11	34,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar entre las edades de 22 a 27 años de edad tienen un nivel favorable con 3,1% un nivel medio y desfavorable con 15,6%. Entre las edades de 28 a 34 años se obtiene un nivel favorable con 9,4%; un nivel medio con 15,6% y desfavorable con 6,3%. Finalmente entre 35 a 61 años de edad se obtiene un nivel favorable con 6,3%, un nivel medio con 21,9% y por último un nivel desfavorable con 6,3%.

Tabla 27. Niveles de condiciones laborables del Clima Organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios - Iquitos, según tiempo de servicio.

CATEGORIAS	TIEMPO DE SERVICIO							Total	%	
	1 a 2	%	2,1 a 4	%	4,1 a 6	%	6,1 a mas			%
Favorable	4	12,5	0	0,0	0	0,0	2	6,3	6	18,8
Media	12	37,5	2	6,3	2	6,3	1	3,1	17	53,1
Desfavorable	5	15,6	2	6,3	2	6,3	0	0,0	9	28,1
Total	21	65,6	4	12,5	4	12,5	3	9,4	32	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar según tiempo de servicio de 1 a 2 años presenta un nivel favorable con 12,5%, un nivel medio con 37,5% y desfavorable con 15,6%. Con relación de 2,1 a 4 años de servicio se observa un nivel medio y desfavorable con 6,3% respectivamente. Entre 4,1 a 6 años de servicio tienen un nivel medio y desfavorable con 6,3% cada nivel. Finalmente de 6,1 a más años de servicio se observa el nivel favorable con 6,3% y un nivel medio con 3,1%.

9. DISCUSIÓN

- Comparando los resultados con los de otra investigación nacional se ubica la tesis de la bachiller Cyntia Soto Aguilar, quien estudio el Clima Laboral en una empresa de transporte masivo en Lima Metropolitana, obtuvo como resultados que la percepción en mayor porcentaje en nivel medio en las dimensiones de autorealización, involucramiento laboral, supervisión y comunicación, seguido de un porcentaje menor con percepción favorable, así mismo más de la mitad de los conductores perciben condiciones laborales en un nivel medio, seguidos de un nivel favorable y desfavorable en porcentajes similares.

Resultados que difieren de mi investigación con mayor porcentaje en un nivel desfavorable en autorealización teniendo al sexo femenino como predominante y consideran que no cuentan con oportunidades de progresar en la institución, un nivel favorable en involucramiento laboral que predomina el sexo femenino quienes se sienten comprometidos en la organización, seguido de un porcentaje menor en nivel medio en las dimensiones de supervisión obteniendo el sexo femenino con mayor porcentaje y consideran que las tareas no se realizan a metas establecidas, comunicación obtuvo un nivel medio se evidente que la organización no cumple con las expectativas del trabajador y en las condiciones laborales se obtuvo un nivel medio.

- Guzmán (2016), en su tesis Clima Organizacional en la agencia de viajes Andes Tours Travel en el distrito de Miraflores, Lima.

En los resultados obtenidos evidencia que existe predominio del clima organizacional en un nivel desfavorable.

Resultados que difieren de mi investigación donde se obtuvo un nivel medio en clima organizacional, se hace evidente que la organización no cumple con las expectativas de los trabajadores sobre la autorealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y

condiciones laborales. Entendido que el clima organizacional involucra la interacción entre los trabajadores y la organización.

- Carrión (Perú, 2018) en su tesis, Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de zaña. Región Lambayeque. El autor obtuvo en sus resultados que para que exista una óptima satisfacción laboral es necesario que la organización exista un nivel favorable de clima organizacional. Los resultados obtenidos muestran que el clima organizacional en un nivel medio y de acuerdo a las variables sociodemográficas el sexo femenino es predominante, en cuanto al rango de edades no hay diferencia significativa entre los grupos de 22 a 27 años y 35 a 61 años. Según el tiempo de servicio se aprecia diferencias marcadas de opiniones entre los grupos establecidos.
- Abarca (Perú, 2018) elaboró su tesis, El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huara. Los resultados obtenidos muestran que si existe un nivel favorable de clima organizacional hay una correlación positiva considerable entre la satisfacción laboral. En cuanto a los resultados obtenidos se evidencia que las dimensiones del clima organizacional como la autorealización, el involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales son importantes para el buen desempeño de los trabajadores.
- Cabe señalar que en su mayoría los trabajos de investigación mencionados como referencias se relacionan con la variable satisfacción laboral y encontrándose solo tres investigaciones con una sola variable.

10. CONCLUSIÓN

- El objetivo 1, fue identificar las características sociodemográficas de la población en estudio. Los resultados encontrados evidencian que el 62,5% pertenece al sexo femenino y el 37,5% al sexo masculino.

En el rango de edades no hay diferencia significativa de 22 a 27 años y de 35 a 61 años tienen un 34,4%.

Con relación al tiempo de servicio la más alta se ubica entre 1 a 2 años con un 65,6%.

- Sobre el objetivo 2, fue establecer los niveles generales del clima organizacional. Se evidencia que el 62,5% pertenece a un nivel medio, el 25,0% a nivel desfavorable y solo un 12,5% a nivel favorable.

Con relación al sexo se aprecia que el sexo femenino obtiene un 37,5% medio. En el sexo masculino con un 25,0% a nivel medio.

Con respecto a la edad se concluye entre el rango de edades de 22 a 27 y de 28 a 34 años de edad tiene un 21,9% a nivel medio respectivamente.

- Con relación al objetivo 3, fue establecer los niveles de autorealización, se concluye que el 50,0% se encuentra a nivel desfavorable.

Con relación al sexo se aprecia que el sexo femenino tiene un 34,4% desfavorable y el sexo masculino tiene un 15,6% como desfavorable.

En relación a la edad se apreciar entre el rango de edades de 22 a 27 años tienen un 15,5% como nivel medio.

Con relación al tiempo de servicio de 1 a 2 años el 37,5% con un nivel desfavorable el porcentaje más alto.

- Respondiendo al objetivo 4, fue establecer los niveles de involucramiento laboral. Se evidencia que el 56,3% tienen un nivel favorable.

En relación al sexo se concluye que el 31,3% pertenece al sexo femenino con un nivel favorable, en el sexo masculino obtienen un 25,0% como favorable.

Con relación a la edad, de 28 a 34 años el 21,9% con un nivel favorable.

En relación con el tiempo de servicio el nivel más alto se encuentra de 1 a 2 años con un 37,5% con un nivel favorable.

- Sobre el objetivo 5, fue establecer los niveles de supervisión. Se concluye que el 50,0% se encuentra a un nivel medio y solo el 3,1% como muy favorable.

Con relación al sexo se aprecia que el sexo femenino obtuvo un 28,8% a nivel medio y 21,9% en el sexo masculino a nivel medio.

Con relación a la edad de 35 a 61 años el más alto se encuentra con un 21,9% con un nivel medio.

Con relación al tiempo de servicio se puede apreciar que el porcentaje más alto fue de 1 a 2 años obtuvo con el 31,3% a un nivel medio.

- Con respecto al objetivo 6, fue establecer los niveles de comunicación. Se evidencia que el 46,9% se encuentra a nivel medio y sólo un 21,9% lo conforma un nivel desfavorable.

Con relación al sexo, que el sexo femenino obtuvo el 34,4% a un nivel medio y el sexo masculino obtuvo un nivel favorable con 21,9%.

Con relación a la edad se puede apreciar entre las edades de 28 a 34 años con el porcentaje más alto es de 18,8% con un nivel medio.

- Finalmente respondiendo el objetivo 7, fue establecer las condiciones laborales. Se concluye que el nivel más alto es de 53,1% a nivel medio.

En relación al sexo se puede apreciar que el porcentaje más alto se obtuvo del sexo femenino con el 31,3% a nivel medio.

Con relación a la edad se obtuvo el porcentaje más alto entre el rango de edades de 35 a 61 años con el 21,9% a nivel medio.

Con relación al tiempo de servicio el mayor porcentaje se obtuvo en el rango de 1 a 2 años con el 37,5% a un nivel medio.

11.RECOMENDACIONES

- Se sugiere, tomar en cuenta los resultados de la presente investigación y desarrolle estrategias para mejorar el clima organizacional, así como también medir el clima organizacional de forma periódica con el propósito de identificar los desaciertos y realizar los correctivos adecuados en el momento oportuno.
- Fomentar políticas de incentivos en base a resultados de metas propuestas como bonificaciones, programas de estudio y/o capacitación fuera de la institución.
- Promover reuniones periódicas con las diversas áreas de trabajo con la finalidad de fortalecer la comunicación entre jefes y subordinados, para promover las buenas prácticas y relaciones interpersonales.
- Proporcionar materiales y ambientes físicos adecuados, con buena iluminación, comodidad y limpieza para que los trabajadores desarrollen sus actividades.
- Así mismo, se sugiere comparar cada una de las dimensiones del clima organizacional de acuerdo a las características sociodemográficas de la población evaluada, como sexo, edad y tiempo de servicio, siendo estas variables de gran importancia para ser tomadas en cuenta.
- Así también, integrar los resultados de la escala con entrevista a los evaluados, para contrastar lo manifestado, buscando la mayor sinceridad posible.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez Ernesto (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Enero - Junio 2016 Vol. 1 N° 25. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
2. Olaz, Ángel (2013). El Clima Laboral en Cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. Aposta. Revista de Ciencias Sociales, (56) ,1-35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>
3. Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicología Científica.com, 12(16). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
4. Pedraza Melo, Norma Angélica. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. Epub May 28, 2020. <https://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
5. Govea Andrade, Karina, & Zuñiga Briones, Doménica. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es

6. Soria Reséndez, Ana Cristina, Pedraza Melo, Norma Angélica, & Bernal González, Idolina. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, e2205. Disponible en: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
7. Araya Salgado, Mauricio & Medina Giacomozzi, Alex. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157-166. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en&tlng=es.
8. Montoya Cáceres, Pamela, Beïio-Escamlila, Natalia, Bermúdez Jara, Nikol, Burgos Ríos, Felicinda, Fuentealba Sandoval, María, & Padilla Pérez, Alejandro. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58). Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
9. Zambrano Campoverde, Jorge, Ramón Pineda, Miguel Ángel, & Espinoza-Freire, Enrique. (2017). Estudio sobre El Clima Organizacional en Docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. Recuperado en 18 de octubre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tlng=es
10. Jiménez-Bonilla, Dennis & Jiménez-Bonilla, Edgar (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Ciencia UNEMI*. <file:///D:/TESIS/Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf>

11. Simbron-Espejo, Shirley Fiorella & Sanabria-Boudri, Fanny Miriam. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
12. Soto Aguilar, Cintya (2019). Clima Laboral en conductores de una empresa de transporte masivo en Lima Metropolitana. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología con mención en Psicología organizacional). Universidad Nacional Federico Villareal. <https://core.ac.uk/download/pdf/250084575.pdf>
13. Abarca Espinoza, Yuleidy Elena (2018). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Huara – 2016. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
14. Guzmán Rojo, Angélica del Carmen (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. (Tesis Para optar por el título profesional de licenciada en administración de negocios globales). Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Carrión Colchado Billy Johnson, (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de zaña. Región Lambayeque. (tesis para obtener el grado académico de maestro con mención en psicología organizacional). Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.

16. Guzmán Sáenz, Mishell Sonia (2016). Clima Organizacional en la agencia de viajes Andes Tours Travel en el distrito de Miraflores, Lima. (Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en administración en turismo y hotelería). Universidad César Vallejo.
17. Medina Rojas, Carol Mercedes Nataly & Zanoni Franco, Karly (2016). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín. (tesis para optar el título profesional de Psicóloga). Universidad Peruana Unión.
18. Puga Ismiño, Luz Angélica & Villacorta Arteaga, Pedro. (2018). Diagnóstico del Clima Organizacional en Artpan Industria Alimentaria E.I.R.L, Periodo 2018. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5727/Luz_tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Charry Condor, Héctor Omar. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
20. García Solarte, Mónica (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, (42),43-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250/225014900004>

21. Pupo-Guisado, Beatriz, & Velázquez-Zaldívar, Reynaldo, & Tamayo-Fajardo, Miguel Ángel (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4) Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1815/181553376006>
22. de Tejada Lagonell, Miren (2012). Variables sociodemográficas según turno escolar, en un grupo de estudiantes de educación básica: un estudio comparativo. *Revista de Pedagogía*, 33(92) ,235-269. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=659/65926546002>
23. Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos & Baptista Lucio, María del Pilar (2014). *Metodología de la Investigación*, 6^{ta} Edición. McGraw – Hill / Interamericana Editores, S.A DE C.V

13. ANEXO

- Matriz de consistencia
- Solicitud de recolección de datos
- Consentimiento Informado
- Instrumento

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se presentan los factores del clima organizacional en los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los niveles de los factores de clima organizacional que presentan los trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las características sociodemográficas de los trabajadores del HCSJD-Iquitos, periodo 2020, tales como sexo, edad y tiempo de servicio. - Establecer los niveles generales del clima organizacional en los trabajadores del HCSJD- Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio. - Establecer los niveles de autorealización del clima organizacional en los trabajadores del HCSJD- Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio. - Establecer los niveles de involucramiento laboral del clima organizacional en los trabajadores del HCSJD- Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio. - Establecer los niveles de supervisión del clima organizacional en los trabajadores del HCSJD- Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio - Establecer los niveles de comunicación del clima organizacional en los trabajadores del HCSJD- Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio. - Establecer los niveles de condiciones laborales del clima organizacional en los trabajadores del HCSJD- Iquitos, según sexo, edad y tiempo de servicio. 	<p>Variable</p> <p>Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autorealización. - Involucramiento laboral. - Supervisión. - Comunicación. - Condiciones Laborales. 	<p>Tipo:</p> <p>No experimental.</p> <p>(Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p> <p>Población</p> <p>32 trabajadores del Hogar clínica San Juan de Dios – Iquitos.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>descriptivo transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p>
		<p>Variabes Sociodemográficas</p>	<p>Edad</p> <p>Genero</p> <p>Tiempo laboral</p>	

Fuente: Elaboración propia

**SOLICITUD: AUTORIZACION
PARA RECOLECCION DE DATOS.**

Señor

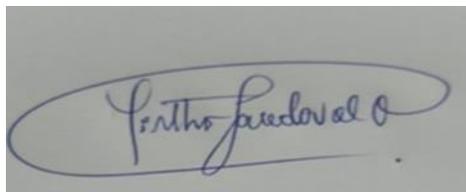
**ROBERTO LORENZO ALBERTI
GERENTE GENERAL
HOGAR CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS
IQUITOS**



Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a **JACKELINE NÚÑEZ DÁVILA**, Bachiller de la Universidad Científica del Perú, del Programa Académico de Psicología, identificada con código 2144500120, quien desea aplicar el instrumento de su investigación titulada “CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOGAR CLINICA SAN JUAN DE DIOS – IQUITOS, PERIODO 2020” en el personal de la institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Agradezco la atención del presente documento y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente.



Psic. Mirtha Sandoval Oviedo Mgr.
ASESORA

Consentimiento informado

Consentimiento informado para participantes de la investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Bachiller en Psicología, Jackeline Núñez Dávila, de la Universidad Científica del Perú. El objetivo de este estudio es determinar el “CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOGAR CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS - IQUITOS, PERIODO 2020”

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder las 50 preguntas de la escala Clima Laboral CL - SPC. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la escala codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la evaluación le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, He sido informado a) de que la meta de este estudio es meramente de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología.

.....

Nombre del participante

Fecha:

1. CARACTERISTICAS GENERALES

1.1. FICHA TÉCNICA

- Nombre de la Escala : Clima Laboral CL-SPC
- Autora : Sonia Palma Carrillo
- Administración : Individual o colectiva
- Duración : 15 a 30 minutos aproximadamente
- Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
- Significación : Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la *Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.*
- Tipificación : Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.
(Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

1.2. DESCRIPCIÓN

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

DATOS GENERALES

POR FAVOR CONSIGNE LOS DATOS SOLICITADOS

Edad..... Sexo..... Tiempo de Servicio.....

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de su ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que usted describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
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 trabajo son retadores.					
11	Se participa 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 su 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 quipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento 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 el desarrollo del personal.					
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 Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo 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 en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce 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 Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					