



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores
de un hospital de Sullana 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Añazco Bernuy, Maria Belen (orcid.org/0000-0002-5115-3731)

Cubas Quispe, Lytzy Milagros (orcid.org/0000-0001-7493-4445)

ASESOR:

Dr. Chunga Pajares, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-6424-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por haberme brindado la vida y salud para lograr este objetivo. A mi mamá Maria Concepción por haberme ofrecido la oportunidad de estudiar, contando siempre con su respaldo emocional y económico. A mi papá Juan Arturo que desde hace 4 años es mi ángel y desde donde se encuentre sé que está muy orgulloso de verme como he cumplido esta meta tan importante para mi vida. Por último, a mi familia, hermano Joel y mejor amiga Fiorella, por siempre estar presente en cada momento de mi vida.

Maria Belen

Mi principal dedicatoria es a Dios quien me ha permitido poder seguir adelante. A mi Madre Edith Quispe que gracias a ella estoy haciendo realidad una de mis metas a su apoyo constante durante este proceso y en los momentos difíciles. Especialmente dedicada a mi Padre Reyes Genebrardo, mi ángel que día a día me dio las fuerzas necesarias para seguir adelante y que desde el cielo estará muy orgulloso de este gran paso. A mi mamita Justina Arévalo y a mi tío Nilson Quispe que siempre me motivaron y aconsejaron a perseguir mis sueños.

Lytzy Milagros

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a la Universidad César Vallejo, por abrirnos sus puertas para cumplir nuestras metas profesionales. A nuestros docentes de pregrado que han compartido sus experiencias laborales con el fin de formar más profesionales de calidad. Finalmente, a nuestro asesor de tesis Dr. Luis Chunga por haber tenido la paciencia y aportado con su amplio conocimiento.

Maria Belen y Lytzy Milagros

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad de clima organizacional y satisfacción labora	17
Tabla 2. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.	17
Tabla 3. Niveles de clima organizacional	18
Tabla 4. Niveles de satisfacción laboral	18
Tabla 5. Relación entre las dimensiones clima organizacional y la satisfacción laboral.	19

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana. La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 291 colaboradores, de ambos sexos, que laboran en un hospital de Sullana. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de clima organizacional y la escala de satisfacción laboral. Entre los resultados, se determinó que existe una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0.05$), lo que indicaría que, ante la mayor percepción de un clima laboral adecuado en el personal de la salud, aumentaría el grado de satisfacción laboral. Así mismo, la dimensión cultura de la organización, diseño organizacional, y la dimensión potencial humano se relaciona de forma significativa con la variable satisfacción laboral ($p < 0.05$), por lo que, las características de liderazgo, innovación, recompensas estructura organizacional y la cultura, influyen en el nivel de satisfacción que los profesionales de la salud desarrollaran en base a su puesto de trabajo. Por otro lado, se identificó que el 35% de los evaluados perciben un clima organizacional regular y el 62% de los participantes presentan una satisfacción laboral promedio.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, colaboradores, personal de la salud.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in collaborators of a hospital in Sullana. The research was basic, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 291 employees, of both sexes, working in a hospital in Sullana. The instruments used were the organizational climate questionnaire and the job satisfaction scale. Among the results, it was determined that there is a highly significant correlation between organizational climate and job satisfaction ($p < 0.05$), which would indicate that the greater the perception of an adequate work climate among health personnel, the higher the degree of job satisfaction. Likewise, the organizational culture dimension, organizational design, and the human potential dimension are significantly related to the job satisfaction variable ($p < 0.05$), therefore, the characteristics of leadership, innovation, rewards, organizational structure and culture influence the level of satisfaction that health professionals develop based on their job. On the other hand, it was identified that 35% of those evaluated perceive a regular organizational climate and 62% of the participants have an average job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, collaborators, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, el ser humano se enfrenta a diversos desafíos y situaciones complejas de manera prolongada, que demandan esfuerzo y una respuesta adaptativa ante las presiones laborales (Patlán, 2019). Es en este contexto, Pedraza (2018) consideran que las diversas organizaciones deberán propiciar ambientes laborales adecuados que permitan establecer un buen clima para los colaboradores y la entidad, a fin de disminuir riesgos en la productividad y salud mental en las organizaciones.

Frente a ello, Iglesias y Torres (2018) consideran relevante considerar al recurso humano como un elemento trascendental para la sostenibilidad de las organizaciones; en tal sentido un óptimo ambiente laboral propiciado por el respeto, reconocimiento y buen trato garantizará un buen desempeño y rendimiento de los colaboradores. Ante dicha problemática, ALARES (2018) reportó que, a nivel mundial, el 40% de la población trabajadora considera que un buen ambiente laboral aumenta su desempeño en el trabajo. Por otro lado, en España, se registró que el 54% del personal percibieron un inapropiado ambiente laboral, debido al desinterés y malos tratos por parte de sus dirigentes (Infobae, 2019).

En tal sentido, se considera que las organizaciones de la salud deben priorizar el óptimo desarrollo del capital humano, con la finalidad de sistematizar las labores asistenciales y administrativas a fin de mejorar el servicio de salud a la población. Sin embargo, en Perú, el 37% de los profesionales de salud perciben un ambiente laboral desfavorable en su centro de trabajo, generando un impacto en el desempeño y satisfacción en el trabajo (Uturunco, 2018).

Respecto a ello, Montoya et al., (2017) señala que los contextos y/o ambientes laborales que se caracterizan por la presencia de demandas psicosociales y emocionales generarían un impacto en la satisfacción laboral del individuo, generando una sensación de no sentirse a gusto con su labor; lo que generaría un menor desempeño laboral. En tal sentido, el reporte global de Randstad Workmonitor (2018), señala que México es el país con mayor índice de satisfacción laboral durante ese año (82%), seguido de India (81%) y EE.UU. (80%). No obstante, en Japón (44%) y Hong Kong (46%) gran parte de la población trabajadora no se sentía satisfecha con su trabajo. Por otro lado, en

Perú, Employee Experience en su encuesta sobre la satisfacción laboral, advierten que el 24% de la población trabajadora se encuentra satisfecha con su trabajo (La República, 2020).

Del mismo modo, el inadecuado clima laboral como agente desencadenante de la satisfacción laboral, es percibido como una problemática latente en el hospital de Sullana, por lo que el Coordinador de Recursos Humanos de dicho establecimiento de salud refiere que, en los últimos años, los colaboradores han reportado un ambiente laboral desfavorable, caracterizado por problemas de comunicación, inadecuado liderazgo, conflictos entre áreas, etc.; generando un alto nivel de insatisfacción laboral en los mismos. (L. Zapata, comunicación personal, 10 de octubre del 2022).

Ante la problemática descrita, nos planteamos la siguiente interrogante ¿Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana?

Es así que la presente tesis se justificó a nivel teórico ya que los hallazgos en el estudio permitieron contribuir al estudio de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo considerado como un antecedente para futuras investigaciones. A nivel metodológico, esta investigación presenta rigor científico, dado que se emplearon herramientas de recolección de datos estandarizadas, válidas y confiables que garantizaron resultados veraces. Además, se justificó a nivel práctico, ya que permitió al sector salud, a través de los resultados, establecer medidas que permitan promover adecuado ambiente laboral, y por ende mejorar la satisfacción en el contexto laboral. A nivel social, permitió que el personal de la salud, establezca comportamientos coherentes para promover un adecuado clima organizacional.

Frente a ello, se propuso como objetivo principal determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana. También se consideró como objetivos específicos: analizar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la satisfacción laboral; así como identificar los niveles de clima organizacional e identificar los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana.

En este aspecto, se formuló como hipótesis que, si existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado, se describirán los principales aspectos teóricos relacionados al clima organizacional y satisfacción laboral, por lo que a continuación se describirán los primordiales antecedentes en el contexto internacional y nacional.

En México, Del Ángel et al., (2020) ejecutaron un estudio con el fin de encontrar relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, en 182 colaboradores del sector salud. Las pruebas administradas son la escala de satisfacción laboral (S20/23) y clima organizacional (EDCO), encontrándose una relación significativa entre ambos constructos ($Rho=0.205$; $p<0.05$). Por otro lado, se determinó que, de los empleados el 45% se encuentran muy satisfechos con su labor, y solo el 2% se siente insatisfecho. Del mismo modo, el 20% de los empleados distinguen un adecuado clima organizacional.

En Ecuador, Govea y Zúñiga (2020) en su publicación analizó la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, en una muestra de 40 empleados de una empresa privada. Se administró el S20/23 y el cuestionario de clima organizacional (WES). En tal sentido, se reportó una vinculación directa entre ambos constructos ($X^2=10.57$).

De la misma manera, Fabara et al., (2020) realizaron un estudio para analizar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en una muestra de 115 colaboradores municipales. Los instrumentos empleados fueron la escala de satisfacción laboral y el cuestionario de clima organizacional. Como resultado, se halló una relación significativa y directa entre las variables abordadas ($Rho=0.851$; $p<0.01$). Así también, se aprecian correlaciones directas entre la comunicación interna ($Rho=0.192$, $p<0.01$) y la toma de decisiones ($Rho=0.554$; $p<0.01$) con la satisfacción laboral.

En Chile, Véliz et al., (2019) buscaron establecer la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, en una muestra de 42 asalariados del sector administrativo privado. Fueron administrados la escala de clima organizacional y el s20/23. A partir de ello, se halló una relación significativa entre las variables abordadas en el presente estudio ($Rho=0.702$; $p<0.01$). Asimismo, se reportaron relaciones positivas entre las dimensiones de reconocimiento

($Rho=0.496$; $p<0.01$) e innovación ($Rho=0.519$; $p<0.01$) con la satisfacción laboral.

En México, Gómez et al., (2019) en su estudio analizaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en una muestra de 70 empleados de una empresa privada. Para ello, se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de clima organizacional, llegando a la conclusión de que existe una relación significativa positiva entre dichas variables ($Rho=0.30$; $p<0.01$).

En el contexto nacional, en la región San Martín, Amasifuen et al., (2023) ejecutaron un estudio para analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en una muestra de 174 funcionarios de una municipalidad. Para ello, se aplicaron los cuestionarios de satisfacción laboral y clima organizacional. Entre los resultados, se determinó que existe una relación estadísticamente significativa y directa entre las variables en estudio ($Rho=0.373$; $p<0.05$). Asimismo, se observan correlaciones directas entre el clima organizacional y los factores extrínsecos ($Rho=0.380$; $p<0.05$) e intrínsecos ($Rho=0.268$; $p<0.05$) de la satisfacción laboral. A nivel descriptivo, se halló que el 34% de los participantes percibió un clima laboral alto y 43% un nivel alto de satisfacción laboral.

En el departamento de Puno, Ponce et al., (2022) realizaron un estudio para analizar el grado de vinculación el clima organizacional y la satisfacción laboral, en una muestra de 678 docentes universitarios. Los instrumentos empleados fueron la escala de satisfacción laboral y el cuestionario de clima organizacional; obteniéndose como resultado una correlación directa entre ambos constructos ($Rho=0.631$, $p<0.01$). Así mismo, existieron evidencias de relaciones positivas entre las relaciones interpersonales ($Rho=0.583$; $p<0.01$), filiación ($Rho=0.604$; $p<0.05$), identidad institucional ($Rho=0.604$; $p<0.01$) con la satisfacción laboral.

En Tarapoto, Trigoso et al., (2022) ejecutaron un estudio para analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en una muestra de 287 auxiliares asistenciales de un nosocomio. Los instrumentos usados fueron la CL-SPC y UWES-17; presentándose como resultados que existe una relación directa entre ambos constructos ($Rho=0.566$; $p<0.01$). De igual manera, se reportaron correlaciones directas entre las dimensiones de autorrealización

($Rho=0.627$; $p<0.01$), involucramiento ($Rho=0.622$; $p<0.01$), supervisión ($Rho=0.321$; $p<0.05$), comunicación ($Rho=0.453$; $p<0.01$) y condiciones laborales ($Rho=0.448$; $p<0.01$) con la satisfacción laboral. A nivel descriptivo, el 79% percibe un clima laboral regular; así como también el 53% se encuentra medianamente satisfecho con su trabajo.

En la ciudad de Lima, Dávila et al., (2021) realizaron un estudio para analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, en una muestra de 316 miembros de personal de una empresa de rubro industrial. Se administró el cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de clima organizacional, obteniéndose como resultado que existe una relación directa entre ambas variables ($Rho=0.559$; $p<0.05$). Asimismo, se evidenció que el 71% de los evaluados percibieron un clima organizacional regular y el 80% manifestó una satisfacción laboral regular.

En el Cuzco, Masías et al., (2020) ejecutaron un estudio para analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una muestra de 251 asalariados del área administrativa de una empresa privada. Se administró el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral; obteniéndose como resultado una correlación estadísticamente representativa y directa entre las variables en estudio ($Rho=0.0337$; $p<0.05$). Asimismo, se reportaron relaciones directas entre las dimensiones de imagen gerencial ($Rho=0.272$; $p<0.05$), relaciones sociales ($Rho=0.340$; $p<0.05$), toma de decisiones ($Rho=0.234$; $p<0.05$) y tarea ($Rho=0.369$; $p<0.05$) con la satisfacción laboral. A nivel descriptivo, el 56% de los participantes presentó una percepción favorable del clima organizacional y el 63% se encontró satisfecho con su trabajo.

A continuación, describiremos los principales aspectos teóricos de las variables en estudio, considerando conceptos, componentes y modelos teóricos.

En tal sentido, Becerra et al., (2020) considera al clima organizacional como aquellas propiedades o características de la zona de trabajo, que influye en la conducta o desenvolvimiento del trabajador. De igual manera, Cardozo y Chung (2019) señala que el clima organizacional es considerado un conjunto de elementos que responden a la interacción de diversos factores de la organización y el trabajador. Asimismo, Torres et al., (2018) considera que es la atmósfera que se percibe en la zona de trabajo y que modula la relación entre los elementos que componen la organización. Del mismo modo, el Ministerio de Salud (2012)

define al clima organizacional como el conjunto de percepciones que el trabajador tiene en relación a las estructura y organización del ambiente laboral.

En torno a las teorías orientadas al clima organizacional, existe el modelo de Likert (1968) en donde sustenta que el comportamiento de los colaboradores dependerá de la actitud y conducta de los superiores. En tal sentido, dicho modelo considera que el clima organizacional se sustenta en el progreso de la institución, estructura y toma de decisiones, asimismo mediante la motivación y comunicación entre superiores y subordinados; por lo que la interrelación de dichas variables garantiza un óptimo ambiente laboral, beneficiando el desarrollo de la organización.

Es así que, Iglesias y Torres (2018), señalan que, para propiciar un óptimo ambiente laboral en una organización, es necesario que se establezca un buen clima laboral, donde se considerarán diversos elementos, así como los procesos culturales característicos de la organización. En lo que respecta a esta variable presenta tres dimensiones: potencial humano, diseño organizacional y la cultura organizacional (MINSAL, 2008).

Respecto a ello, el potencial humano se considera un engranaje social interno, también conocido como interno a la organización. Está formado por un grupo de personas cuyo propósito es lograr una meta. Aquí, se evaluarán las características de liderazgo, innovación, sistema de recompensas y comodidad de los empleados. También, esta dimensión también aborda la capacidad de las personas para rendir al máximo como parte de una organización. (Servín, 2019).

Como segunda dimensión se presenta el diseño organizacional, se tiene en consideración que una institución propone un conjunto de principios coordinados entre sí para ser ejecutados por un grupo comprometido, cada organización debe idear un conjunto de denominadores comunes, cómo llegar a un principio común que poco a poco une en diferentes organizaciones y lo presenta como un elementos de la actividad diaria, cómo también presenta un nivel de clasificación de autoridad, que se denominará estructura organizacional, donde se presentarán canales para su implementación, tales como la comunicación, el planteamiento del salario y la evaluación (MINSAL, 2008). De la misma forma, Castellanos (2010) menciona que el diseño organizacional incluye la construcción de una estructura organizacional basada en los recursos disponibles y metas establecidas.

La tercera dimensión tenemos la cultura organizacional que hace alusión a los diversos valores, pensamientos, creencias y aspectos en común entre los integrantes que conforman la organización, y que son transmitidos a través del tiempo, y van adaptándose progresivamente de acuerdo a los factores externos y exigencias internas producto de la evolución de la organización (MINSA, 2008). Es así que Rivera (2018) refiere que estos valores, símbolos y emblemas pueden a su vez ser considerados el producto de ciertos sistemas de conocimiento, ideologías, rituales, mitos, relatos y ceremonias que muchas veces se manifiestan en las organizaciones y son dotados por los humanos de cierto significado específico. De igual manera, Cheung, et al (2012) lo ven como un patrón subyacente de suposiciones manifestadas a través del comportamiento organizacional. Del mismo modo Sampieri, et al (2014) señalan que es un recurso estratégico con valor para asegurar la continuidad y permanencia organizacional.

Por otro lado, Barzola et al., (2017) manifiestan que el clima organizacional esta influenciado por diversos factores, tales como evaluación de los puestos de trabajo, contratación y selección de trabajadores, inducción y capacitación, así como también la evaluación del desempeño; por otro lado, se consideran también las remuneraciones y las relaciones en el contexto laboral, por ende, un mal manejo de dichos elementos influiría en un adecuado clima laboral. Del mismo modo, se caracteriza por aspectos relacionados con el entorno en el que trabajan y se desarrollan los miembros de la organización. Primero, estos aspectos son algo persistentes, aunque sujetos a cambios de una situación a otra; segundo, tienen una fuerte influencia en la conducta y desempeño de los integrantes de la compañía; y tercero, impacta en el nivel de responsabilidad y reconocimiento de los miembros de la entidad. La pertenencia organizacional y el cuarto lugar, estos se ven afectados por diferentes variables estructurales. (estilo de liderazgo, gestión y políticas institucionales, etc.).

Por lo que se relata a los efectos del clima organizacional, Iglesias y Torres et al., (2017) señalan que un clima favorable en el contexto laboral propiciará un óptimo desenvolvimiento del trabajador, así como un buen grado de satisfacción con la labor que realiza. No obstante, Barzola et al., (2017) señala que el clima organizacional también puede afectar negativamente en las organizaciones si en caso no se promueve un adecuado ambiente laboral, siendo

la elevada rotación, ausentismo laboral, inadaptación y baja productividad las causas negativas más comunes. Asimismo, Adeniji (2016) señala que un apropiado clima organizacional reduce el grado de estrés en las organizaciones, y aumenta la satisfacción en el personal, mejorando su rendimiento.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, Warr et al., (1979) definieron la satisfacción laboral como el valor que el trabajador expresa en torno a la satisfacción con el trabajo que realiza. Por otro lado, Cadozo y Zavaleta (2017) la consideran con una inclinación del individuo en torno a su trabajo y/o actividades laborales; siendo esta de forma intrínseca y extrínseca. En tal sentido, Felipe et al., (2019) lo definen como el nivel de bienestar que el trabajador experimenta en su centro de trabajo. Así también, Dziuba et al., (2020) señalan que es una respuesta de carácter emocional en torno al puesto y labor que realiza en una organización.

Por otro lado, Cardozo y Zabaleta (2017) consideran que la insatisfacción en el ámbito laboral es cuando el trabajador experimenta cierto grado de malestar con la labor que realiza en la organización. En tal sentido, Cadozo y Zavaleta (2017) propone que la satisfacción laboral se convierte en un factor determinante para entender y determinar si un compañero de trabajo está contento y satisfecho con los beneficios que brinda la organización, estos factores se convierten en desafíos laborales, el sistema de recompensas es injusto, (el empleado siente que está dando mucho más de lo que merece, no se le paga lo suficiente), las condiciones de trabajo y la relación de trabajo y empleo.

Del mismo modo, Dziuba et al., (2020) consideran a la teoría de los dos factores como un modelo explicativo de la satisfacción laboral; en donde se considera que los individuos presentan necesidades independientes y que pueden influenciar el desarrollo de diferentes comportamientos: A partir de ello, se considera a todos los elementos motivadores en el ámbito laboral, tales como el reconocimiento y desarrollo laboral: Así también, se consideran aquellos aspectos insatisfactorios tales como las condiciones de trabajo o las relaciones entre compañeros.

Por otro lado, Granda (2018) señala que la insatisfacción laboral es un indicador del bajo desenvolvimiento laboral, y que responde a diversos factores en el contexto laboral, destacando entre ellos el cargo o puesto que ocupa el trabajador en la organización, bajas remuneraciones, inadecuadas políticas para

los ascensos y mala relación con los superiores o jefes. Del mismo modo, Cardozo y Zabaleta (2017) señalan que en una organización la falta de incentivos, de tipo monetario y motivacional, no permiten generar un grado de satisfacción en el trabajador; así como también las malas relaciones interpersonales.

Hoboubi, et al (2017) refieren que la satisfacción laboral puede conducir al desperfecto de la salud mental y física personal. Por lo tanto, existen dos elementos que inciden en la satisfacción laboral, como lo son los factores de higiene y los factores motivacionales, los factores de higiene suelen estar relacionados con las políticas y condiciones organizacionales, la compensación, los procesos de seguridad y las relaciones interpersonales con otros colaboradores, y son los principales responsables de la satisfacción laboral. Por otro lado, existen factores motivadores, que se basan en los logros dentro de la organización, las responsabilidades y el reconocimiento por el trabajo realizado, que generalmente aumentan la satisfacción laboral de los colaboradores (Arias et al., 2017).

La satisfacción laboral está vinculada con dos aspectos cotidianos de nuestra vida, como son la ergonomía y la felicidad, donde diversos informes de encuestas han demostrado que la satisfacción laboral es parte fundamental en el bienestar, aunque lo que hace satisfecho a un cooperador no necesariamente lo hace feliz (Arias et al., 2014); y en cuanto a la ergonomía, es la interacción del usuario relevante con el entorno, que puede ser donde está el colaborador, las luces que presenta y los ruidos que presenta. (Escobedo et al., 2014).

Por lo que se refiere a los efectos generados por la satisfacción laboral, Hoboubi, et al (2017) considera que la productividad personal está ligada de forma estrecha con la satisfacción que manifiesta el empleado en la tarea que realiza, generando un desarrollo óptimo de su potencial y adecuado trabajo en equipo, favoreciendo la salud mental del trabajador. Sin embargo, Serrano et al. (2021) considera que un trabajador insatisfecho presentará una pérdida del interés por la labor que realiza, desmotivación, agotamiento, afectando la calidad de su trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Es de tipo básica, puesto que trata de extender el aprendizaje científico a través de la experimentación para dar respuesta o aportar soluciones a problemas específicos (Gallardo, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño es no experimental debido a que no se realizan manipulaciones sobre las variables. Asimismo, es transversal pues la herramienta se aplicará en un momento determinado. Además, es correlacional dado que determinará la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral (Álvarez, 2020).

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Clima organizacional) (Ver anexo 01)

Definición conceptual:

Cualidades del ambiente de trabajo percibidos por el trabajador en torno contexto en donde desempeña sus funciones (Becerra et al., 2020).

Definición operacional:

La valoración obtenida a través del Cuestionario de Clima Organizacional, construido por Ministerio de Salud (2014), validado por Becerra et al., (2020).

Variable 2: Satisfacción laboral (Ver anexo 01).

Definición conceptual:

Percepción del colaborador basado en las creencias, sentimientos y valores, que desarrolla durante su propio trabajo. (Palma,2005)

Definición operacional:

La variable será medida a través de la Escala de Satisfacción Laboral, construido por Warr et al., (1979), validado por Paz y Pereda (2020).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Es la agrupación o conjunto de personas que representan un interés por ser estudiados frente a una problemática específica, por lo que cumplen diferentes criterios de similitud en sus características (Condori, 2020). En base a esto, se determinó una la población de 1.198 colaboradores de un Hospital de Sullana.

- **Criterios de inclusión**

Personal de salud que ha dado su consentimiento informado para participar voluntariamente en el estudio.

Personal de salud con una permanencia laboral superior a 3 meses en el hospital de Sullana.

Personal de salud que labora bajo la modalidad de CAS regular y nombrados.

Personal que labore en áreas administrativas y asistenciales.

Personal de salud que estuvieron presentes al momento de la aplicación de los instrumentos.

- **Criterios de exclusión**

Personal de salud ausente durante el momento de la evaluación, por permiso o licencia.

Personal de salud no labore en el Hospital de Sullana.

Personal de salud que presente un tiempo menor a 3 meses de permanencia en el Hospital de Sullana.

Internos y practicantes preprofesionales.

3.3.2. Muestra:

Es una proporción representativa de la población (Condori, 2020). De esta manera, la investigación incluyó a 291 colaboradores de ambos sexos que trabajan en un hospital de Sullana. Se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas para lograrlo:

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

Dado que:

Población: 1198 colaboradores (N)

Nivel de significancia: 1.96 (z)

Error máximo: 0.05 (E)

Proporción de éxito: 0.5 (p)

Proporción de fracaso: 0.5 (q)

n = Tamaño de la muestra

3.3.3. Muestreo:

Por conveniencia, se utilizará un muestreo no probabilístico porque la muestra se seleccionará en función de la accesibilidad y la proximidad de los investigadores (Otzen & Manterola, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis:

Colaborador de un hospital de Sullana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se manejó fue la encuesta, que es una herramienta que permite recolectar información de manera estandarizada, a fin de cuantificar una variable (López & Fachelli, 2015). Respecto a ello, el cuestionario es considerado un instrumento estandarizado compuesto por preguntas que permiten medir una variable determinada, generando datos cuantitativos para su análisis estadístico (Meneses, 2016).

Los instrumentos de evaluación fueron el Cuestionario de clima organizacional y la escala de satisfacción laboral.

FICHA TÉCNICA 1

Nombre : Cuestionario de clima organizacional

Autor : Ministerio de Salud (2008)

Procedencia : Perú

Administración : Individual y colectiva

Tiempo : 10 - 15 minutos

Estructuración : 3 dimensiones – 34 ítems

Aplicación : Profesionales de la salud de todas las edades

Reseña histórica:

El Cuestionario de clima organizacional, fue diseñado por el Ministerio de Salud durante el año 2008, siendo validado por Becerra et al., (2020); con la finalidad de evaluar el clima organizacional en un grupo de personal de la salud. El cuestionario está conformado por 34 ítems, estructurados en 3 dimensiones: Cultura de organización, Diseño organizacional, y Potencial humano. Las opciones de respuesta son de tipo Likert que van desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5).

Propiedades psicométricas originales:

El instrumento demostró la validez del contenido a través del juicio de expertos, con coeficientes de V de Aiken por encima de 0,8. Del mismo modo, evidenció un adecuado índice de confiabilidad, presentando un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.9 (MINSa, 2008).

Propiedades psicométricas de la adaptación peruana:

Por otro lado, Becerra et al., (2020) realizaron un análisis psicométrico actualizado de dicho instrumento, determinando una adecuada validez de estructura interna, por lo que a través del análisis factorial exploratorio se extrajeron 3 dimensiones que manifiestan el 70% de la varianza total. Asimismo, reportaron un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.88, evidenciando adecuada fiabilidad del instrumento.

Propiedades psicométricas del piloto:

Fiabilidad

Para establecer la confiabilidad del instrumento en esta investigación, la prueba piloto fue aplicada en 60 miembros del personal, evidenciando en los resultados un índice adecuado de confiabilidad, ya que se halló un alfa de Cronbach de 0.962 (Oviedo & Campos, 2005).

Validez de contenido

Se realizó la validez de contenido a través de criterio de expertos empleando el coeficiente de V de Aiken; obteniéndose un valor de 1.00, lo que refleja una adecuada validez de contenido de los ítems que conforman el cuestionario (Aiken, 2003).

FICHA TÉCNICA 2

Nombre	: Escala de satisfacción laboral
Autor	: Warr, Cook y Wall
Procedencia	: Estados Unidos
Administración	: Individual y colectiva
Tiempo	: 10 - 15 minutos
Estructuración	: Unidimensional – 15 ítems
Aplicación	: Colaboradores adultos

Reseña histórica:

La escala de satisfacción laboral fue diseñada por Warr et al., (1979) y validada en el Perú por Paz y Pereda (2019); con la finalidad de medir de forma general la satisfacción laboral en un grupo de participantes adultos. Esta escala es unidimensional y consta de 15 ítems. Las alternativas de respuesta son de tipo Likert que van desde absolutamente insatisfecho (1) hasta absolutamente satisfecho (7).

Propiedades psicométricas originales:

La escala presenta un adecuado índice de confiabilidad, evidenciándose un alfa de Cronbach de 0.79 (Warr et al., 1979).

Propiedades psicométricas de la adaptación peruana:

En torno a ello, Paz y Pereda (2019) validaron el cuestionario, determinando una adecuada validez de estructura interna, por lo que a través del análisis factorial exploratorio se determinó un solo factor que explican el 45% de la varianza total, con cargas factoriales superiores a 0.40. En cuanto a la confiabilidad, se estimó

un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.883, evidenciando una adecuada fiabilidad del instrumento.

Propiedades psicométricas del piloto:

Fiabilidad

Para estimar la confiabilidad del instrumento en esta investigación, la prueba piloto fue aplicada en 60 miembros de personal, denotando adecuado índice de confiabilidad, representando en un alfa de Cronbach de 0.955 (Oviedo & Campos, 2005).

Validez de contenido

Se analizó la validez de contenido mediante criterio de expertos utilizando el coeficiente de V de Aiken; donde se obtuvo un valor de 1.00, denotando una adecuada validez de contenido (Aiken, 2003).

3.5. Procedimientos

Inicialmente, se realizó un análisis de la problemática mediante una revisión teórica que permitió conceptualizar la variable e identificar los instrumentos de evaluación.

Posteriormente, se realizaron las coordinaciones institucionales a fin de obtener los permisos para poder ejecutar el estudio en el hospital; por lo que se entregaron cartas de autorización dirigidas a la dirección del hospital. Luego de ello, se entregaron los consentimientos informados a los colaboradores a fin de obtener su autorización para formar parte del estudio. Seguidamente, se administraron los instrumentos de evaluación de forma presencial en las instalaciones del hospital.

Finalmente, se recolectó los datos de la variable y así poder efectuar el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Luego del manejo del instrumento, la información fue organizada en una base de datos procesada por el programa Ms Excel y luego enviada al programa SPSS para el estudio estadístico de las variables en cuanto a los objetivos diseñados en esta investigación.

En relación con lo anterior, antes de realizar el análisis de correlación, se estableció la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, indicando una distribución normal, por lo que se eligió el coeficiente de correlación de Pearson.

Posteriormente, se determinó la relación de las variables considerando un nivel de significación de 0,05 para la prueba de hipótesis. Finalmente, se ejecutó un análisis descriptivo de los datos y registró los resultados en diferentes tablas.

3.7. Aspectos éticos

La actual investigación se desarrolló bajo diferentes lineamientos éticos, garantizando el respeto a la autonomía de los colaboradores; por lo que se le entregó un consentimiento informado a fin de obtener su autorización para ser incluidos en el estudio (American Psychological Association, 2017). Del mismo modo, se garantizó el bienestar de los colaboradores, salvaguardando la identidad de los evaluados por lo que los datos fueron confidenciales y los resultados fueron empleados sólo para fines académicos (Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, 2018). Así también, se garantizó el respeto de la propiedad intelectual, evitando incurrir en plagio durante todo el proceso de desarrollo del estudio (Código de ética en investigación planteada por la Universidad César Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

En esta sección se evidencian los hallazgos obtenidos bajo un orden lógico; en torno a los objetivos planteados en esta investigación. Inicialmente, se muestran los resultados del análisis de normalidad:

Tabla 1.

Prueba de normalidad de clima organizacional y satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.059	291	0.015
Satisfacción laboral	0.144	291	0.000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1, se observan los resultados de la prueba K-S, apreciándose que, las variables clima organizacional y satisfacción laboral no proceden de una distribución normal dado que presentan un valor de significancia menor a 0.05; por lo tanto, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Spearman.

Respecto al objetivo general de esta investigación: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana; sostenemos que:

Tabla 2.

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,672**
	Sig. (bilateral)	0.000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.672 con un nivel de significancia de 0.000; lo que permite demostrar que existen una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0.05$); por lo que se infiere que, ante la mayor percepción de un clima laboral adecuado en el personal, aumentaría el nivel de satisfacción laboral.

En relación al primer objetivo específico de identificar los niveles de clima organizacional en colaboradores de un hospital de Sullana, se observa que:

Tabla 3.

Niveles de clima organizacional

Nivel	F	%
Adecuado	89	31
Inadecuado	99	34
Regular	103	35
Total	291	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se evidencia que el 35% de los colaboradores perciben un clima organizacional regular; el 34% considera un clima inadecuado y el 31% como adecuado, lo que indicaría que la mayoría de los participantes perciben un ambiente laboral que garantiza su bienestar, y que cubren con sus necesidades personales y profesionales.

Respecto al segundo objetivo específico de identificar los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana, se aprecia que:

Tabla 4.

Niveles de satisfacción laboral

Niveles	F	%
Alto	78	27
Bajo	3	1
Muy alto	30	10
Promedio	180	62
Total	291	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se observa que el 62% del personal presentan una satisfacción laboral promedio; el 27% un nivel alto; así mismo el 10% de los evaluados demuestran un nivel muy alto y solo 1% un nivel bajo, lo que implicaría que el personal se sienten cómodos con su labor y con la organización a la que pertenecen.

En cuanto al objetivo específico: analizar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana, se aprecia que:

Tabla 5.

Relación entre las dimensiones clima organizacional y la satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Cultura de la organización	Rho de Spearman	,643**
	Sig. (bilateral)	0.000
Diseño organizacional	Rho de Spearman	,627**
	Sig. (bilateral)	0.000
Potencial humano	Rho de Spearman	,590**
	Sig. (bilateral)	0.000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3, se evidencia que existen correlaciones estadísticamente significativas entre la dimensión cultura de la organización (Rho=0.643; $p < 0.05$), diseño organizacional (Rho=0.627; $p < 0.05$), y la dimensión potencial humano (Rho=0.590; $p < 0.05$) con la variable satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

El recurso humano es considerado un elemento trascendental para la sostenibilidad de las organizaciones; en tal sentido un óptimo ambiente laboral propiciado por el respeto, reconocimiento y buen trato garantizará un buen desempeño y rendimiento de los colaboradores (Iglesias & Torres, 2018). A partir de ello, en este trabajo se formuló como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana; donde los resultados permitieron aceptar la hipótesis planteada, demostrando que existe una relación estadísticamente significativa y directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho=0.672$; $p>0.01$).

Ante este resultado, se infiere que las adecuadas cualidades del ambiente percibidos por en el torno en al hospital donde desempeñan sus funciones, aumentan la buena percepción de los profesionales basado en los sentimientos, creencias y valores, que desarrolla durante su propio trabajo, por lo que dicha relación representaría un aspecto notable en la conducta del trabajador que labora en el área de salud. En tal sentido, es sustancial remarcar que, en la división de salud la evaluación del clima organizacional es útil para la mejoría constante de toda institución, ya que a través del análisis se pueden identificar factores clave para aumentar la satisfacción y la calidad de vida de los profesionales y así optimizar la calidad de las atenciones médicas prestados al público (Fajardo et al., 2020).

Frente a ello, los resultados obtenidos presentan coincidencias con lo reportado por Ángel et al., (2020) quienes evidenciaron una asociación importante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de la salud mexicanos ($Rho=0.205$; $p<0.05$). Asimismo, se aprecian semejanzas con los hallazgos obtenidos en el contexto nacional en poblaciones multi-ocupacionales, siendo así que, en Puno, Ponce et al., (2022) demostró en su estudio que hay una correlación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una muestra con magistrales universitarios ($Rho=0.631$, $p<0.01$). Así también, en la ciudad de Lima, Dávila et al., (2021) reportó evidencias similares a las de este artículo, dado que se halló una conexión directa entre las variables en estudio, en colaboradores industriales ($Rho=0.559$; $p<0.05$).

En este sentido, la comparación entre los resultados permite inferir que a pesar de los diferentes grupos ocupacionales, se mantiene una relación relevante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, y que estos resultados reflejan la realidad de la pregunta estudiada, por lo que se considera que las organizaciones al propiciar un ambiente de trabajo agradable, mitigaría el estado de inconformismo por parte de sus colaboradores, influyendo directamente y de forma positiva en su satisfacción laboral. Ello es avalado por, Iglesias y Torres et al., (2017) quienes postulan que un clima favorable en el contexto laboral determinará un óptimo desenvolvimiento del personal, así como un buen grado de satisfacción con la labor que realiza. Del mismo modo, Victorio (2018) señala que, ante elevados estados de clima organizacional, mayores serán los niveles de satisfacción laboral; por lo que ambas variables son influyentes una de la otra.

Por otro lado, al analizar el primer objetivo específico de identificar los niveles de clima laboral en colaboradores de un Hospital de Sullana, se evidenció que el 35% de los evaluados distinguen un clima organizacional regular; lo que implicaría que los colaboradores laboran bajo un ambiente laboral moderadamente agradable, donde su interacción con la organización y los integrantes de la misma se desarrollaría de una forma poco fluida. Asimismo, el 34% considera un clima inadecuado; por lo tanto, el personal de salud percibe el entorno físico, corporativo y humano como desfavorable para su desempeño laboral. Asimismo, el 31% del personal percibe el clima laboral como adecuado, esto indicaría que algunos colaboradores del hospital consideran que el lugar donde trabajan presenta adecuadas condiciones, tanto física, como de dirección, por lo que sus relaciones laborales apuntan al desarrollo de los objetivos de la organización.

En ese sentido, estos resultados demostrarían que personal sanitario perciben de distintas formas el ambiente fructífero en el que se desarrollan; apreciándose así que la mayoría lo consideran entre inadecuado y adecuado; esto posiblemente se deba a que los colaboradores se desarrollan laboralmente en diferentes áreas dentro de un hospital, así como también las condiciones de trabajo difieren de cada profesión; por lo que el entorno ambiental podría variar de acuerdo a las particularidades de cada zona y labor profesional. Esta premisa es avalada por Uturunco (2018) quien considera que los factores que pueden

afectar o cambiar el ambiente de trabajo son cambios en la estructura física de la organización, planes de compensación, beneficios e incluso relaciones jefe-subordinado.

Cabe mencionar que, estos resultados presentan ciertas similitudes con lo reportado por Del Ángel et al., (2020) quienes identificaron que el 20% de los empleados sanitarios percibieron un adecuado clima organizacional. De esta manera, guardaría semejanza con el estudio de Amasifuen et al., (2023), quienes hallaron que el 34% de los colaboradores municipales de la región San Martín percibieron un clima laboral alto. Así también, Masías et al., (2020) identificó que el 56% del personal presentó una percepción favorable del clima organizacional. Si bien es cierto, los estudios previos reportan porcentajes relativamente moderados frente a una percepción adecuada del clima organizacional, ello pondría en evidencia que algunos de los colaboradores multi-ocupacionales no conciben su ambiente de trabajo como agradable. Ante ello, Rivera et al., (2018) señala que las peculiaridades propias del personal de trabajo como filtro a través del cual se interpretan y examinan los fenómenos objetivos de la corporación, asimismo como el comportamiento de los sujetos que la constituyen, formando así la percepción del ambiente de trabajo.

Respecto al objetivo específico de identificar los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de un Hospital de Sullana, determinando que el 62% del personal presentaron una satisfacción laboral promedio; que implicaría que los empleados están moderadamente conformes con su entorno de trabajo y condiciones. Seguidamente, el 27% presentó un nivel alto y el 10% con un nivel muy alto; es decir, los profesionales de la salud presentan un buen bienestar y felicidad en relación al desenvolvimiento en su lugar de trabajo y con los que le rodean. No obstante, el 1% presentó un nivel bajo; por lo tanto, la minoría no se siente a gusto con su labor y con las condiciones de trabajo.

Estos resultados demostrarían que en la totalidad de la población los colaboradores se hallan moderadamente satisfechos con su trabajo en el hospital, posiblemente debido a la intervención de diversas variables laborales a las que se encuentran propensos los expertos de la salud. En ese sentido, Martínez et al., (2016) señalan que las valoraciones de condiciones de trabajo, infraestructura, jerarquía, oportunidades de crecimiento, riesgos psicosociales y

familiares del individuo, influyen en la percepción de satisfacción frente a su labor.

Estos hallazgos muestran ciertas similitudes con las evidencias de un estudio realizado por Trigos et al., (2022), donde se identificó que el 53% de los colaboradores asistenciales de un hospital se encuentran medianamente satisfechos con su trabajo. Asimismo, en la investigación de Dávila et al., (2021) se obtuvieron resultados que advirtieron que el 80% de funcionarios del rubro industrial manifestó una satisfacción laboral regular. A partir de estos estudios, se pone en evidencia que el personal se encuentra medianamente satisfechos en las múltiples situaciones laborales a las que se enfrentan, considerándose así que, esta sería una problemática de interés para diferentes sectores laborales y no exclusivo del sector salud. Sin embargo, esta satisfacción limitada afecta ciertos factores relacionados con el ambiente de trabajo, como la exposición a riesgos laborales y cuestiones de mecanismos para hacer frente a las exigencias y demandas del trabajo. (Luengo et al., 2016).

En cuanto al objetivo específico de analizar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana, se estima que coexiste correlaciones estadísticamente significativas entre la dimensión cultura de la organización ($Rho=0.643$; $p<0.05$), diseño organizacional ($Rho=0.627$; $p<0.05$), y la dimensión potencial humano ($Rho=0.590$; $p<0.05$) con la variable satisfacción laboral. A partir de ello se considera que las características de liderazgo, innovación, sistema de recompensas y comodidad de los colaboradores; así como la construcción de una estructura organizacional basada en los recursos disponibles y metas establecidas en el hospital; y los valores, pensamientos, creencias y aspectos en común entre los integrantes que conforman la organización, influyen en el grado de satisfacción que los profesionales de la salud desarrollaran en base a su puesto de trabajo. Ello es sustentado bajo los lineamientos planteados por Iglesias y Torres (2018), quienes consideran que, para propiciar un óptimo ambiente laboral en una organización, es necesario que se establezca un buen clima laboral, donde se considerará diversos elementos, así como los procesos culturales característicos de la organización.

Cabe señalar que existen ciertas similitudes con los hallazgos obtenidos por Fabara et al., (2020) quienes evidenciaron correlaciones directas entre la

comunicación interna ($Rho=0.192$, $p<0.01$) y la toma de decisiones ($Rho=0.554$; $p<0.01$) con la satisfacción laboral. Asimismo, se observaron semejanzas con los reportado por Véliz et al., (2019) quienes hallaron relaciones positivas entre las dimensiones de reconocimiento ($Rho=0.496$; $p<0.01$) e innovación ($Rho=0.519$; $p<0.01$) con la satisfacción laboral. Así también, presenta semejanzas con los resultados de Ponce et al., (2022) quienes evidenciaron la existencia de relaciones positivas entre las relaciones interpersonales ($Rho=0.583$; $p<0.01$), filiación ($Rho=0.604$; $p<0.05$), identidad institucional ($Rho=0.604$; $p<0.01$) con la satisfacción laboral. En ese sentido, estas semejanzas ponen evidencia que, a pesar de las diferencias entre las poblaciones ocupacionales, los aspectos relacionados con la interacción entre jefes y compañeros de trabajo, las modalidades de reconocimiento laboral que manejan las organizaciones y la identidad que se construye en las organizaciones serían elementos significativos para lograr niveles adecuados de satisfacción laboral, no solo en personal sanitarios sino en todo tipo de organizaciones. Esta afirmación se avala en lo planteado por Barzola et al., (2017) quienes consideran que un clima laboral adecuado se caracteriza por aspectos relacionados con el entorno en el que trabajan y se desarrollan los miembros de la institución, representando una fuerte influencia en el comportamiento y en el cómo se desempeñan los miembros de la organización; y afectando su nivel de satisfacción.

VI. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan de forma directa, a un nivel de significancia de 0.00; por lo que, ante mayor percepción de un clima laboral adecuado, aumentaría el grado de satisfacción laboral en los colaboradores de la salud de un Hospital de Sullana.
2. Por otro lado, se halló una predominancia en los niveles de clima organizacional, siendo regular (35%) y adecuado (31%); demostrándose un clima laboral que garantiza su bienestar y que cubre total y parcialmente, sus necesidades personales y profesionales del personal sanitario.
3. Así también, se identificó que en la satisfacción laboral primó un nivel promedio (62%); lo que implicaría que los evaluados se sienten moderadamente cómodos con su labor y con la organización a la que pertenecen.
4. Existen relaciones significativas y directas entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral; por lo que la cultura de la organización, el diseño organizacional y la dimensión potencial humano aumentan los niveles de satisfacción con el trabajo en los colaboradores sanitarios.

VII. RECOMENDACIONES

- Tomando en cuenta los resultados obtenidos en este estudio, se sugiere a los directivos del Hospital, propiciar espacios de integración y socialización entre los jefes y colaboradores de las diversas áreas del establecimiento de salud a fin de consolidar la participación en la construcción del trabajo en equipo y fomentando el sentido de comunidad en cada uno de ellos.
- Al departamento de Recursos Humanos, promover la capacitación constante en los colaboradores del Hospital, a través de talleres prácticos y vivenciales sobre liderazgo y habilidades blandas; que permitan generar ambientes laborales adecuados.
- Además, monitorear constantemente la percepción de satisfacción laboral, realizando encuestas anónimas o a través del buzón de sugerencias, donde los empleados puedan expresar sus ideas y preocupaciones sobre el entorno laboral.
- Así también, implementar un programa de reconocimiento no económico por la labor desempeñada de los colaboradores; a fin de promover una adecuada satisfacción entre ellos.
- En futuras investigaciones, se sugiere continuar con el estudio del clima organizacional y satisfacción laboral en el sector salud, replicando dicho análisis en establecimientos de salud privados; a fin de comparar los resultados obtenidos en esta investigación.

REFERENCIAS

- Adeniji, A. (2016). Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: evidence from covenant university. *Business Intelligence Journal*, 4(1): 151-166.
- Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. Editorial Pearson. <https://books.google.com.pe/books?id=2LvyL8JEDmQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- ALARES. (2018). *Informe de resultados sobre el IMEA*. <https://asociaciondec.org/wp-content/uploads/2019/05/Informe-IMEA.pdf>
- American Psychological Association. (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Washington, DC: American Psychologist
- Álvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones: Revista de avances en Psicología*, 3(2), 79 - 85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6093599>
- Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una pequeña empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185 - 191. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010
- Barzola, I., Barzola, V. & Flores, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Domino de las ciencias*, 3(3). <https://doi.org/10.23857/dc.v3i3.513>
- Becerra, B., Solari, C. & Becerra, D. (2020). Análisis psicométrico instrumento organizacional del clima el de para personal del ministerio de salud del Perú. *Panacea*, 9(2). <https://doi.org/10.35563/rmp.v9i2.324>

- Cardozo, S. & Chung, C. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*, 25(49). <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v25n49/2076-054x-pdfce-25-49-106.pdf>
- Cardozo, A. & Zabaleta, W. (2017). Factores de insatisfacción laboral del personal en las pymes textiles más representativas del barrio doce de octubre en la ciudad de Bogotá. Colombia: Universidad Santo Tomas. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9477/CardozoAmanda2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castellanos, J. & Castellanos, C. (2010). El diseño organizativo: Enfoques y tendencias contemporáneas. *Ciencia y Técnica Administrativa*. 09 (03). <http://www.cyta.com.ar/ta0903/v9n3a2.htm>
- Cheung, S. Wong, P. & Lam, A (2012): An investigation of the relationship between organizational culture and the performance of construction organizations. *Journal of Business Economics and Management*, 38(4), 688-704. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.620157>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Aacademica.org*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Dávila, R. C., Agüero, E., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dziuba, S., Ingaldi, M. & Zhuravskaya, M. (2022). Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. <http://dx.doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Escobedo, M., Cuautle, L., Maynez, A., & Estebané, V. (2014). Escala de Satisfacción Laboral a Partir de Factores Socioculturales y Ergo ambientales para los Docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 177 - 184. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492014000300009&lng=es&nrm=iso

- Fabara, G., Jaramillo, C. & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 77-89. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.255>
- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H. & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D. & Jesús, G. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciendo*. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de investigación*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Granda, E. (2018). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/download/5405/4641/0#:~:text=Como%20factores%20constituyentes%20de%20la,la%20insatisfacci%C3%B3n%20con%20el%20jefe>
- Gómez, R. V., Pando, M., Valdez, I., Rubio, S. M., Aranda, C., & León, S. G. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 3(7), 37-47. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/30>
- Govea, K. & Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y negocios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari, F., Keshavarzi, S., & Akbar, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 67 - 71. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116300841>

- Iglesias, A. & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016
- Infobae. (2019). *Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo*.
<https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- La República. (2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Devito.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/download/1057/1013/3256>
- Masías, Y., Calderon, K., Bravo, D., Gonzales, H. & Colque, W. (2021). Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Andina del Cusco. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 10(1), 521–531.
<https://doi.org/10.36881/yachay.v10i1.530>
- Ministerio de salud [MINSA]. (2008). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y trabajo*, 19(58).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paz, E. & Pereda, A. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51078/Paz_PET-Pereda_RAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
- Platán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35 (1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Randstad Workmonitor (2018). *Impact of a multi-generational workforce*. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/Randstad%20Workmonitor%20global%20report%20Q2%20-%20June%202018.pdf>
- Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Nuvar, I. L., & Rozo, A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista ESPACIOS*, 39(22). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/18392227.html>
- Sampieri, R., Valencia, S., & Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y administración*, 59(1), 229-257. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422014000100010&script=sci_abstract
- Serrano, R., Arbúes, C., Lopez, R., Blasco, J., Abad., A & Miguel, B. (2021). La insatisfacción laboral. *Artículo monográfico*. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-insatisfaccion-laboral-articulo-monografico/>
- Servín, M. (2019). Clima organizacional en la Universidad. *Ciencia latina*, 3. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/20/13/>
- Torres, K., Lamenta, P. & Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza organizacional*, 5(9), 159-172. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/>
- Trigozo, C. J., Sánchez, M. F., Troya, D., & Cruz, J. J. (2022). Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el

- nororiental peruano, en tiempos de COVID-19. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1). <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.14>
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). Código de ética en investigación
- Uturunco, M. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Segúin Escobedo”, Arequipa. *Ágora*, 5(2). <https://doi.org/10.21679/arc.v5i2.109>
- Véliz, A., Vidal, Y. & Chiguay, C. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública regional chilena. *Revista Inclusiones*, 6, 312-326. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1880>
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 129–48

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Conjunto de características del ambiente de trabajo, el cual es percibido directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en ese ambiente (Becerra et al., 2020)	La variable será medida a través del Cuestionario de Clima Organizacional, construido por Ministerio de Salud (2008), validado por Becerra et al., (2020).	Cultura de la Organización	1, 8, 33, 20, 23, 31, 24, 26	Ordinal
			Diseño organizacional	3, 14, 6, 27, 10, 13, 29, 30, 34	
			Potencial Humano	4, 5, 12, 17, 7, 19, 11, 16, 21, 18, 25	
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Percepción del trabajador basado en las creencias, sentimientos y valores, que desarrolla durante su propio trabajo. (Palma,2005)	La variable será medida a través de la Escala de Satisfacción Laboral, construido por Warr et al., (1979), validado por Paz y Pereda (2020).	Unidimensional	1 - 15	Ordinal

Anexo 02: Instrumentos de Recolección de datos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

(MINSA, 2008; validado por Becerra et al., 2021)

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la tercera fase (medición) del estudio del Clima Organizacional.

Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud. Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente: El cuestionario es anónimo y confidencial. Es importante responder de manera franca y honesta

A continuación, presentamos un ejemplo de llenado:

“Mi jefe está disponible cuando se le necesita”

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

ÍTEMS	NUNCA	A VECES	FRECUEMENTEMENTE	SIEMPRE
1. Mi centro de labores me ofrece oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer				
2. Me río de bromas				
3. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
4. La innovación es característica de nuestra organización				
5. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
6. Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo que realizo				
7. Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
8. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
9. Las cosas me salen perfectas				
10. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
12. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				

13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14. En mi organización participo en la toma de decisiones				
15. Estoy sonriente				
16. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
17. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
18. La limpieza de los ambientes es la adecuada				
19. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
20. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
21. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
22. Cometo errores				
23. Estoy comprometido con mi organización de salud				
24. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
25. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
26. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
27. Mi salario y beneficios son razonables				
28. Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				
29. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
30. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
31. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
32. He mentido.				
33. Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.				
34. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Warr et al., (1979), validado por Paz y Pereda (2020)

Instrucciones: Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo. Señale con una X dentro del recuadro inferior correspondiente a la pregunta

1	2	3	4	5	6	7
Estoy absolutamente insatisfecho	Estoy bastante insatisfecho	Estoy algo insatisfecho	Indiferente	Estoy algo satisfecho	Estoy bastante satisfecho	Estoy absolutamente satisfecho

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
Las condiciones físicas del trabajo.							
La libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.							
Los compañeros de trabajo.							
El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo.							
El jefe inmediato.							
La cantidad de responsabilidad que se le confía							
La cuantía de su salario							
Las oportunidades que se le dan para demostrar sus habilidades.							
Las relaciones laborales que existen entre los directivos y los trabajadores de su empresa							
Las oportunidades de promoción con las que cuenta.							
La forma en que es usted dirigido.							
La atención que se presta a sus sugerencias							
La jornada de trabajo.							
La variedad del trabajo.							
La seguridad en el trabajo							

Anexo 03: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un Hospital de Sullana 2023.

Investigadores: Añazco Bernuy Maria Belen y Cubas Quispe Lytzy Milagros

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un Hospital de Sullana 2023” cuyo objetivo es determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pre grado de la carrera profesional de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso de la institución Hospital de apoyo II, Sullana.

PROCEDIMIENTO

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta para recoger información acerca del clima organizacional y satisfacción laboral en el hospital de apoyo II de Sullana.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo de 20 minutos y se realizará en el ambiente del hospital. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación.

Beneficios

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio va a aportar un beneficio para la salud pública.

Confidencialidad

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

CONSENTIMIENTO

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada

Nombres y Apellidos:

Fecha y Hora:

Anexo 04. Matriz de evaluación por juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima Organizacional

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 01 "CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN"	1. Mi centro de labores me ofrece oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	x		x		x		
		8. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	x		x		x		
		33. Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.	x		x		x		
		20. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	x		x		x		
		23. Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		
		31. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	x		x		x		
		24. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	x		x		x		
		26. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	x		x		x		
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias/Observaciones
	DIMENSIÓN 02 "DISEÑO ORGANIZACIONAL"	3. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	x		x		x		
		14. En mi organización participó en la toma de decisiones	x		x		x		
		6. Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo que realizo	x		x		x		

	27. Mi salario y beneficios son razonables	x		x		x		
	10. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	x		x		x		
	13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función	x		x		x		
	29. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	x		x		x		
	30. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	x		x		x		
	34. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	x		x		x		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias/Observaciones
DIMENSIÓN "POTENCIAL HUMANO" 03	4. La innovación es característica de nuestra organización	x		x		x		
	5. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	x		x		x		
	12. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	x		x		x		
	17. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	x		x		x		
	7. Mi jefe está disponible cuando se le necesita	x		x		x		
	19. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	x		x		x		
	11. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	x		x		x		
	16. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	x		x		x		
	21. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	x		x		x		

	18. La limpieza de los ambientes es la adecuada	x		x		x		
	25. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x		

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo - Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Nombre : Luis Alberto Bustamante Rivasplata

Firma :

DNI : 42999075

Correo : luisbustamanterivasplata@gmail.com

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Satisfacción Laboral

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		1. Las condiciones físicas del trabajo.	x		x		x		
		2. La libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	x		x		x		
		3. Los compañeros de trabajo.	x		x		x		
		4. El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo.	x		x		x		
		5. El jefe inmediato.	x		x		x		
		6. La cantidad de responsabilidad que se le confía	x		x		x		
		7. La cuantía de su salario	x		x		x		
		8. Las oportunidades que se le dan para demostrar sus habilidades	x		x		x		
		9. Las relaciones laborales que existen entre los directivos y los trabajadores de su empresa	x		x		x		
		10. Las oportunidades de promoción con las que cuenta	x		x		x		
		11. La forma en que es usted dirigido.	x		x		x		
		12. La atención que se presta a sus sugerencias	x		x		x		
		13. La jornada de trabajo	x		x		x		
		14. La variedad del trabajo.	x		x		x		
		15. La seguridad en el trabajo	x		x		x		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo - Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nombre : Luis Alberto Bustamante Rivasplata

DNI : 42999075

Correo : luisbustamanterivasplata@gmail.com

Celular : 929743869

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima Organizacional

Nº	DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 01 "CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN"	1. Mi centro de labores me ofrece oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	x		x		x		
		8. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	x		x		x		
		33. Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.	x		x		x		
		20. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	x		x		x		
		23. Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		
		31. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	x		x		x		
		24. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	x		x		x		
		26. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	x		x		x		
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias/Observaciones
	DIMENSIÓN 02 "DISEÑO ORGANIZACIONAL"	3. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	x		x		x		
		14. En mi organización participó en la toma de decisiones	x		x		x		
		6. Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo que realizo	x		x		x		
		27. Mi salario y beneficios son razonables	x		x		x		
		10. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	x		x		x		

	13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función	x		x		x		
	29. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	x		x		x		
	30. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	x		x		x		
	34. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	x		x		x		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias/Observaciones
DIMENSIÓN 03 "POTENCIAL HUMANO"	4. La innovación es característica de nuestra organización	x		x		x		
	5. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	x		x		x		
	12. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	x		x		x		
	17. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	x		x		x		
	7. Mi jefe está disponible cuando se le necesita	x		x		x		
	19. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	x		x		x		
	11. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	x		x		x		
	16. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	x		x		x		
	21. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	x		x		x		
	18. La limpieza de los ambientes es la adecuada	x		x		x		
25. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x			

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo - Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Roxana Cabanillas Palomino
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 18733

Nombre : Roxana Cabanillas Palomino
DNI :43249390
Correo : cpalominoro@ucvirtual.edu.pe
Celular :992861623

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Satisfacción Laboral

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		1. Las condiciones físicas del trabajo.	x		x		x		
		2. La libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	x		x		x		
		3. Los compañeros de trabajo.	x		x		x		
		4. El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo.	x		x		x		
		5. El jefe inmediato.	x		x		x		
		6. La cantidad de responsabilidad que se le confía	x		x		x		
		7. La cuantía de su salario	x		x		x		
		8. Las oportunidades que se le dan para demostrar sus habilidades	x		x		x		
		9. Las relaciones laborales que existen entre los directivos y los trabajadores de su empresa	x		x		x		
		10. Las oportunidades de promoción con las que cuenta	x		x		x		
		11. La forma en que es usted dirigido.	x		x		x		
		12. La atención que se presta a sus sugerencias	x		x		x		
		13. La jornada de trabajo	x		x		x		
		14. La variedad del trabajo.	x		x		x		
		15. La seguridad en el trabajo	x		x		x		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo - Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Roxana Cabanillas Palomino
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 18733

Nombre : Roxana Cabanillas Palomino
DNI :43249390
Correo : cpalominoro@ucvirtual.edu.pe
Celular :992861623

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima Organizacional

N°	DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 01 "CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN"		1. Mi centro de labores me ofrece oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	X		X		X		
		8. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
		33. Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
		20. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
		23. Estoy comprometido con mi organización de salud	X		X		X		
		31. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
		24. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
		26. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	X		X		X		
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias/Observaciones
DIMENSIÓN 02 "DISEÑO ORGANIZACIONAL "		3. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
		14. En mi organización participó en la toma de decisiones	X		X		X		
		6. Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo que realizo	X		X		X		
		27. Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
		10. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		

	13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función	x		x		x		
	29. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	x		x		x		
	30. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	x		x		x		
	34. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	x		x		x		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias/Observaciones
DIMENSIÓN 03 "POTENCIAL HUMANO"	4. La innovación es característica de nuestra organización	x		x		x		
	5. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	x		x		x		
	12. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	x		x		x		
	17. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	x		x		x		
	7. Mi jefe está disponible cuando se le necesita	x		x		x		
	19. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	x		x		x		
	11. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	x		x		x		
	16. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	x		x		x		
	21. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	x		x		x		
	18. La limpieza de los ambientes es la adecuada	x		x		x		
25. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x			

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo - Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Nombre : Luis Alfonso Vives Coronado
DNI : 43107725
correo : Luis.vives.coronado@gmail.com
Celular : 952051587

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
UNIDIMENSIONAL		1. Las condiciones físicas del trabajo.	X		X		X		
		2. La libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	X		X		X		
		3. Los compañeros de trabajo.	X		X		X		
		4. El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo.	X		X		X		
		5. El jefe inmediato.	X		X		X		
		6. La cantidad de responsabilidad que se le confía	X		X		X		
		7. La cuantía de su salario	X		X		X		
		8. Las oportunidades que se le dan para demostrar sus habilidades	X		X		X		
		9. Las relaciones laborales que existen entre los directivos y los trabajadores de su empresa	X		X		X		
		10. Las oportunidades de promoción con las que cuenta	X		X		X		
		11. La forma en que es usted dirigido.	X		X		X		
		12. La atención que se presta a sus sugerencias	X		X		X		
		13. La jornada de trabajo	X		X		X		
		14. La variedad del trabajo.	X		X		X		
		15. La seguridad en el trabajo	X		X		X		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo - Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nombre : Luis Alfonso Vives Coronado
DNI : 43107725
correo : Luis.vives.coronado@gmail.com
Celular : 952051587



Anexo 05. Validez de contenido

Validez de contenido por juicio de expertos del Cuestionario de clima organizacional

DIMENSIÓN	ÍTEM	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	V AIKEN GENERAL
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	1	1.0	1.0	1.0	1.00
	8	1.0	1.0	1.0	1.00
	33	1.0	1.0	1.0	1.00
	20	1.0	1.0	1.0	1.00
	23	1.0	1.0	1.0	1.00
	31	1.0	1.0	1.0	1.00
	24	1.0	1.0	1.0	1.00
	26	1.0	1.0	1.0	1.00
DISEÑO ORGANIZACIONAL	3	1.0	1.0	1.0	1.00
	14	1.0	1.0	1.0	1.00
	6	1.0	1.0	1.0	1.00
	27	1.0	1.0	1.0	1.00
	10	1.0	1.0	1.0	1.00
	13	1.0	1.0	1.0	1.00
	29	1.0	1.0	1.0	1.00
	30	1.0	1.0	1.0	1.00
34	1.0	1.0	1.0	1.00	
POTENCIAL HUMANO	4	1.0	1.0	1.0	1.00
	5	1.0	1.0	1.0	1.00
	12	1.0	1.0	1.0	1.00
	17	1.0	1.0	1.0	1.00
	7	1.0	1.0	1.0	1.00
	19	1.0	1.0	1.0	1.00
	11	1.0	1.0	1.0	1.00
	16	1.0	1.0	1.0	1.00
	21	1.0	1.0	1.0	1.00
	18	1.0	1.0	1.0	1.00
25	1.0	1.0	1.0	1.00	
AIKEN		1.0	1.0	1.0	1.00

Validez de contenido por juicio de expertos de la Escala de satisfacción laboral

DIMENSIÓN	ÍTEM	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	V AIKEN GENERAL
SATISFACCIÓN LABORAL	1	1.0	1.0	1.0	1.0
	2	1.0	1.0	1.0	1.0
	3	1.0	1.0	1.0	1.0
	4	1.0	1.0	1.0	1.0
	5	1.0	1.0	1.0	1.0
	6	1.0	1.0	1.0	1.0
	7	1.0	1.0	1.0	1.0
	8	1.0	1.0	1.0	1.0
	9	1.0	1.0	1.0	1.0
	10	1.0	1.0	1.0	1.0
	11	1.0	1.0	1.0	1.0
	12	1.0	1.0	1.0	1.0
	13	1.0	1.0	1.0	1.0
	14	1.0	1.0	1.0	1.0
	15	1.0	1.0	1.0	1.0
V DE AIKEN		1.0	1.0	1.0	1.0

Anexo 06. Confiabilidad

Evidencia de confiabilidad del Cuestionario de Clima Organizacional en una prueba piloto (n=60)

	Correlación elemento - total corregida	Alfa si el ítem se elimina
ÍTEM 1	0.671	0.961
ÍTEM 8	0.540	0.963
ÍTEM 33	0.749	0.961
ÍTEM 20	0.776	0.960
ÍTEM 23	0.687	0.961
ÍTEM 31	0.710	0.961
ÍTEM 24	0.761	0.960
ÍTEM 26	0.718	0.961
ÍTEM 3	0.778	0.960
ÍTEM 14	0.651	0.961
ÍTEM 6	0.603	0.962
ÍTEM 27	0.533	0.962
ÍTEM 10	0.673	0.961
ÍTEM 13	0.561	0.962
ÍTEM 29	0.638	0.961
ÍTEM 30	0.680	0.961
ÍTEM 34	0.716	0.961
ÍTEM 11	0.702	0.961
ÍTEM 16	0.692	0.961
ÍTEM 21	0.757	0.960
ÍTEM 18	0.717	0.961
ÍTEM 25	0.738	0.961
ÍTEM 4	0.667	0.961
ÍTEM 5	0.636	0.961
ÍTEM 12	0.717	0.961
ÍTEM 17	0.650	0.961
ÍTEM 7	0.639	0.961
ÍTEM 19	0.736	0.961
Coeficiente de alfa de Cronbach global		0.962

Evidencia de confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral en una prueba piloto (n=60)

	Correlación elemento - total corregida	Alfa si el ítem se elimina
ÍTEM 1	0.765	0.953
ÍTEM 2	0.881	0.950
ÍTEM 3	0.759	0.952
ÍTEM 4	0.751	0.952
ÍTEM 5	0.786	0.951
ÍTEM 6	0.821	0.951
ÍTEM 7	0.722	0.953
ÍTEM 8	0.807	0.952
ÍTEM 9	0.770	0.952
ÍTEM 10	0.714	0.954
ÍTEM 11	0.814	0.951
ÍTEM 12	0.773	0.952
ÍTEM 14	0.746	0.952
ÍTEM 15	0.561	0.962
Coeficiente de alfa de Cronbach global		0.955

Anexo 07. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de clima organizacional y satisfacción labora

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.059	291	0.015
Satisfacción laboral	0.144	291	0.000

Anexo 08. Autorización de Aplicación del Instrumento de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

14/11/22, 12:48

Correo de Universidad Cesar Vallejo - Permiso para hacer uso de su investigación titulada "Análisis psicométrico del instrume...



LYTZY MILAGROS CUBAS QUISPE <lcubasq@ucvvirtual.edu.pe>

Permiso para hacer uso de su investigación titulada "Análisis psicométrico del instrumento de clima organizacional para el personal del ministerio de salud del Perú."

3 mensajes

LYTZY MILAGROS CUBAS QUISPE <lcubasq@ucvvirtual.edu.pe>
Para: icapredica@gmail.com

9 de noviembre de 2022, 15:45

Buenas Tardes Dr. Bladimir Becerra. Les saluda Añazco Bernuy María Belen y Cubas Quispe Lytzy Milagros, estudiantes de X ciclo de la escuela Profesional de Psicología en la Universidad César Vallejo. Actualmente nos encontramos realizando nuestra tesis para licenciatura sobre "Clima Organizacional y Satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana, 2023" y por ello, le solicité los permisos para aplicar el cuestionario de Clima Organizacional en el sector Salud que fue analizado psicométricamente en el estudio de su autoría.

Estaremos atentas a su respuesta y le agradecemos de antemano su atención.
Saludos cordiales.

atte. Estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo
Añazco Bernuy María Belen y Cubas Quispe Lytzy Milagros

Bladimir Becerra Canales <icapredica@gmail.com>
Para: LYTZY MILAGROS CUBAS QUISPE <lcubasq@ucvvirtual.edu.pe>

9 de noviembre de 2022, 15:17

En atención a lo solicitado, puede usted emplear dicho instrumento, solo le pedimos haga la referencia respectiva
Ante
Bladimir Becerra

14/11/22, 12:33

Gmail - Permiso para hacer uso de su investigación titulada "Propiedades Psicométricas de la escala de satisfacción laboral d...



María Belen Añazco Bernuy <mabe.28.ab@gmail.com>

Permiso para hacer uso de su investigación titulada "Propiedades Psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020"

3 mensajes

María Belen Añazco Bernuy <mabe.28.ab@gmail.com>
Para: andreapereda2013@gmail.com

11 de noviembre de 2022, 13:14

Buenas Tardes Lic. Pereda Rojas, Andrea Carolina. Les saluda Añazco Bernuy María Belen y Cubas Quispe Lytzy Milagros, estudiantes de X ciclo de la escuela Profesional de Psicología en la Universidad César Vallejo. Actualmente nos encontramos realizando nuestra tesis para licenciatura sobre "Clima Organizacional y Satisfacción laboral en colaboradores de un hospital de Sullana, 2023" y por ello, le solicité los permisos para aplicar la escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall que fue analizado psicométricamente en el estudio de su autoría. De ser posible, nos facilita toda información del instrumento.

Estaremos atentas a su respuesta y le agradecemos de antemano su atención.

Andrea Pereda <andreapereda2013@gmail.com>
Para: María Belen Añazco Bernuy <mabe.28.ab@gmail.com>

14 de noviembre de 2022, 11:40

Buenos días María Belen y Lytzy

Agradecidas con ustedes por leer nuestra investigación y querer tomarnos como base para la suya, así mismo, les brindamos nuestro apoyo y consentimiento para que puedan usar el instrumento que hemos validado.
Muchos éxitos con su proyecto.

Atte
Lic. Andrea Pereda y Lic. Erika Paz

Anexo 09. Carta de presentación de la escuela



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Pimentel, 27 de marzo de 2023

CARTA N° 006-2023-UCV-VA-P26-F02-CCP

Dr. Guerrero Amaya, Eduardo Jose

Director Ejecutivo del Hospital de Apoyo II – Sullana

Presente. -

ASUNTO: Permiso para aplicar Prueba Piloto

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez presentarle a los estudiantes del XI ciclo Cubas Quispe Lytzy Milagros, Añazco Bernuy Maria Belen, autoras del proyecto de investigación denominado: Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un Hospital de Sullana 2023, quienes están siendo asesorados por el Docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

Es por ello que, quisiera solicitarle el permiso para que puedan aplicar su prueba piloto a la población de la institución que Usted dirige.

Concedora de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra region, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención, me despido no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora
Escuela de Psicología – Campus Chiclayo

Anexo 10. Carta de aceptación de la institución



DIRECCION REGIONAL DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD PIURA
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA.
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN.
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Sullana, 11 de Abril del 2023.

OFICIO N.º 044 -2023/GOB.REG.PIURA-DRSP-HAS-430020161-430020168

AÑAZCO BERNUY MARÍA BELEN
CUBAS QUISPE LYTTY MILAGROS
ALUMNAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL CHICLAYO



ASUNTO : PROVEIDO FAVORABLE DE EJECUCION DE PROYECTO.

REF : OFICIO N°22-2023-UCV-VA-P26-F02-CCP

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicar que el Hospital por ser una entidad docente, se desarrollan estudios de Investigación y a la vez para comunicarle que el Proyecto cuyo título es "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL DE SULLANA 2023" a ejecutarse en nuestra Institución, tiene Proveído Favorable

Asimismo, informarle que, al culminar la ejecución del mismo, deberá dejar un ejemplar en físico y virtual del informe final, además un artículo del respectivo trabajo.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de especial consideración y estima personal.

Atentamente.

EJGA/JEAA/fee.

Av. Santa Rosa s/n- Sullana
Teléfono (073)490142



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ALBERTO CHUNGA PAJARES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de un Hospital de Sullana 2023", cuyos autores son CUBAS QUISPE LYTTY MILAGROS, AÑAZCO BERNUY MARIA BELEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 15 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ALBERTO CHUNGA PAJARES DNI: 43500086 ORCID: 0000-0002-6424-9695	Firmado electrónicamente por: CPAJARESLA el 20- 07-2023 17:11:27

Código documento Trilce: TRI - 0593016