



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de
salud en una red de salud pública, La Libertad 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Goicochea Aburto, Eileen Ximena (orcid.org/0009-0000-8636-4443)

ASESORES:

Mg. Cabrera Santa Cruz, María Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

Mg. Zubieta Peña, Arturo Rodrigo (orcid.org/0000-0003-3212-3331)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Al todo poderoso, padres y hermanas

Por guiarme en la dirección correcta, dándome la motivación para persistir y no rendirme en mis problemas. Por velar por mi educación y bienestar siendo la fuente constante de apoyo y por no dudar de mi inteligencia o capacidad.

Agradecimiento

A mi asesora de tesis

Agradezco su apoyo sin reservas para desarrollar mi trabajo de investigación y facilitar el progreso de mi formación profesional.

El apoyo incondicional de mi compañero de vida y a mis compañeros de la red de salud donde trabajo, en particular a los que participaron en la investigación actual.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	ivv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III.METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra y muestreo	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5 Procedimientos	31
3.6 Método de análisis de datos	31
3.7 Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V.DISCUSIÓN	55
VI.CONCLUSIONES	65
VII.RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS	68
ANEXOS	77

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Indicadores según dimensiones del clima organizacional	23
Tabla 2 Escala por medición Likert para clima organizacional	24
Tabla 3 Nivel y rangos para clima organizacional	24
Tabla 4 Indicadores de las dimensiones de satisfacción laboral.	26
Tabla 5 Escala de medición Likert para satisfacción laboral	27
Tabla 6 Nivel y rangos para satisfacción laboral	27
Tabla 7 Validación de los instrumentos mediante juicio de expertos	30
Tabla 8 Validación de los instrumentos	30
Tabla 9 Confiabilidad de cada instrumento	31
Tabla 10 Clima organizacional vs satisfacción laboral	33
Tabla 11 Estructura vs satisfacción laboral	34
Tabla 12 Responsabilidad vs satisfacción laboral	35
Tabla 13 Recompensa vs satisfacción laboral	36
Tabla 14 Desafío vs satisfacción laboral	37
Tabla 15 Calidez en las relaciones vs satisfacción laboral	38
Tabla 16 Apoyo vs satisfacción laboral	39
Tabla 17 Estándares vs satisfacción laboral	40
Tabla 18 Conflicto vs satisfacción laboral	41
Tabla 19 Identidad vs satisfacción laboral	42
Tabla 20 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis general	45
Tabla 21 Coeficiente R^2 de la hipótesis general	45
Tabla 22 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	46
Tabla 23 Coeficiente R^2 de la hipótesis específica 1	46
Tabla 24 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	47
Tabla 25 Coeficiente R^2 de la hipótesis específica 2	47
Tabla 26 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	48
Tabla 27 Coeficiente R^2 de la hipótesis específica 3	48

Tabla 28 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	49
Tabla 29 Coeficiente R^2 de la hipótesis específica 4	49
Tabla 30 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 5	50
Tabla 31 Coeficiente R^2 de la hipótesis específica 5	50
Tabla 32 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 6	51
Tabla 33 Coeficiente R^2 de la hipótesis específica 6	51
Tabla 34 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 7	52
Tabla 35 Coeficiente R^2 de la hipótesis específica 7	52
Tabla 36 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 8	53
Tabla 37 Coeficiente R^2 de la hipótesis específica 8	53
Tabla 38 Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 9	54
Tabla 39 Coeficiente R^2 de la hipótesis específica 9	54

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de la investigación	22
Figura 2. Clima organizacional vs satisfacción laboral	34
Figura 3. Estructura vs satisfacción laboral	35
Figura 4. Responsabilidad vs satisfacción laboral	36
Figura 5. Recompensa vs satisfacción laboral	37
Figura 6. Desafío vs satisfacción laboral	38
Figura 7. Calidez en las relaciones vs satisfacción laboral	39
Figura 8. Apoyo vs satisfacción laboral	40
Figura 9. Estándares vs satisfacción laboral	41
Figura 10. Conflicto vs satisfacción laboral	42
Figura 11. Identidad vs satisfacción laboral	43

Resumen

En este estudio, se investigó el clima organizacional y la satisfacción para determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de la salud.

La metodología utilizada es de tipo aplicada con diseño no experimental y nivel explicativo, a la vez usó un enfoque cuantitativo con un método hipotético-deductivo. La población consistió 193 profesionales de la salud de una red de salud pública en La Libertad y la muestra 84. La recolección de información fue por medio de una encuesta, y se empleó como instrumento dos cuestionarios con validación de expertos y mediante el alfa de Cronbach se determinó su confiabilidad.

Después de realizar una prueba de regresión logística ordinaria, los resultados obtenidos mostraron un valor de $p = 0,000$ por debajo de $0,05$, lo que indica que la variable dependiente se explica por la variable independiente con Cox y Snell Pseudo R^2 de $95,5\%$ y Nagelkerke de $95,6\%$, con lo cual se demostró el impacto significativo del clima organizacional sobre la satisfacción laboral del personal de salud en una red de salud pública, La Libertad.

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

Abstract

In this study, organizational climate and satisfaction were investigated to determine the influence of organizational climate on job satisfaction in health personnel.

The methodology used is of the applied type with a non-experimental design and explanatory level, at the same time it used a quantitative approach with a hypothetical-deductive method. The population consisted of 193 health professionals from a public health network in La Libertad and the sample was 84. The information was collected through a survey, and two questionnaires with expert validation were used as an instrument and its reliability was determined through Cronbach's alpha.

After performing an ordinary logistic regression test, the results obtained showed a value of $p = 0.000$ below 0.05, which indicates that the dependent variable is explained by the independent variable with Cox and Snell Pseudo R² of 95.5% and Nagelkerke of 95.6%, thus demonstrating the significant impact of the organizational climate on the job satisfaction of health personnel in a public health network, La Libertad.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

El primordial recurso en toda organización pública y privada, independientemente de su desenvolvimiento positivo o negativo es su recurso humano, sumado a su clima organizacional, estrategias y procedimientos, los cuales deben armonizar perfectamente para alcanzar metas importantes, pasando a ser sumamente vital para la efectividad organizacional.

A nivel internacional, existe un meta análisis desarrollado por Carracedo y Aguilera (2021), realizado de un total de 19 estudios analizados durante el periodo 2010-2020 en España y México, como desenlace se encontró un nivel alto de importancia para ambas variables mencionadas, y que cuando existe mejoría en la intuición de ellas incrementará su grado de satisfacción, la variable de clima organizacional actúa como predictores y trae consigo como producto la satisfacción laboral. Hay varios elementos que forman parte de estas dos variables, pero las dimensiones más usuales son la responsabilidad, supervisión, liderazgo, recompensa, claridad, apertura, interacción social y la motivación, todo ello ayuda a conservar el recurso humano, mejorar el rendimiento y aumentar las competencias. En América Latina, la mayor parte de organizaciones enfrentan dificultades debido a la insatisfacción por la deficiente comunicación que existe en trabajadores y la ausencia de motivación de los gerentes (Gonzales et al., 2021).

Existen dos variables del entorno laboral que cobran una gran importancia, debido a que se relacionan con la eficacia de las organizaciones y desempeño de los trabajadores, las cuales son la satisfacción laboral y clima organizacional. Según la revisión integrativa realizada por Iglesias et. al (2020), en 26 artículos seleccionados durante los años 2013-2018 en instituciones de salud en diversos países como España, Cuba, Brasil, Venezuela, México, Chile, entre otros; en la estimación del clima organizacional, nos dió noción que la deficiencia de ello en la entidad se ve influenciado por características internas como motivación disminuida, pagos y estrategias diferentes y características externas como la inseguridad laboral que repercute en la producción de la organización; en esta revisión integrativa se menciona una influencia negativa en la motivación por parte de la variable tratada, en virtud de ello un número considerable de trabajadores presentaban estados de insatisfacción respecto a dicha variable en su ámbito laboral; asimismo las dimensiones de mayor influencia fueron la motivación, identidad y responsabilidad,

teniendo mayor dificultad con la reciprocidad y liderazgo presentando resultados no favorables. De esto, podemos concluir que algunos aspectos del clima organizacional tienen una repercusión negativa respecto a la variable satisfacción laboral.

Asimismo, una revisión literaria realizada por Botero et al. (2020), menciona que de un total de 30 documentos analizados, 9 son revistas académicas, 20 revistas científicas y 1 editorial sobre clima organizacional tanto en México, Colombia y Perú en el periodo 2006 -2019 , teniendo que el 75 % de estudios reflejan un clima organizacional positivo ,con mayor dificultad en la dimensión de estructura organizacional, presión y equidad, el 100% de organizaciones tienen inclinación por factores motivacionales, a la vez refieren que en toda organización debe estar presente los factores grupales, individuales y psicológicos debido a que favorecen o alteran el clima organizacional, todo ello puede aumentar o disminuir la motivación y compromiso contribuyendo o no a la calidad de la organización con un enfoque integral.

Según la encuesta realizada por Global Workforce of the Future (2022), el menor porcentaje que equivale a 69% a nivel mundial cuentan con una satisfacción laboral alta y un 72% de españoles sienten satisfacción en su trabajo; a la vez los trabajadores de China, Brasil y Turquía son los más satisfechos, en tanto los trabajadores de Grecia, Japón, Italia y Francia reportan la menor satisfacción laboral. Esta encuesta fué realizada en 25 países con la finalidad de comprender la mentalidad y actitudes que tienen los trabajadores , evidenciándose que el 27 % estarían optando por una pronta renuncia laboral y el 45% ya están solicitando nuevos empleos producto de sus jornadas laborales largas y deficiente escucha activa; asimismo en Australia y Suiza el 75% tienen mayor seguridad en el trabajo, llegando a deducir que en estos países está por encima la salud mental, por ello se opta por evitar el agotamiento y aumentar el clima organizacional fomentando el compromiso por ambas partes.

Respecto a ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), estima buena salud a dicha elección del buen ámbito laboral por un adecuado clima organizacional, el cual implica tener noción acerca del comportamiento, percepción, salud, desarrollo de destrezas, conocimientos, habilidades, relaciones aumentando la capacidad intelectual el cual provocará un efecto positivo reflejando buenos resultados para la entidad de salud. El cual de alguna manera influirá en la satisfacción adecuada o inadecuada en cuanto a su apreciación del clima que mantenga en la

organización. Es por eso que en España el porcentaje de empresas que han aumentado sus inversiones en bienestar, desde 2020, alcanzan el 47% de la satisfacción con el trabajo, pero el 37% de las compañías encuestadas dedican menos del 1% de las ventajas de mejorar su bienestar de trabajadores, y solo el 16% dirige el 4% o más beneficios de los negocios. Estas cifras cambian si nos comparamos con el resto del mundo, donde el 38% de las empresas afirman que distribuyen el 4% o más ventajas para mejoría del bienestar humano, y solo 11% dedica menos del 1% del beneficio.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), alude ciertos criterios a implementar en las entidades privadas y públicas de salud, enfocándose a brindar servicios óptimos, esto condiciona a poseer ciertos requisitos para el desenvolvimiento profesional tanto en el aspecto físico, psicológico, entre otros para concretar los objetivos en la organización; la eficacia muchas veces es vinculada con satisfacción laboral que tienen y el bienestar que perciben en su ambiente laboral y los mecanismos presentes en la organización, asimismo dicha organización tiene convenios de colaboración con el Ministerio de Salud para mantener un excelente clima organizacional.

En contexto nacional, el Ministerio de Salud (MINSAL, 2022), existen diversos marcos normativos que promueven el clima organizacional, estas directivas tienen una aplicación en todas las jerarquías organizacionales tanto públicas como privadas, una de ellas es la documentación técnica manual de buenas prácticas para el mejoramiento organizacional buscando fortalecer la capacidad de las organizaciones proyectándose a convertirse en una organización de calidad. Asimismo, esta organización es responsable de actualizar constantemente y progresivamente la directriz y patrón que son parte fundamental cuando se habla de sistema de gestión, es por ello que existe un documento técnico vigente RM N° 468-2011/ MINSAL acerca del procedimiento para estudiar el clima organizacional, el cual tiene por finalidad desarrollar la cultura de calidad dentro de una organización de salud.

Por ello, en el periodo 2022, se estableció un plan del clima organizacional con la determinación de incrementar el índice de lo antedicho en un 20% para la oficina central del Ministerio de Salud, dicho ello es importante mencionar que en el año 2021 se aplicó una encuesta en dicha institución obteniendo un porcentaje del 3.42 % de satisfacción laboral, siendo la dimensión de recompensa la más deficiente, asimismo se reconoce como la dimensión de la identidad y compromiso como la más fortalecida,

también el régimen laboral CAS N° 276 refieren un clima por mejorar y el régimen CAS N°1057 tienen un clima saludable.

Según la revisión sistemática realizada por Soto e Inga (2019), alega un vínculo de positividad en cuanto al estudio de las variables desempeño laboral y clima organizacional que equivale al 97% del total de estudios revisados y una relación negativa en el 3% en el periodo 2015-2019 en la ciudad de Lima. Asimismo, menciona la existencia de una variedad de posturas que pueden fomentar o no el buen clima organizacional, si es que se opta por una postura adecuada aumentara el grado de satisfacción laboral, obteniendo un mayor desempeño, productividad, disminución de costos, mayor rentabilidad de la organización y calidad de servicios. A la vez, el interés del clima organizacional va más allá del rendimiento del personal de salud, buscando estrategias que mejoren la motivación, compromiso, progreso y bienestar para la permanencia de los mismos dentro de la organización.

A nivel local, de acuerdo con Rodríguez y Sáenz (2022), según la reciente indagación realizada en un contexto similar en una red de salud donde demostraron que el grado clima organizacional es bueno en un 57,6% y el 37,6% refieren sentirse cómodos en su centro de laboral, sin embargo existe un porcentaje representativo de trabajadores que refiere insatisfacción. Es por ello que hoy en día toda organización debe tener objetivos establecidos y de conocimiento por cada trabajador, aunado a la buena condición de vida y motivación brindada por una institución de manera que se persuade un entorno confortable logrando aminorar el estrés laboral o desmotivación en el trabajador, asimismo diversos estudios indican una influencia negativa el cual provoca un aumento de funciones, el cual trae consigo un deficiente rendimiento laboral (Vega et al., 2018). El nivel de satisfacción y desempeño laboral aumenta cuando existe estímulos y compensaciones equitativas. Además, si existe estímulos inadecuados la satisfacción de los trabajadores va ser negativa (Araya y Medina, 2019).

La Gerencia Regional de Salud la Libertad (GERESA-LL, 2023), menciona que en el departamento de La Libertad existen 12 redes de salud pública, entre las cuales se encuentra la red de salud la cual será escenario de investigación con antecedentes de ser una de las redes más destacadas de la región; sin embargo actualmente viene atravesando un sin número de problemáticas que se ven reflejadas en los bajos resultados de la última evaluación de indicadores sanitarios a nivel regional, debido al incumplimiento de metas, asimismo se ha evidenciado durante mi experiencia laboral,

que no se considera importante al clima organizacional, siendo crucial en el progreso de la entidad; actualmente se viene atravesando diversos cambios producto de las nuevas gestiones, constantes rotaciones de personal a su plaza de origen o movilización por falta de personal ,brote de dengue que se viene suscitando , suspensión de vacaciones, renuncias, aumento de casos Covid-19, sobrecarga laboral entre otros, al cual el personal de salud se adapta para conservar su plaza laboral, observando insatisfacción por expectativas no deseadas. Las condiciones del personal son nombrado, contratado, terceros y SERUMS de todas las profesiones; existiendo una notable rivalidad entre ellos, que no contribuye a la formación de un adecuado clima organizacional, muchas veces el personal nombrado se siente por encima de los demás basándose en que son conocedores de las funciones y manejo del puesto debido a sus años de servicio laboral dentro de la entidad , se observa en los diversos servicios de la entidad que al personal no nombrado se le cataloga como inexperto, sin conocimiento en el servicio disminuyendo la satisfacción en el centro laboral y la falta de oportunidad para desempeñarse plenamente.

Todo ello aunado al virus del COVID-19 que ha desafiado todos los elementos de la parte logística del sistema sanitario como el equipamiento, personal capacitado, financiamiento, insumos y sistema informático. Además, se evidencia problemas estructurales donde los sistemas de salud mejor preparados para enfrentar situaciones de riesgo como una pandemia sufrieron colapsos. A través de las jornadas laborales he observado situaciones desfavorables que debilitan el bienestar laboral dentro del grupo ocupacional, tal como discusiones en el momento de asumir alguna responsabilidad, asimismo se observa pacientes y familiares reclamando al personal de salud, falta de conciencia en asumir los roles entre trabajadores. De igual forma trabajadores refieren tener disgusto e incomodidad por el constante cambio en el horario y limitación en recursos logísticos. Todo ello conlleva a un deficiente desempeño del personal de salud, el cual viene deteriorando la integridad tanto física como mental.

Siendo esto una causa de interés para los directores; por ello es importante para el adecuado funcionamiento de cualquier organización prestar atención al personal de salud. Si bien es cierto la productividad es problema en una entidad de salud y el recurso humano es una estrategia de solución, es de vital importancia asistir y tomar en cuenta al trabajador respecto a la toma de decisiones generando

oportunidades de mejora personal y una adecuada repercusión del clima laboral tanto en productividad, satisfacción, bienestar psicológico, adaptación ,conforme a lo mencionado , surge las siguientes interrogantes: ¿En qué medida el clima organizacional influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023?; específicamente las interrogantes que se detalla: a) ¿En qué medida la estructura influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023?; b) ¿ En qué medida la responsabilidad influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023?; c) ¿ En qué medida la recompensa influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023?; d) ¿ En qué medida el desafío influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de Salud pública, La Libertad, 2023?, e) ¿ En qué medida la calidez en las relaciones influyen en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública La Libertad, 2023?; f) ¿En qué medida el apoyo influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública La Libertad, 2023?; g) ¿En qué medida los estándares influyen en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública La Libertad, 2023? h) ¿En qué medida el conflicto influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública La Libertad, 2023?; i) ¿En qué medida la identidad influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública La Libertad, 2023?

Según lo mencionado, a nivel teórico este estudio de investigación describirá ambas variables, el cual permitirá conocer a profundidad la situación problemática por la que está atravesando el recurso humano en una red de salud pública.

A nivel práctico se fortalecerá las opciones planteadas del clima organizacional para una mayor eficiencia y satisfacción en el trabajo; a nivel social se busca beneficiar al recurso humano que conforman la institución pública alcanzando las metas trazadas y a la población que acude a algún servicio de salud de dicha jurisdicción.

A nivel metodológico , los alcances adquiridos servirán de precedente para las autoridades regionales de La Libertad, para la pronta incorporación de nuevas perspectivas y políticas relacionadas al clima organizacional, cuyo propósito garantice el desempeño laboral ofreciendo servicios de calidad y a la vez implementar nuevas

disyuntivas para resolución de problemas suscitados en la institución, asimismo servirá como referente bibliográfico para las futuras investigaciones a fines al tema y también servirá como un aporte para la comunidad científica.

Por ende, se estipula como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023. Y como objetivos específicos a) Determinar la influencia de la estructura en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023 ; b) Determinar la influencia de la responsabilidad en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023 ; c) Determinar la influencia de la recompensa en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023 ; d) Determinar la influencia del desafío en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023 ; e) Determinar la influencia de la calidez en las relaciones en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023 ; f) Determinar la influencia del apoyo en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023; g) Determinar la influencia de los estándares en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023; h) Determinar la influencia del conflicto en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023, i) Determinar la influencia de la identidad en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023.

Desde esta perspectiva se planteó como hipótesis general de estudio: Existe una influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023. Y como hipótesis específicas a) Existe una influencia significativa de la estructura en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023; b) Existe una influencia significativa de la responsabilidad en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023; c) Existe una influencia significativa de la recompensa en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023; d) Existe una influencia significativa del desafío en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023; e) Existe una influencia significativa de la calidez en las relaciones en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023 ; f) Existe una influencia significativa del apoyo en la

satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023 ; g) Existe una influencia significativa de los estándares en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023; h) Existe una influencia significativa del conflicto en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023; i) Existe una influencia significativa de la identidad en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda minuciosa para encontrar resultados pertinentes, referenciados al clima organizacional y satisfacción laboral.

Sumba et. al (2022), intentó determinar la manera en la que el clima organizacional influencia la satisfacción del trabajo de empleados en las pymes ecuatorianas; optando por un método basado en la investigación bibliográfica y exploratoria, cuyo enfoque cualitativo ayuda a identificar las características del problema mencionado, se optó por un método deductivo, inductivo y se utilizó un registro bibliográfico, se identificaron fuentes secundarias de una base de datos científica reconocida; las dimensiones completas de liderazgo, comunicación, relaciones humanas, evaluación del desempeño, participación, motivación, entre otras, influyen claramente en cómo una organización moldea su clima organizacional.

Pedraza (2020), en su estudio decidió adoptar un enfoque empírico y causal para investigar cómo el clima organizacional afecta la satisfacción en entornos públicos y privados dentro de una organización en particular; infiriendo en una relación significativa de la primera variable y cinco dimensiones denominadas recompensa, afecto, apoyo, norma e identidad con el clima organizacional.

González (2018), en una compañía se hizo un análisis previo para precisar el predominio del clima organizacional respecto a la satisfacción laboral en una constructora mediana de Valparaíso. Los resultados muestran que además de la concordancia entre las variables, la prevalencia se sustenta en un 95%, seguida del riesgo y la identidad, aunque al menos 0,05.

Wilches (2018), en una compañía minera de Texas- Colombia, se investigó la manera en la que el clima de la organización influencia la satisfacción laboral de los trabajadores; eligió un enfoque mixto y, por lo tanto, descubrió que dichas variables están fuertemente asociadas al poder y colaboración, mientras que la satisfacción laboral está asociada con la vinculación, la simpatía, la coexistencia y la motivación.

Bermeo (2018), analizó el impacto de los elementos que constituyen el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal médico de diferentes áreas y departamentos del Hospital Pichincha de Quito, para lo cual se utilizó y desarrolló la metodología aplicada, no experimental pero también descriptiva; deduciendo que la satisfacción laboral de los médicos esta siendo afectada por el clima organizacional en un campo determinado.

Félix (2022), examinó la asociación en cuanto dos terminologías psicológicas: Clima organizacional, así como también satisfacción laboral entre empleados de una universidad técnica pública de Tarma-Junín. Los resultados mostraron una significancia inversa de $-0,137$. Entre cada dimensión existe una pequeña relación de significancia inversa entre variables estudiadas, de igual forma se puede confirmar que la correlación inversa pertenece a la correlación negativa $r = -0.123$ y entre las demás dimensiones se encuentra una correlación con intervalos $-0,66$ y $-0,140$. Finalmente, se advierte la presencia de escasa satisfacción en ambas variables, lo que sustentaría deficiente armonía en la institución.

Cabrejos (2021), realizó su labor investigadora cuyo contribuir primordial se enfocó en examinar el resultado del clima y satisfacción laboral en trabajadores de la sucursal Chiclayo, optando por un enfoque cuantitativo aplicado y causal; deduciendo que la influencia es válida entre las medidas de ambas variables. Además, se muestra que la variable independiente tiene un efecto negativo relativo a la satisfacción laboral y es poco significativa. La proporción de la dimensión comunicación tiene un desenlace desfavorable de 2566.

Milla (2018), el análisis que se muestra tiene como propósito entender el vínculo entre el ambiente de trabajo y la comodidad que tiene el personal del quirófano del hospital en Huaraz, periodo 2018. La investigación básica descriptiva tiene carácter direccional, cuantitativo, no -correlaciones empíricas y transversales. Los resultados mostraron que 61,1 empleados del centro quirúrgico afirmaron tener un ambiente regular organizado y estaban satisfechos con su trabajo. Por tanto, el clima organizacional influye significativamente en dicho personal del Centro Quirúrgico.

Tafur (2020), hizo una investigación para indagar el vínculo entre el manejo del talento y satisfacción laboral en enfermeros del Hospital Heyzen Pimentel. Se optó por un estudio cuantitativo, correlacional, descriptivo-explicativo-transversal; manifestó que el 67,3% está de acuerdo con el desarrollo laboral, el 30,8% rara vez está de acuerdo con los beneficios y recompensas laborales, el 82,7% está de acuerdo con las condiciones físicas, el 86,6% está de acuerdo con el desarrollo personal, el 65,4% está casi de acuerdo, el 34,6% está de acuerdo con las políticas administrativas rara vez y el 90,3% está de acuerdo en relación a los poderes, asimismo se mostró una correspondencia directa muy fuerte de $\text{sig}=0,000$ y $r=0,731$.

Echevarría (2019), este estudio estableció el predominio existente del clima organizacional en base a la satisfacción laboral en usuarios internos de la red Leoncio

Prado, optando por una aplicación no experimental, descriptiva, explicativa con un diseño transversal correlacional. En relación a la correlación entre el clima de la organización y las puntuaciones globales, fue estadísticamente significativa tanto para el personal médico ($r = 0,523$) como ($r = 0,468$) para el personal administrativo si se habla de la satisfacción laboral. Llegando a tener cierta asociación de una mayor insatisfacción laboral entre los usuarios internos debido a un mal clima organizacional percibido.

Natividad y Zavala (2018), el motivo es estudiar en el personal administrativo de Constructora Río Bravo S.A.C el vínculo existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Metodológicamente usó un enfoque correlacional, transversal y cuantitativo. Según el desenlace obtenido indica la objetividad de una correspondencia significativa. En otras palabras, se mostró una correlación de 0,571 utilizando el coeficiente de Pearson. Esto implica una vinculación moderadamente fuerte.

Rojas (2018), en su investigación se buscó determinar en el personal del Hospital Edgardo Rebagliati Martins la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se inclinó por un estudio no experimental, transversal, descriptivo y de correlación, mediante cuestionarios semiestructurados, se realizó la recopilación de datos. La validación de los instrumentos fue realizada por jueces experimentados, entre los que se encontraban tres expertos en gestión en salud con maestría o doctorado.

Fernández (2017), el objetivo del estudio fue determinar en los ejecutivos de la Dirección Regional de Agricultura Chachapoyas la influencia del clima organizacional en el desempeño; teniendo una investigación no experimental y correlacional, transaccional, causal. Respecto a la prueba que utiliza la razón de probabilidades es 0,67 y el nivel de significancia es menor que 1, significancia estándar ($P < 0,01$, la cual confirmó que el clima organizacional incide favorablemente en el desempeño de los servidores públicos.

Ruiz (2021), se orientó en conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal que labora en la Secretaría de la Función Pública de la Municipalidad de la Ciudad de Trujillo; inclinándose por un diseño transversal no empírico, correlacionado y cuantitativo; concluyendo que encontrar una relación positiva de variables, estas afectarán la satisfacción laboral percibida como también los cambios experimentados por los empleados respecto al clima organizacional.

Miranda y Rodríguez (2020), analizó el dominio del clima organizacional en la satisfacción laboral en la panadería Anvic EIRL de Trujillo. Eligieron un estudio con un diseño transversal, correlacional, no experimental; percatándose influencia positiva en base al clima organizacional y la satisfacción laboral. Sin embargo, posee implicaciones importantes en la medición del compromiso laboral, la supervisión, las condiciones de trabajo y la autorrealización.

Sánchez (2020), su objetivo fue probar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los médicos del Hospital Santa Isabel durante el COVID-19 2020; para ello, aplicó y desarrolló un método de correlación descriptivo de tipo aplicación no experimental; concluyen que el 80% representan una mejora del clima y la insatisfacción del 72%, según el potencial humano como medida del clima organizacional se consideran principalmente mejor 66% y una cultura organizacional sana 56% y el 92% opina que se puede mejorar la planificación organizacional.

Salinas (2019), publicó un estudio basado en explicar la conexión del nivel organizacional y la satisfacción laboral en los empleados del Gobierno Regional de La Libertad en 2019 y optó por un trabajo correlacional, transversal con un diseño no experimental; encontrando una correspondencia moderada de 0.593 según Spearman entre las variables estudiadas, el 68% experimenta un adecuado clima organizacional con suficiente libertad en tomar decisiones, comunicación interpersonal y convivencia armónica laboral. Además, el 93,75% muestra cierto nivel de motivación y el 66% está completamente satisfecho con las buenas relaciones interpersonales.

El término clima tiene sus raíces en la palabra griega klima que significa pendiente o inclinación y el término organón que significa instrumento o herramienta añadiendo los sufijos “al” y “ción”, que significan relativo a, asimismo el autor ejemplifica que las peculiaridades personales conforman el carácter de esa persona, la formación del comportamiento organizacional está descrita por el clima organizacional, indicando que en el comportamiento humano en el lugar de trabajo está influenciado por el clima organizacional, el cual puede desglosarse según las estructuras organizativas, el estilo de gestión, formas de comunicarse, tamaño de la organización, entre otros. Todos los elementos se combinan para crear un clima específico con características propias, que de alguna manera representa la identidad de la organización influyendo en el comportamiento de los involucrados (Brunet, 1987).

En la década de 1930, se inició el estudio del clima organizacional con un enfoque psicológico, donde las actitudes humanas se apoyan en las características individuales y entorno humano. En relación con el lugar de trabajo y la influencia en los resultados organizacionales, los autores Hackman y Oldham propusieron en la década de 1970 que el clima organizacional está en correlación. Durante este tiempo hubo una contradicción entre estos dos puntos de vista. En la década de 1990, se creía que el enfoque debía ser integral (Jáuregui y Louffat, 2019).

Para crear el constructo clima organizacional, la Escuela Gestalt combina la convicción de que el todo es diferente de la suma de sus partes. De acuerdo con esta escuela de pensamiento, las personas entienden el mundo que les rodea de acuerdo con los estándares percibidos y asumidos y actúan de acuerdo con su percepción del mundo. Por tanto, la percepción del entorno y del puesto de trabajo incide en el comportamiento de los trabajadores. El entorno juega un papel decisivo en la configuración del pensamiento y acciones de un individuo de acuerdo con el funcionalismo. Se cree que la capacidad de adaptarse al medio ambiente está influenciada por sus rasgos únicos. A diferencia de los gestaltistas, que creen que la adaptación ocurre por necesidad, los funcionalistas ven las diferencias individuales como menos significativas en este proceso. De esta manera, los empleados interactúan con su entorno y participan en la configuración del entorno. Al estudiar el clima organizacional, ambas escuelas tienen un elemento en común: el grado de homeostasis (equilibrio) que las personas se esfuerzan por alcanzar con el mundo exterior (Brunet, 1987).

Según el MINSA (2009), el ambiente de trabajo es percibido por sus integrantes como el clima organizacional, donde el trabajo se realiza físicamente, los vínculos que existen a su alrededor, y las diversas normas informales y formales.

Según Chiavenato (2011), clima organizacional surge del concepto de motivación y a nivel individual. El ser humano siempre se adapta a las más diversas posiciones para satisfacer sus propias necesidades, manteniendo así el equilibrio emocional. Las reivindicaciones como estado adaptativo. Estas adaptaciones están relacionadas no solo con satisfacer a lo que se conoce como necesidad fisiológica y de seguridad, sino más bien con la pertenencia a grupos sociales que contribuyen a mejorar la autoestima y la autorrealización.

Por esta razón, el término clima organizacional es apropiado para referirse al ambiente interno dentro de una organización, está estrechamente relacionada con la

motivación de los empleados. Si esta puntuación es alta, se mejora la cultura organizacional y se desarrollan relaciones satisfactorias, estímulo, valor y cooperación. No obstante, una situación se agrava cuando los miembros están desmotivados por la frustración, los obstáculos para satisfacer sus necesidades, depresión, indiferencia, descontento por estados de agresión, motines, etc., en casos extremos frecuentemente vistos en conflictos frontales con organizaciones (como huelgas y manifestaciones).

Asimismo, la Real Academia Española (2006), lo establece como el medio en donde se desarrolla funciones cotidianas del ámbito profesional que busca el alcance superior en cuanto a productividad y mejora en el servicio desarrollando alguna estrategia interna. También es conocida como la apreciación simultánea que poseen los integrantes de una entidad en cuanto a procesos organizacionales de liderazgo, relaciones interpersonales, política y remuneración. A la vez, cabe mencionar que la conceptualización de cada trabajador varía y se determina de acuerdo al comportamiento adoptado, por ende, el clima organizacional jamás será igual en una organización u otra (OMS, 2020).

Litwin y Stringer (1968), profundizan en el tema del clima organizacional examinando la manera en que la individualidad y el sistema contribuyen a él, con una diversidad de factores ambientales tales como principios, motivaciones, creencias y actitudes de los empleados dentro de una entidad.

Para Brunet (1987), clima organizacional abarca la percepción que tiene un empleado del ambiente laboral influenciado por sus actitudes, valores o creencias personales, y que la satisfacción con la productividad está influenciada por factores personales y ambientales. Así, se resumen las características del entorno físico organizacional como el conflicto, el liderazgo, la gestión, la supervisión de los sistemas de castigo y recompensa, y las peculiaridades del entorno físico que habita en sí mismo.

En el campo de los estudios organizacionales, el aspecto del clima organizacional tiene una enorme importancia, incorporar las opiniones personales de los empleados sobre la empresa, su personal, la forma en que está organizada y la forma en que opera, y al mismo tiempo ser un ejemplo de conducta de los empleados (Garzón, 2005).

Para Chiavenato (2011), asume el recurso intrínseco de la organización como clima organizacional, el cual involucra diversos criterios que se condicionan entre sí,

como como las metas establecidas, la tecnología utilizada, el tipo de organización, las políticas, y reglamentos atribuidos. También en el libro denominado el clima de trabajo en las organizaciones hace hincapié a la controversia respecto a las definiciones de dicha variable, recalcando que un trabajador puede percibir el clima de una organización sin tener noción de los componentes que lo conforman, por lo que hoy en día es difícil cuantificar el clima organizacional porque muchas veces el trabajador hace su evaluación teniendo en cuenta las diferentes peculiaridades de la organización y no su criterio personal (Brunet, 2011).

El concepto de clima organizacional es considerado como una identidad organizacional culturalmente compatible debido a que reafirma costumbres, valores, tradiciones y prácticas (Robbins, 2004).

Según bibliografía el clima organizacional tiene ciertos elementos: a) el clima hace referencia a las particularidades del medio del trabajo; b) Esta percibido por los trabajadores de forma directa como indirectamente c) Tienen repercusiones en la conducta; d) Influye en la conducta individual y en el sistema organizacional; e) Las estructuras, el clima, las peculiaridades organizacionales y también los componentes que conforman suman un método activo.

Según el MINSA (2009), las características del clima están determinadas por el entorno de la organización, que es relevante para el trabajo de sus miembros. a) los cambios relacionados con el mercado con frecuencia pueden causar inconsistencias en el desempeño, pero esta organización se las arregla para exhibir cierto nivel de estabilidad; b) tener una fuerte influencia en las acciones de los integrantes de la organización; c) influir en la identificación y compromiso de los integrantes; d) afectados debido a las distintas variables estructurales (planes de negocio, políticas y estilos de gestión).

Según Brunet (2011), alude ciertas peculiaridades en relación al clima organizacional como a) es individual; b) los elementos que lo conforman pueden ser variables) es continuo, pero no permanente d) el clima es externo al individuo; e) se observa diferentes climas en cada individuo; f) se basa en las singularidades de la existencia d) es complicado realizar una descripción verbal; h) posee efecto en el proceder i) es un principio exacto de la conducta actuando respecto a las actitudes.

El comportamiento de los subordinados se ve afectado por las acciones de sus líderes, según la teoría de Likert. Sugiere que el contexto percibido de la organización está moldeado por el líder, lo que en última instancia influye en el comportamiento del

seguidor, y en parte por la información, las habilidades, las aspiraciones, los valores y las percepciones de los subordinados. La respuesta que tiene una persona ante una situación siempre se basa en su percepción. Lo que importa no es la realidad objetiva, sino cómo se ven las cosas. El comportamiento está determinado por la percepción, si la percepción está influenciada por la realidad. En esta línea de pensamiento, existen cuatro factores principales que influyen en la combinación e interacción de estas variables, y esto nos permite definir dos tipos principales de sistemas o climas organizacionales, y cada uno de ellos puede definirse como uno de dos grupos. Los climas así creados van desde sistemas altamente autoritarios hasta sistemas altamente participativos. Los autores establecen ocho dimensiones de liderazgo, planificación, desempeño, toma de decisiones, motivación, comunicación, mando y control (Likert, 1968).

Este estudio se basa en la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), porque muestra un notable acuerdo con las variables estudiadas. Ambos teóricos argumentan que la forma en que opera una organización es importante para evaluar el clima organizacional. Sistema con o sin participación, abierto o cerrado, basado en desempeño y satisfacción laboral, incentivando un sistema participativo o no participativo, abierto o cerrado, teniendo como referente el rendimiento y satisfacción laboral. En referencia a este marco teórico, se concluye que el personal médico necesita un clima organizacional favorable para lograr el equilibrio y el bienestar psicológico, lo que, dependiendo del ambiente de trabajo, tiene un producto positivo en la satisfacción del personal médico y una disposición para realizar su trabajo y éxito profesional.

En la bibliografía existen 9 dimensiones relacionadas al clima organizacional:

- a) Estructura: Describe aquellas emociones que reflejan los trabajadores sobre el ambiente laboral. El cual está relacionado directamente sobre las actitudes que determinaran el rendimiento;
- b) Responsabilidad: Se refiere a la autonomía para fijar elecciones a través de cargos y obligaciones en el contexto laboral, en base a las normas establecidas en la entidad;
- c) Recompensa: Es la gratificación de sus resultados obtenidos, el cual incide en el estímulo de los mismos;
- d) Desafío: Se refiere al termino competitividad de los trabajadores dentro de una entidad. En la parte del personal de salud, los establecimientos requieren personal calificado y especializado en sus funciones en áreas con mayor porcentaje de carga laboral;
- e) Calidez en las relaciones: Hace énfasis al adecuado compañerismo en la entidad

laboral, estableciendo vínculos de amistosas; f) Apoyo: Es entendido como la ayuda recíproca que se le brinda al trabajador para la consecución de metas o logros que favorece el desarrollo independientemente de los grados jerárquicos; g) Estándares: La realización de asignaciones efectivas de acuerdo con los estándares establecidos; h) Conflicto: Son interferencias de los trabajadores que limitan la realización de las actividades; i) Identidad: Se refiere a los sentimientos de cada trabajador dentro de una organización satisfaciendo las necesidades de la población (Litwin y Stringer, 1968).

Otros autores según sus teorías establecen diversas dimensiones entre ellos Schneider y Bartlett (1968), desarrollaron un cuestionario para medir el clima de la compañía de seguros y evaluaron los siguientes aspectos: a) apoyo: Interés del gerente en los empleados; b) Estructura: Conocimiento de la administración de la institución; c) Implicación con los nuevos empleados :Selección, formación y evaluación de nuevos empleados; d)Autonomía: Capacidad de toma de decisiones y e) Grado de satisfacción general: Percepción de los empleados sobre sus funciones.

De manera similar, Sudarsky (1977), decreta que el clima organizacional abarca un concepto complejo que admite utilizar el clima y los motivos en el comportamiento de los empleados para determinar cómo se implementan las políticas, tecnologías, prácticas de gestión, procesos de toma de decisiones, etc. Aquellos grupos de trabajo y personas en las que influyen abordan 8 aspectos simultáneamente: cumplimiento, estándares de calidad, responsabilidad, recompensa, apoyo, claridad organizacional, pago y seguridad; también Moos y Humphrey (1974), menciona 3 dimensiones: Relaciones, desarrollo personal y mantenimiento. Patterson et. al (2005), menciona 17 dimensiones: Relaciones humanas: Integración, involucramiento, autonomía, entrenamiento, bienestar y apoyo de supervisión. Procesos internos: Tradición y formalización. Sistemas abiertos: reflexibilidad, flexibilidad, enfoque externo e innovación. Meta racional: Esfuerzo, presión para producir calidad, eficiencia, retroalimentación de desempeño y claridad de metas organizacionales; Pritchard y Karasick (1973) menciona once dimensiones que describen el clima organizacional como el conflicto, autonomía, estructura, cooperación, remuneración, estatus, relaciones sociales, rendimiento, apoyo, motivación, flexibilidad e innovación.

Chiavenato 2011, menciona 8 dimensiones: cooperación, recompensa, estructura, relaciones, responsabilidad, desafío, identidad y conflictos.

El primer estudio de este concepto de satisfacción laboral se realizó en 1935 en la obra Hoppook, y se desarrolló aún más posteriormente de la II guerra mundial con los ensayos de Elton Mayo y la escuela de graduados en relaciones humanas. Aunque se ha considerado como hipótesis fundamental un vínculo directo entre satisfacción y desempeño del trabajador, investigaciones posteriores han demostrado que tal causalidad, al menos en el sentido y la fuerza de esta escuela de pensamiento, está implícita, y la relación ha sido desmentida (Rodríguez, 2004).

Según Robbins (2004), delimitada a la satisfacción laboral como la postura del trabajador acerca del trabajo. También muestra que el trabajo humano incluye más que actividades obvias, como el papeleo, la escritura de códigos, el servicio a los clientes y la conducción de camiones. Esto incluye comunicarse con colegas y superiores, adherirse a las reglas y costumbres organizacionales, y vivir en condiciones de trabajo ideales. Esto significa que la valoración de la satisfacción o insatisfacción laboral es una articulación compleja de varios factores.

La satisfacción laboral es la conducta usual respecto al trabajo. Las funciones que los trabajadores desempeñan requieren mayor dedicación, habilidades interpersonales con los directores de la identidad, para lograr el cumplimiento de los lineamientos organizacionales, políticas, estándares de desempeño, sobreviviendo con las condiciones laborales. De esto se puede concluir que los puntajes de satisfacción de los empleados son una recopilación compleja de diferentes elementos de trabajo (Chenet et. al, 2022).

Para Gorden (2000), la satisfacción es una emoción hacia una asociación, expresada a través del orgullo por el lugar que uno ocupa en ella, la clara evidencia de sus objetivos y elementos, y la indiferencia hacia las ideas y procedimientos adoptados. Él definió la satisfacción como el grado de felicidad que un empleado obtiene del trabajo (Muchinsky, 2000).

Las teorías sugieren que la satisfacción laboral es sometida a una coincidencia entre lo que los profesionales quieren lograr en sus trabajos y lo que realmente logran. Cuantas más coincidencias, mayor satisfacción. Medir la satisfacción laboral tiene muchos beneficios. a) Ser capaz de conocer las actitudes de los trabajadores tanto de manera holística como en varias dimensiones, y reconocer las disimilitudes que se originan entre diferentes grupos de trabajadores; b) La medición periódica de la satisfacción puede prevenir y cambiar las actitudes negativas. c) Finalmente, los

indicadores de satisfacción laboral aumentan la información en toda dirección, la aceptación de los cambios propuestos y la notificación de su éxito (Escribano, 2006).

Satisfacción es un término universalizado, y bajo este contexto se resumen las diferentes actitudes que tiene una persona hacia el trabajo. Al mismo tiempo, afirma que la satisfacción es una condición anímica que surge de las percepciones y experiencias individuales en el trabajo. A pesar de ser uno de los conceptos más estudiados, también es el más teórico de todos, ya que se explica mediante dos teorías: Distinguir entre factores que producen satisfacción o insatisfacción, denominados factores de motivación (éxito, aprobación, promoción), y factores que producen insatisfacción o insatisfacción, denominados factores de higiene (estilo de liderazgo, salario, seguridad). En cuanto a Adams respecto a su teoría de la equidad establece que la satisfacción depende de los esfuerzos y resultados de nosotros y otros miembros de la organización. Hasta ahora, los autores se han centrado principalmente en analizar la satisfacción de los empleados y los factores motivacionales del trabajador. Además de los elementos psicosociales que son influenciados en la satisfacción de los empleados, se examinó la asociación de este componente con variables sociodemográficas específicas. a) Se localizó una relación positiva entre la satisfacción y edad. b) No hay diferencia de género (puntuaciones similares para hombres y mujeres). c) Las personas comprometidas sienten más felicidad que las solteras (Rodríguez, 2004).

Hay tres enfoques generales para explicar la evolución de la satisfacción laboral: (1) características del trabajo, (2) procesamiento de información social y (3) enfoques temperamentales. De acuerdo con el enfoque específico del puesto, la satisfacción laboral se avala principalmente por el modo de trabajo que realiza un empleado o las características de la organización a la que pertenece. De acuerdo con este punto de vista, los empleados evalúan cognitivamente su trabajo y su organización para determinar su satisfacción relativa (Jex, 2002).

Respecto a la variable de satisfacción laboral, este trabajo de investigación se basa en la Teoría de la Higiene -Motivación. Según Herzberg (1986), el valor de satisfacción laboral es la conformidad del trabajador para realización de sus expectativas y necesidades. Por lo que las organizaciones tienen que tener énfasis en las herramientas que detectan las necesidades del trabajador, ya que un trabajador satisfecho en su ámbito laboral tendrá compromiso al momento de ejecutar sus funciones el cual incrementará su producción y su funcionamiento de manera eficaz.

Para el autor, existen dos factores que afectan directamente en la satisfacción laboral, también llamados factores intrínsecos o motivadores, esto incluye la relación entre la entidad y trabajador, incluida la responsabilidad, estímulo, reconocimiento, realización y la promoción. Asimismo, se menciona a los factores externos o extrínsecos, en el cual se incluyen las políticas, sueldo, condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y supervisión.

Según Palma (2005), describe la terminología de satisfacción laboral como actitudes y tendencias hacia el trabajo relativamente estables basadas en valores y creencias desarrollados con la experiencia laboral. Esta autora determina la variable por cuatro dimensiones: (a) la significación de la tarea, (b) las condiciones de trabajo, (c) el reconocimiento personal o social y (d) los beneficios económicos. Primera dimensión: Significación tarea. Se alude a la voluntad de trabajar basada en la atribución asociada a que el trabajo de un individuo proporciona un sentido de equidad, esfuerzo, aporte material y realización, necesario en el desempeño de las actividades laborales. El investigador considera que el trabajo tiene valor personal y social para los trabajadores, sobre el cual se desempeñan con gran satisfacción y reciben retroalimentación sobre el mismo por parte de superiores y compañeros. Segunda dimensión: Condiciones de trabajo. Conocida como la apreciación del trabajo con base a factores normativos y características que ajustan la actividad laboral. Los indicadores son la disponibilidad y motivación de los trabajadores. De acuerdo con el párrafo anterior, esta dimensión también toma en cuenta las características físicas del ambiente de trabajo, en especial del área en que se desempeñan los trabajadores, tales como nivel de ruido, iluminación, espacio de trabajo, limpieza, temperatura, orden lo proporciona la entidad pública de los trabajadores y, por lo tanto, garantiza la continuidad del empleo. Tercera dimensión: observación social y/o personal. La inclinación a evaluar el trabajo con base en la autoestima y las percepciones de los involucrados en el trabajo, los resultados del trabajo y el impacto de esos resultados, y el valor de cada acción tomada en el lugar de trabajo para los superiores y otros. Está determinado por la conmovición de las calificaciones, el desempeño y satisfacción de los empleados. Esta dimensión también tiene en cuenta las relaciones entre compañeros.

Es decir, las relaciones personales que se dan dentro de una organización, ya sea entre colegas de un mismo campo o entre colegas de diferentes departamentos.

Cuarta Dimensión: Beneficios económicos. Es la disposición a trabajar por recompensas e incentivos económicos por el esfuerzo en las tareas asignadas (Palma, 2005). La retribución económica en este caso es la remuneración que recibe un trabajador a cambio de su trabajo. Estos incluyen salarios y beneficios socioeconómicos directamente relacionados con el agrado de aquellas necesidades esenciales (Herzberg, 1968).

Según Arellano (2005), el incumplimiento por parte de un empleado de las condiciones de trabajo conlleva consecuencias negativas de su comportamiento, tales como: Ausentismo, rotación de empleados, retrasos y falta de capacidad de respuesta. Seguir acatando las normas redundará en un comportamiento alentador y un excelente cumplimiento de sus obligaciones. Es por ello que las organizaciones tienen el reto de fortalecer su clima organizacional, trabajar en equipo es difícil pues se debe lidiar con diversos caracteres, sentimientos psicológicos, presentando cierta complejidad en la dirección de la organización. Por lo que se cree fundamental persuadir a los establecimientos de salud que fomenten al personal de salud, mediante la creatividad e innovación la satisfacción laboral y estos destinen esfuerzos para lograr un adecuado clima laboral basado en la armonía y positividad, asimismo cuando existe una adecuada organización el entorno de trabajo será saludable, obteniendo ciertos beneficios a nivel funcional e incluso el alcance de objetivos establecidos en la organización, basándose en proteger la salud del personal en dicha institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Estudio de tipo aplicada, con el objetivo de generar conocimiento aplicando teorías existentes sobre clima organizacional y satisfacción laboral en tiempo real y nivel específico (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño fue no experimental y nivel explicativo o causal porque se centró en explicar el efecto entre dos variables. Siguiendo el criterio de causalidad como variable independiente (clima organizacional) y como dependiente (satisfacción laboral), se desarrolló una comprensión de las variables mencionadas (Guevara et al., 2020).

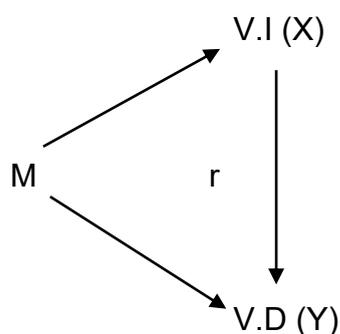
Dado que este enfoque era cuantitativo apoyándose en un diseño causal no experimental en el que los fenómenos del desarrollo se observaban en fenómenos naturales y reales posteriores; se analizaron estadísticamente el objetivo es responder las preguntas de investigación y comparar las hipótesis; fué transversal porque las variables se observaron en poblaciones específicas en momentos y períodos específicos (Ñaupas et al., 2018).

Se utilizó un método hipotético-deductivo, partiendo de observar las variables investigadas hasta formular el problema y abordar la teoría a través de un proceso inductivo; formular deductivamente hipótesis basadas en esta teoría, tratando de confirmarlas empíricamente (Feria et ál., 2019).

Se muestra el diseño de la investigación.

Figura 1

Diseño relación causal



M = personal de la salud en la red pública de salud

X = variable independiente (clima organizacional)

Y = variable dependiente (satisfacción laboral)

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Consta de dos variables, la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente satisfacción laboral, ambas expresadas en escala cuantitativa y ordinal.

Definición conceptual: Alude a la relación de la parte subjetiva percibida del sistema y las características de los miembros de la organización con una variedad de factores ambientales, como las creencias, actitudes, valores, motivaciones de quienes trabajan en la organización. La forma en que se dirige una organización es fundamental para la percepción del clima organizacional y hace que los trabajadores participen o no participen, un sistema abierto o cerrado con la productividad y la satisfacción como puntos de referencia (Litwin y Stringer, 1968).

Definición operacional: El clima organizacional se mide por nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, calidez en las relaciones interpersonales, estándares, apoyo, conflicto e identidad (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores: Sirve para valorar las características de la variable clima organizacional, se detalla a continuación.

Tabla 1

Indicadores según dimensiones del clima organizacional

Clima organizacional	Indicadores
Estructura	Conocimiento de la estructura
	Cumplimiento de reglas
	Normas y procedimientos
Responsabilidad	Compromiso
	Toma de decisiones
	Supervisión
Recompensa	Premios e incentivos
	Reconocimiento
	Compensaciones salariales

Desafío	Riesgos laborales
Calidez en las relaciones	Comunicación
	Relación laboral
Apoyo	Interés
	Colaboración
	Apoyo
Estándares	Rendimiento
	Nivel de desempeño
Conflicto	Discrepancias y desacuerdos
	Tolerancia
	Manejo de discusiones
Identidad	Identificación con la institución
	Lealtad hacia las normas y metas

Nota. Basado en la teoría del autor Litwing y Stringer (1968).

Escala de medición

Se utilizaron las escalas de medida nominal y tipo Likert desarrolladas a continuación.

Tabla 2

Escala por medición Likert para clima organizacional

Alternativa de respuesta	Puntuación
Siempre	5
casi siempre	4
a veces	3
casi nunca	2
Nunca	1

Nota. Elaboración propia

Baremos: Para la primera variable de clima organizacional se utilizaron los rangos listados a continuación.

Tabla 3

Nivel y rangos para clima organizacional

Nivel	Puntajes
Muy malo	28-52
Malo	53-74
Regular	75-96
Bueno	97-118
Muy bueno	119-140

Nota. Elaboración propia

Y por dimensiones:

Niveles		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
CLIMA ORGANIZACIONAL		28 – 52	53 - 74	75 - 96	97 - 118	119 - 140
DIMENSIONES	Estructura	4 – 8	9 - 11	12 - 14	15 - 17	18 - 20
	Responsabilidad	4 – 8	9 - 11	12 - 14	15 - 17	18 - 20
	Recompensa	3 – 7	8 - 9	10 - 11	12 - 13	14 - 15
	Desafío	3 – 7	8 - 9	10 - 11	12 - 13	14 - 15
	Calidez en las relaciones	3 – 7	8 - 9	10 - 11	12 - 13	14 - 15
	Apoyo	3 – 7	8 - 9	10 - 11	12 - 13	14 - 15
	Estándares	3 – 7	8 - 9	10 - 11	12 - 13	14 - 15
	Conflicto	3 – 7	8 - 9	10 - 11	12 - 13	14 - 15
	Identidad	2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10

Nota. Elaboración propia

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Se denomina al grado de conformidad que tiene un trabajador para el cumplimiento de necesidades y expectativas, relacionando dos factores que inciden en la satisfacción laboral, como factores Intrínsecos o también conocidos como motivacionales, que incluyen la relación que existe entre la entidad y trabajador, entre ellos se detalla la responsabilidad, estímulo, reconocimiento, realización y la promoción. Asimismo, se menciona a los factores externos o extrínsecos, en el cual se incluyen las relaciones interpersonales, políticas, condiciones de trabajo, sueldo, y supervisión (Herzberg, 1986).

Definición operacional:

La satisfacción laboral fuè medida en cuatro dimensiones: La significación tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal o social y los beneficios económicos (Palma, 2005).

Indicadores: Representa las características de la variable satisfacción laboral

se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 4*Indicadores de las dimensiones de satisfacción laboral*

Satisfacción laboral	Indicadores
Significación tarea	Disposición
	Esfuerzo
	Realización
	Equidad
	Cumplimiento de metas
Condiciones de trabajo	Distribución
	Comodidad
	Ubicación
Reconocimiento personal y/o social	Realización personal
	Desarrollo profesional
	Disfrute
	Impacto
Beneficios económicos	Resultados
	Incentivos a mi labor
	Necesidad y expectativa económica

Nota. Basado en la autora Palma (2005).**Escala de medición**

Se utilizó la escala nominal y de medición tipo Likert desarrollada a continuación.

Tabla 5*Escala de medición Likert*

Alternativa de respuesta	Puntuación
Total acuerdo	5
De acuerdo	4
Indeciso	3
En desacuerdo	2
Total desacuerdo	1

Nota. Elaboración propia

Baremos: En la segunda variable de satisfacción laboral se utilizaron los rangos dados.

Tabla 6*Nivel y rangos para satisfacción laboral*

Nivel	Puntajes
Muy malo	24-44
Malo	45-63
Regular	64-82
Bueno	83-101
Muy bueno	102-120

Nota. Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En este estudio, la población fue limitada porque había una cantidad de profesionales de la salud con ciertas características enumeradas en los criterios inclusivos. Según Hernández y Mendoza (2018), una población se define como un grupo que cumple con ciertos criterios. En este caso se investigó al personal de la salud que laboraron en la red pública de salud La Libertad hasta mayo de 2023, en total 193 trabajadores de la salud.

Criterios de inclusión:

- Todo el personal de salud nombrados, CAS, contratados por terceros, que laboró en una red de salud pública.
- Todo el personal de la salud voluntario con predisposición que fué participe de la investigación sin importar su género, raza, religión o política.

Criterios de exclusión:

- Todo personal de salud que actualmente estuvo con licencias por salud o vacaciones.
- Todo el personal de salud que no pretendió ser parte de la investigación.

3.3.2. Muestra

Según Mendoza y Ramírez (2020), el término muestra, se define como un subconjunto representativo de la población de estudio, cuyo tamaño luego extrapola los resultados a la población y determina los criterios de inclusión y exclusión a considerar. En este estudio, la muestra fue determinada mediante una

fórmula estadística con una confianza del 95% y un error del 8%, resultando en 84 profesionales de la salud.

Cuya fórmula es:

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

Donde:

$Z_{\alpha/2}$: Valor tabulado de la Distribución Normal Estandarizada ($Z_{\alpha/2} = Z_{0.975} = 1.96$)

α : Nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

E : Precisión o error de muestreo del $\pm 8\%$ ($d= \pm 0.08$)

p : Proporción de pacientes satisfechos del 50% ($p=0.50$)

q : Proporción de pacientes insatisfechos del 50% ($q=0.50$)

pq : Varianza máxima del 25.0% ($p*q=0.25$)

N : Población 193 pacientes ($N=193$)

n : Tamaño de muestra

Reemplazando valores, obtenemos el tamaño de muestra:

$$n = \frac{193 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(193 - 1) * 0.08^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 84$$

por lo tanto, el tamaño de muestra será de 84 pacientes

3.3.3. Muestreo

Es un proceso metódico para determinar la muestra finita de toda la población. Este estudio utilizó un método de probabilidad aleatoria simple; Según Hernández y Mendoza (2018), este método selecciona aleatoriamente (n) unidades obtenidas de N (población) para que se tenga la misma probabilidad de ser seleccionado para el estudio, teniendo una muestra representativa.

3.3.4. Unidad de análisis

En esta investigación, la unidad de análisis fueron el personal de la salud que cumplió con los criterios de inclusión y exclusión previstos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se utilizó la encuesta, cuyo objetivo es evaluar la comprensión de los encuestados sobre ambas variables estudiadas, es decir, Clima organizacional y satisfacción laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumentos

Los datos se recopilaban mediante cuestionarios, que son instrumentos de medición donde se plasman ciertas características que no se pueden medir directamente. En este estudio, el cuestionario de clima organizacional fue desarrollado por Litwing y Stringer (1968) y adaptado por la investigadora con base en las teorías de los autores. Este producto tenía 28 ítems calificados del 1 al 5 (nunca = 1, rara vez = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5). Se basaron en indicadores y medidas teóricamente sólidos que utilizaron los siguientes intervalos para analizar el clima organizacional y describir las dimensiones: muy malo (28-52), malo (53-74), regular (75-96), bueno (97-118), muy bueno (119-140). Y para la segunda variable, satisfacción laboral, se utiliza una herramienta denominada "Escala de Satisfacción Laboral SL/SPC". Se deriva de Palma (2005) y es modificado por la investigadora en base a cuatro aspectos relevantes: significado de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. El cuestionario tenía 24 ítems, pero tenía escalas de medición: desacuerdo total; no estoy de acuerdo, totalmente de acuerdo, indeciso de acuerdo, los siguientes niveles: muy malo (24-44), malo (45-63), regular (64-82), bueno (83-101) y muy bueno (102-120) con ambos cuestionarios tuvieron un total de 52 puntos.

3.4.3. Control de Calidad de los Instrumentos

Prueba piloto:

Los instrumentos se administraron a 20 profesionales de la salud para determinar cómo comprendían, adoptaban y cuándo utilizaban los instrumentos y obtener las pruebas necesarias de su validez y confiabilidad.

Validez:

La validación fue realizada por expertos quienes determinaron que ambos instrumentos contenían elementos necesarios y suficientes para determinar su efectividad.

Tabla 7

Validación de los instrumentos mediante juicio de expertos

Nro.	Identidad del especialista	Cuestionario clima organizacional	Escala de satisfacción laboral sl/spc
1	Mg. Judith Paola, Lecca Flores.	Aplicable	Aplicable
2	Mg. María Alejandra, Niquen Salazar.	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Claudia Lisset, Zapata Guerrero	Aplicable	Aplicable

Para asegurar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio, es necesario lo siguiente:

Tabla 8

Validación de los instrumentos

Test	Número de casos	Valor de correlación de Pearson	Probabilidad (p)	Significancia
Cuestionario clima organizacional	20	0.893	0.000	Altamente significativo
Escala de satisfacción laboral sl/spc	20	0.789	0.000	Altamente significativo

Si $p \leq 0.01(1\%) \rightarrow$ Altamente significativa

Si $p \leq 0.05 (5\%) \rightarrow$ Significativa

Si $p > 0.05 (5\%) \rightarrow$ No significativa

Los instrumentos son validos

Confiabilidad:

La confiabilidad se determinó mediante pruebas estadísticas donde el alfa de Cronbach se superpuso con pruebas piloto, arrojando los siguientes resultados:

Tabla 9

Confiabilidad de cada instrumento

Test	Valor de Alpha de Cronbach	Número de casos	Número de Items
Cuestionario clima organizacional	0.923	20	28
Escala de satisfacción laboral sl/spc	0.862	20	24

Los instrumentos son confiables

3.5. Procedimientos

En este estudio se estimó la efectividad de este instrumento por tres maestros expertos en gestión de servicios de salud, luego se solicitó autorización a las áreas administrativas correspondientes de la red pública de salud, La Libertad, 2023. De esta forma se desarrollaron los instrumentos con una prueba piloto con un total de 20 trabajadores de la salud seleccionados al azar que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Como cuestionarios se utilizó una escala Likert anónima de 1 a 5, que determinó dos variables: clima organizacional y satisfacción laboral. Después de la validación del dispositivo, la prueba piloto y la aprobación de la aplicación, se recopilaron datos de un total de 84 profesionales de la salud.

3.6. Método de análisis de los datos

Los datos recolectados con las herramientas descritas fueron ingresados y procesados con el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS Versión 27, siendo presentados en tablas de una y dos entradas en forma numérica y porcentual. Para formar una hipótesis, considerando la estadística inferencial, se realizó una prueba de normalidad de datos con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que también determinó el uso de datos cuando hay suficiente evidencia de

significancia estadística y evidencia de error. es del 5 por ciento o menos ($p \leq 0.05$), para confirmar la hipótesis con regresión logística ordinal y seguir con los análisis, conclusiones y recomendaciones correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

Los resultados de este estudio se rigieron por el código ético establecido por la Universidad César Vallejo. Respetando el principio ético de autonomía, la finalidad del estudio fue previamente explicada a los participantes que colaboraron en el estudio, y la participación fue voluntaria. Dado que la aplicación formal fue aprobada por la red pública de salud, se siguió el principio ético de no hacer daño. Considerando el principio de utilidad, se respetó la humanidad de todo el personal de la salud que participaron en la investigación, se eligieron algunos valores como la amabilidad y la responsabilidad respetando el principio de confidencialidad. Los documentos aplicados fueron anónimos y protegieron la identidad de los participantes. Además, se aplicaron los principios de justicia, ya que el trato fue justo y se respetó la libertad de expresión y elección. Ciertamente se aplicaron estándares de precisión científica, responsabilidad e integridad a todos los datos recopilados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de clima organizacional y satisfacción laboral

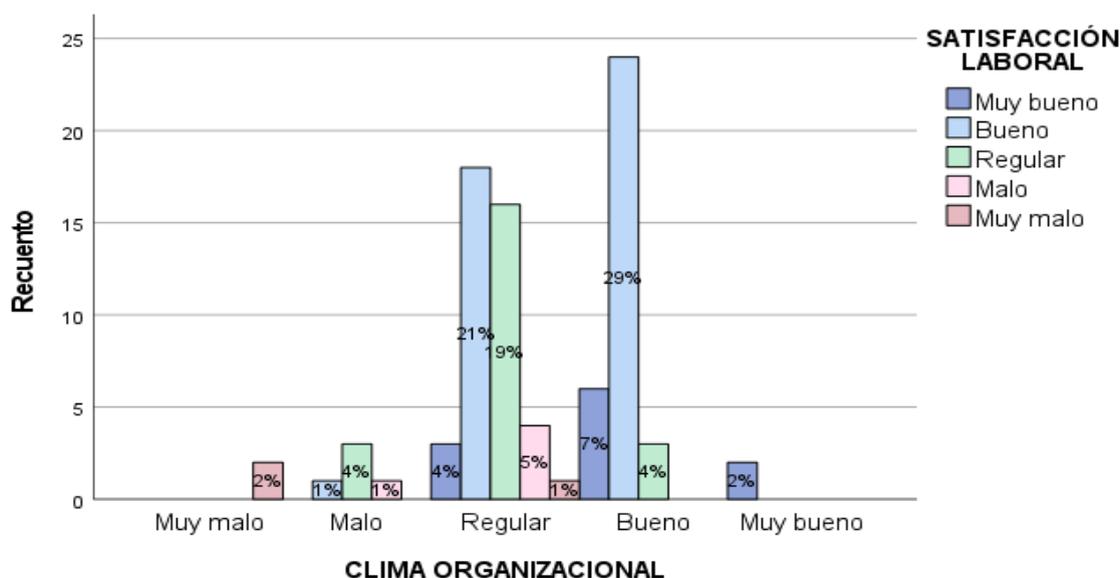
Tabla 10

Clima organizacional vs satisfacción laboral

CLIMA ORGANIZACIONAL		SATISFACCIÓN LABORAL					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy malo	Recuento	2	0	0	0	0	2
	% del total	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%
Malo	Recuento	0	1	3	1	0	5
	% del total	0,0%	1,2%	3,6%	1,2%	0,0%	6,0%
Regular	Recuento	1	4	16	18	3	42
	% del total	1,2%	4,8%	19,0%	21,4%	3,6%	50,0%
Bueno	Recuento	0	0	3	24	6	33
	% del total	0,0%	0,0%	3,6%	28,6%	7,1%	39,3%
Muy bueno	Recuento	0	0	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 2

Clima organizacional vs satisfacción laboral



En la tabla 10 y figura 2, se aprecia que 29% de la muestra de 84 personales de la salud presentan buenas calificaciones de CO y por ende buena SL.

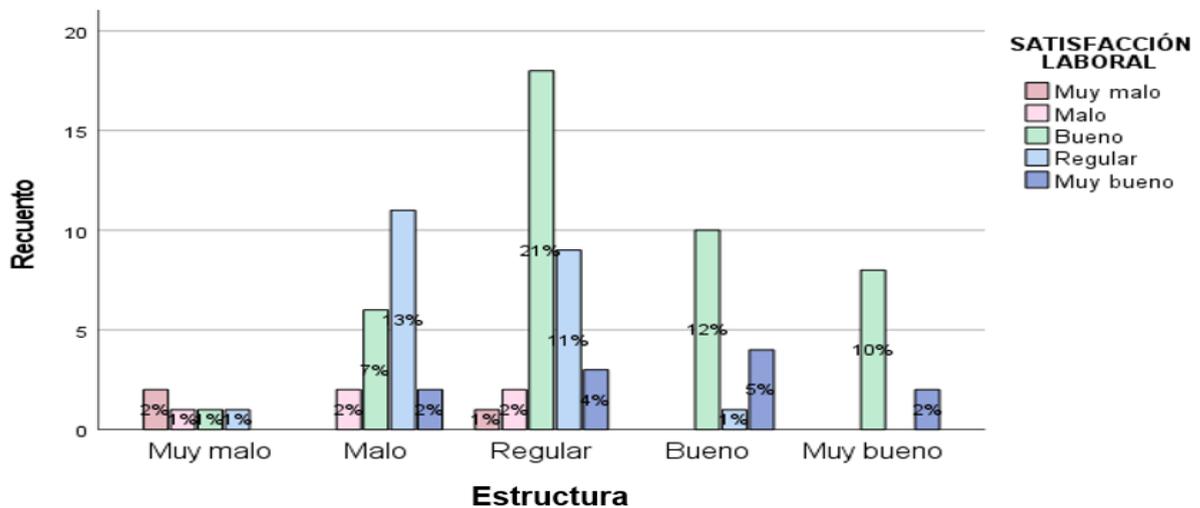
Tabla 11

Estructura vs satisfacción laboral

Estructura		Satisfacción laboral					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy malo	Recuento	2	1	1	1	0	5
	% del total	2,4%	1,2%	1,2%	1,2%	0,0%	6,0%
Malo	Recuento	0	2	11	6	2	21
	% del total	0,0%	2,4%	13,1%	7,1%	2,4%	25,0%
Regular	Recuento	1	2	9	18	3	33
	% del total	1,2%	2,4%	10,7%	21,4%	3,6%	39,3%
Bueno	Recuento	0	0	1	10	4	15
	% del total	0,0%	0,0%	1,2%	11,9%	4,8%	17,9%
Muy bueno	Recuento	0	0	0	8	2	10
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	9,5%	2,4%	11,9%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 3

Estructura vs satisfacción laboral



En la tabla 11 y figura 3, se percibe que el 21% de la muestra de 84 tienen calificación de estructura regular CO, por ende, una buena SL.

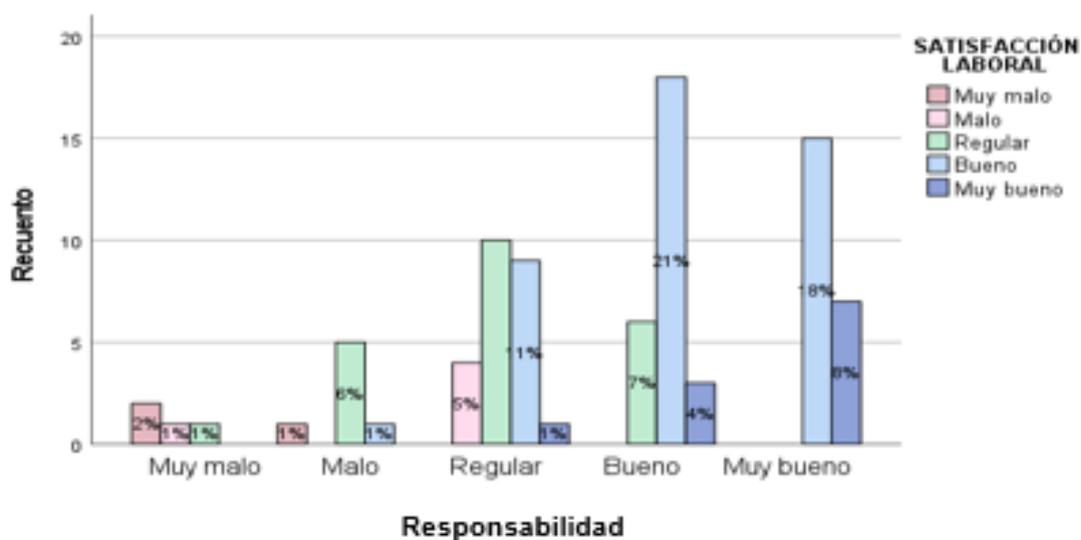
Tabla 12

Responsabilidad vs satisfacción laboral

Responsabilidad		Satisfacción laboral					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy malo	Recuento	2	1	1	0	0	4
	% del total	2,4%	1,2%	1,2%	0,0%	0,0%	4,8%
Malo	Recuento	1	0	5	1	0	7
	% del total	1,2%	0,0%	6,0%	1,2%	0,0%	8,3%
Regular	Recuento	0	4	10	9	1	24
	% del total	0,0%	4,8%	11,9%	10,7%	1,2%	28,6%
Bueno	Recuento	0	0	6	18	3	27
	% del total	0,0%	0,0%	7,1%	21,4%	3,6%	32,1%
Muy bueno	Recuento	0	0	0	15	7	22
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	17,9%	8,3%	26,2%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 4

Responsabilidad vs satisfacción laboral



En la tabla 12 y figura 4, evidencia que 21% de la muestra están calificados para responsabilidad regular CO, por lo que se tiene una buena SL.

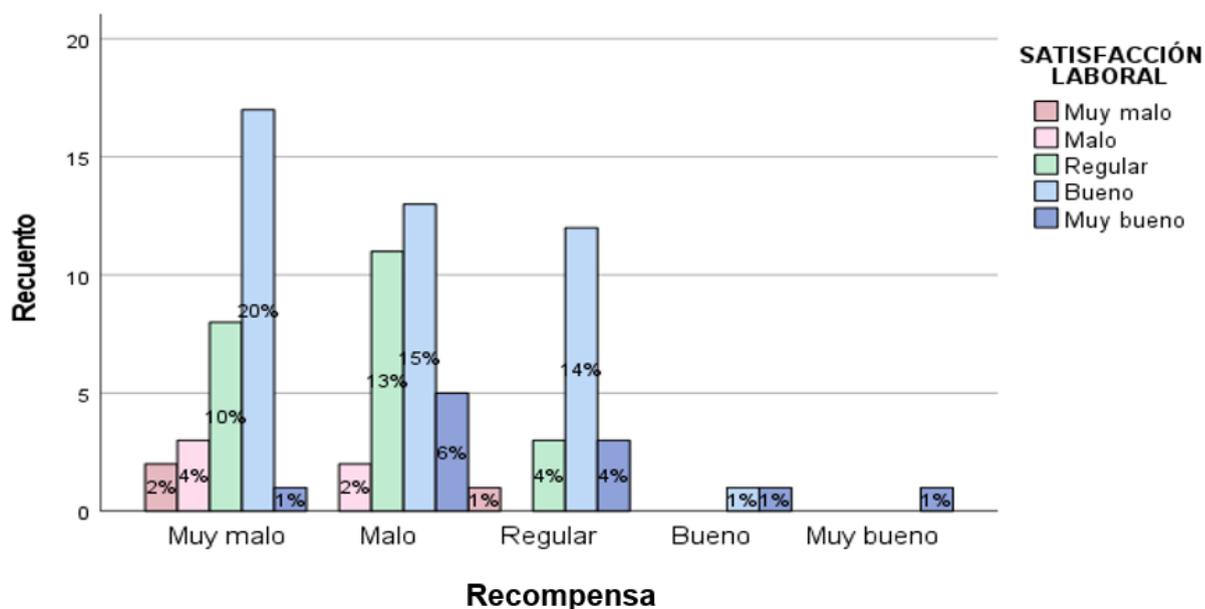
Tabla 13

Recompensa vs satisfacción laboral

Recompensa		Satisfacción laboral					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy malo	Recuento	2	3	8	17	1	31
	% del total	2,4%	3,6%	9,5%	20,2%	1,2%	36,9%
Malo	Recuento	0	2	11	13	5	31
	% del total	0,0%	2,4%	13,1%	15,5%	6,0%	36,9%
Regular	Recuento	1	0	3	12	3	19
	% del total	1,2%	0,0%	3,6%	14,3%	3,6%	22,6%
Bueno	Recuento	0	0	0	1	1	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%	2,4%
Muy bueno	Recuento	0	0	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 5

Recompensa vs satisfacción laboral



En la tabla 13 y figura 5, el 20% de 84 personales de la salud tienen muy mala recompensa CO, pero buena SL.

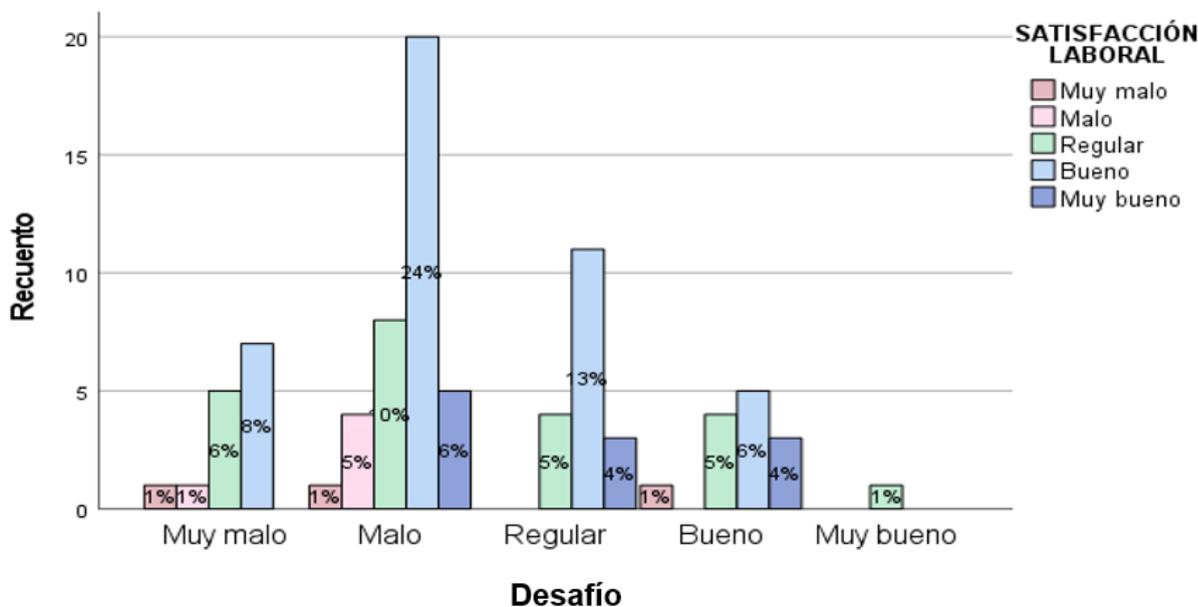
Tabla 14

Desafío vs satisfacción laboral

Desafío		Satisfacción laboral					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy malo	Recuento	1	1	5	7	0	14
	% del total	1,2%	1,2%	6,0%	8,3%	0,0%	16,7%
Malo	Recuento	1	4	8	20	5	38
	% del total	1,2%	4,8%	9,5%	23,8%	6,0%	45,2%
Regular	Recuento	0	0	4	11	3	18
	% del total	0,0%	0,0%	4,8%	13,1%	3,6%	21,4%
Bueno	Recuento	1	0	4	5	3	13
	% del total	1,2%	0,0%	4,8%	6,0%	3,6%	15,5%
Muy bueno	Recuento	0	0	1	0	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 6

Desafío vs satisfacción laboral



En la tabla 14 y figura 6, refleja que 24% fueron identificados con un nivel de desafío malo CO y por ende con buena satisfacción laboral.

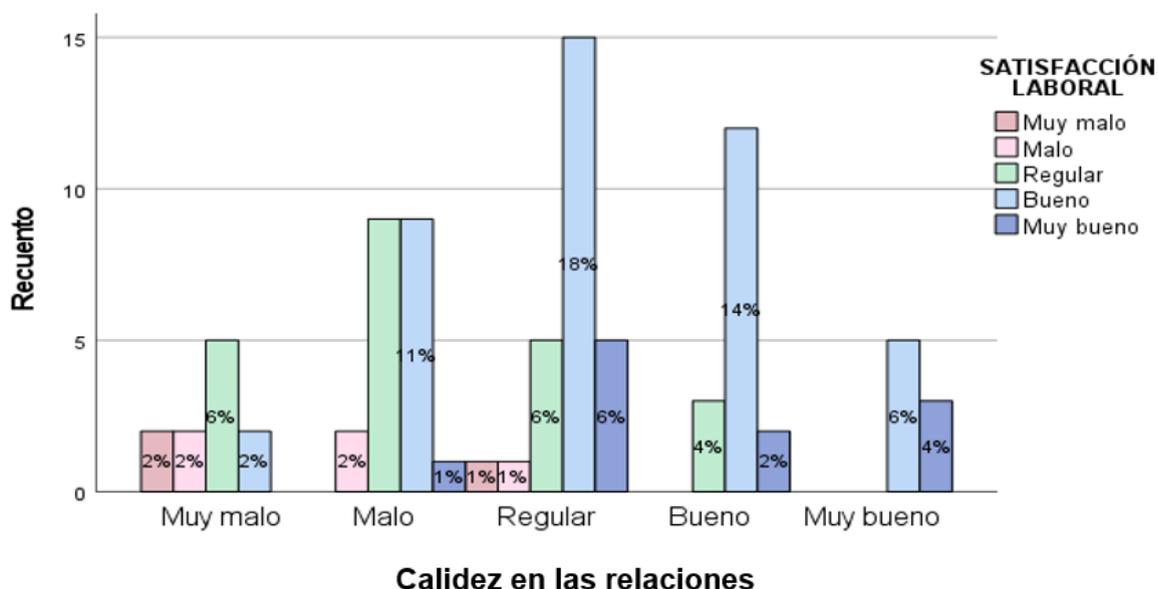
Tabla 15

Calidez en las relaciones vs satisfacción laboral

Calidez en las relaciones		Satisfacción laboral					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy malo	Recuento	2	2	5	2	0	11
	% del total	2,4%	2,4%	6,0%	2,4%	0,0%	13,1%
Malo	Recuento	0	2	9	9	1	21
	% del total	0,0%	2,4%	10,7%	10,7%	1,2%	25,0%
Regular	Recuento	1	1	5	15	5	27
	% del total	1,2%	1,2%	6,0%	17,9%	6,0%	32,1%
Bueno	Recuento	0	0	3	12	2	17
	% del total	0,0%	0,0%	3,6%	14,3%	2,4%	20,2%
Muy bueno	Recuento	0	0	0	5	3	8
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	3,6%	9,5%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 7

Calidez en las relaciones vs satisfacción laboral



En la tabla 15 y figura 7, señala la influencia de la calidez en la relación CO y la SL, donde se puede advertir que el 18% de los 84 tienen calidez en una relación regular y por ende tienen una buena SL.

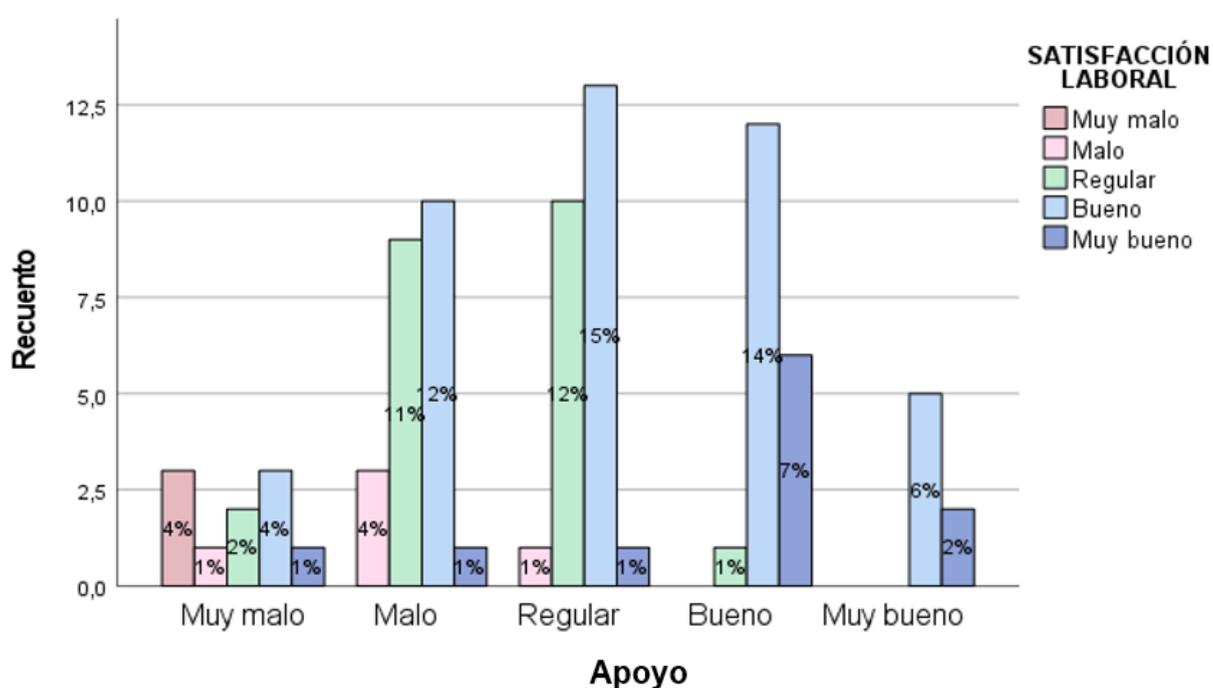
Tabla 16

Apoyo vs satisfacción laboral

		Apoyo	Satisfacción laboral				Total
			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	
Muy malo	Recuento	3	1	2	3	1	10
	% del total	3,6%	1,2%	2,4%	3,6%	1,2%	11,9%
Malo	Recuento	0	3	9	10	1	23
	% del total	0,0%	3,6%	10,7%	11,9%	1,2%	27,4%
Regular	Recuento	0	1	10	13	1	25
	% del total	0,0%	1,2%	11,9%	15,5%	1,2%	29,8%
Bueno	Recuento	0	0	1	12	6	19
	% del total	0,0%	0,0%	1,2%	14,3%	7,1%	22,6%
Muy bueno	Recuento	0	0	0	5	2	7
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	2,4%	8,3%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 8

Apoyo vs satisfacción laboral



En la tabla 16 y figura 8, se estima que el 15% de la muestra de 84 recibieron apoyo regular calificado del CO y por ende buena SL.

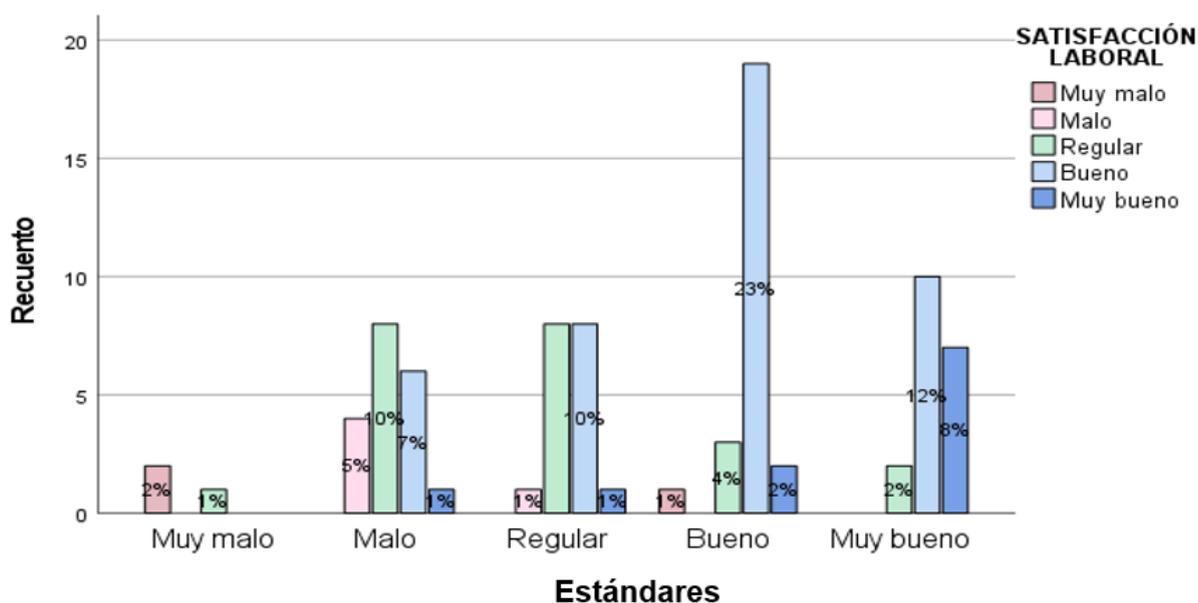
Tabla 17

Estándares vs satisfacción laboral

Estándares		Satisfacción laboral					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy malo	Recuento	2	0	1	0	0	3
	% del total	2,4%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	3,6%
Malo	Recuento	0	4	8	6	1	19
	% del total	0,0%	4,8%	9,5%	7,1%	1,2%	22,6%
Regular	Recuento	0	1	8	8	1	18
	% del total	0,0%	1,2%	9,5%	9,5%	1,2%	21,4%
Bueno	Recuento	1	0	3	19	2	25
	% del total	1,2%	0,0%	3,6%	22,6%	2,4%	29,8%
Muy bueno	Recuento	0	0	2	10	7	19
	% del total	0,0%	0,0%	2,4%	11,9%	8,3%	22,6%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 9

Estándares vs satisfacción laboral



En la tabla 17 y figura 9, en la cual se puede observar que el 23% de los 84 personales de la salud lograron un buen estándar del CO y por ende una buena SL.

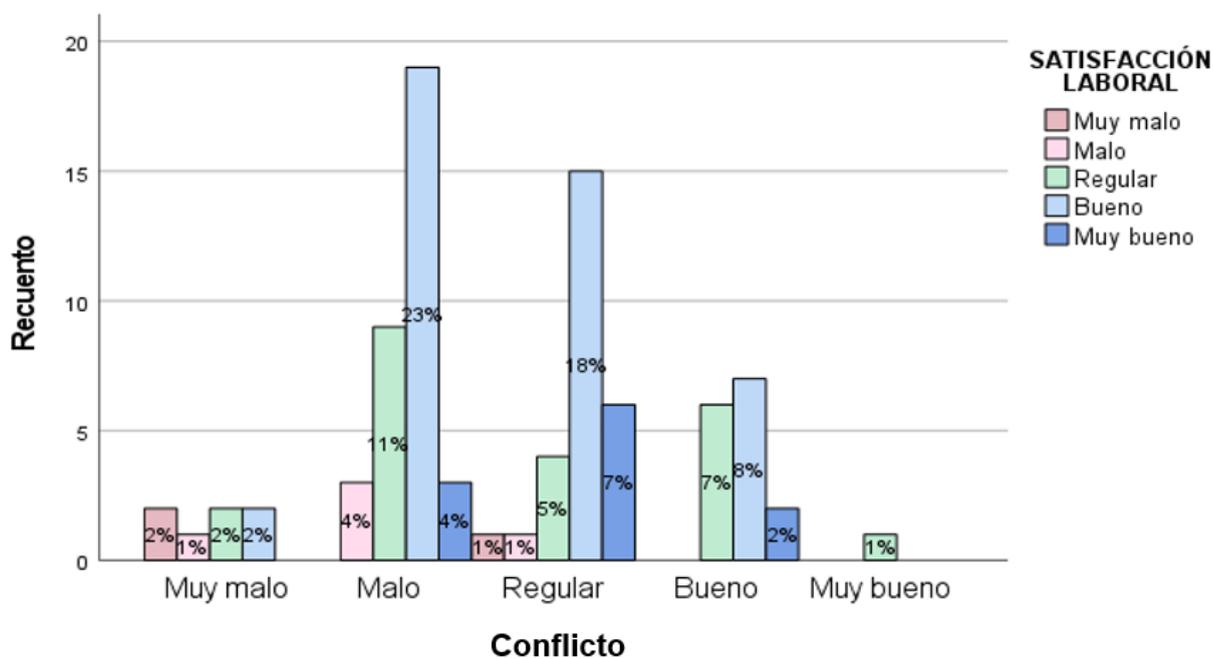
Tabla 18

Conflicto vs satisfacción laboral

Conflicto		Satisfacción laboral					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy malo	Recuento	2	1	2	2	0	7
	% del total	2,4%	1,2%	2,4%	2,4%	0,0%	8,3%
Malo	Recuento	0	3	9	19	3	34
	% del total	0,0%	3,6%	10,7%	22,6%	3,6%	40,5%
Regular	Recuento	1	1	4	15	6	27
	% del total	1,2%	1,2%	4,8%	17,9%	7,1%	32,1%
Bueno	Recuento	0	0	6	7	2	15
	% del total	0,0%	0,0%	7,1%	8,3%	2,4%	17,9%
Muy bueno	Recuento	0	0	1	0	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 10

Conflicto vs satisfacción laboral



En la tabla 18 y figura 10, expone que el 23% del total de la muestra calificaron con un conflicto malo del CO y buena SL.

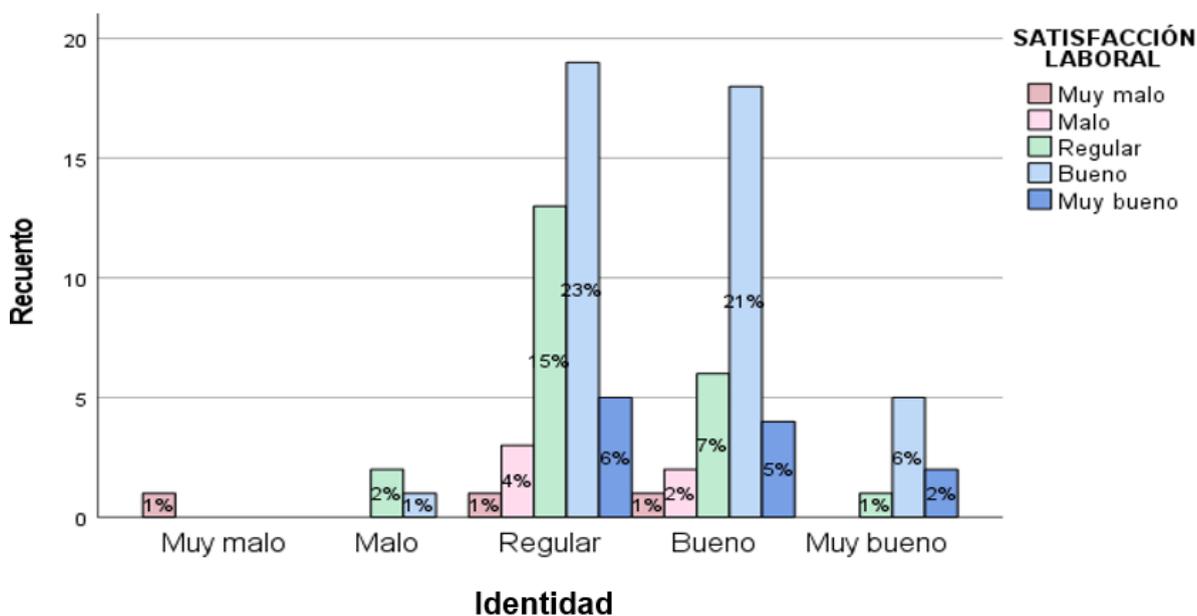
Tabla 19

Identidad vs satisfacción laboral

Identidad		Satisfacción laboral					Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy malo	Recuento	1	0	0	0	0	1
	% del total	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
Malo	Recuento	0	0	2	1	0	3
	% del total	0,0%	0,0%	2,4%	1,2%	0,0%	3,6%
Regular	Recuento	1	3	13	19	5	41
	% del total	1,2%	3,6%	15,5%	22,6%	6,0%	48,8%
Bueno	Recuento	1	2	6	18	4	31
	% del total	1,2%	2,4%	7,1%	21,4%	4,8%	36,9%
Muy bueno	Recuento	0	0	1	5	2	8
	% del total	0,0%	0,0%	1,2%	6,0%	2,4%	9,5%
Total	Recuento	3	5	22	43	11	84
	% del total	3,6%	6,0%	26,2%	51,2%	13,1%	100,0%

Figura 11

Identidad vs satisfacción laboral



En la tabla 19 y figura 11, el 23% de la muestra tienen identidad regular y por ende tienen buena satisfacción laboral.

Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad

De acuerdo con el Anexo N° 8, se optó por emplear la estadística de Kolmogorov Smirnov, puesto que se contó con una muestra de 84; asimismo el material no sigue una distribución normal, debido a que los niveles de significación están por debajo de 0,05, lo que implica rechazar H_0 (hipótesis nula) y se acepta H_a (hipótesis alternativa). Esto significa que la satisfacción laboral, el clima organizacional y sus dimensiones no siguen una distribución normal. Por consiguiente, se decidió analizar las hipótesis mediante estadística no paramétrica donde se utilizó la regresión logística ordinal.

Regresión logística ordinal

La regresión logística ordinaria y la verosimilitud son los métodos más utilizados en este tipo de investigación. La diferencia entre los dos es que las variables no necesariamente se distribuyen normalmente; Algunos especialistas sugieren utilizar el método de la regresión de orden de magnitud en el momento en que no se garantiza la condición de equidad. El objetivo de este tipo de representación de la regresión es explicar la manera en la que se comportan las clases de variable de orden "Y" en respecto a las variables de entrada como X_1 y X_2 (Morales, 2018).

Prueba de hipótesis

Con el uso del patrón general de la distribución de probabilidad del conjunto de datos de la muestra, una hipótesis estadística presenta una declaración con respecto a uno o más parámetros. Su propósito radica en determinar si descartar o no la hipótesis nula, la cual se denota como H_0 y asume la verdad de la hipótesis nula. Por el contrario, la hipótesis alternativa, conocida como H_a , refuta H_0 . Es importante señalar que la hipótesis alternativa solo se rechaza si la prueba muestral revela que H_0 es falsa. A partir de un análisis de prueba de hipótesis, hay dos resultados posibles: rechazar la hipótesis nula o no rechazarla. Si la muestra no rechaza la hipótesis nula, implica que la hipótesis nula sigue siendo plausible (Rincón, 2019).

Decisión estadística

Para determinar si aceptar o rechazar la hipótesis nula (H_0), se debe hacer una suposición consistente y confiar en un valor p . Este método, que sugiere que el fenómeno observado puede deberse al azar, denota la posibilidad de que la H_0 sea falsa como P (Mendenhall et al, 2010).

Si se rechaza la H_0 , significa que α es menor o igual a 0,05. Por otro lado, la hipótesis nula no se rechaza cuando α es mayor a 0.05. Esto se basa en un nivel de significación del 95 % y una tasa de error del 5 %.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa del CO en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.

Ha: Existe influencia significativa del CO en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.

Tabla 20:

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	528,385			
Final	267,707	260,678	44	,000

La Tabla 20, exhibe que la SL se ve impactada significativamente por el clima organizacional. El valor de significancia (0,000) es menor al umbral (0,05), resultando en la aceptación de la Ha y el rechazo de la Ho.

Tabla 21:

Coefficiente R² de la hipótesis general

Cox y Snell	,955
Nagelkerke	,956
McFadden	,428

En la tabla 21, se observa como la satisfacción laboral explica el 95,5% de la variación en el clima organizacional. La prueba de Nagelkerke también indicó que la satisfacción laboral explica el 95,6% de la variación en el CO. Estos hallazgos sugieren que el modelo se ajusta bien a los datos, ya que el valor es cercano a 1.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa del CO en la dimensión estructura en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Ha: Existe influencia significativa del CO en la dimensión estructura en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Tabla 22

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud – 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	407,144			
Final	368,672	38,472	14	,000

La tabla 22, en la red pública de salud La Libertad 2023, cuando el valor de significación (0,000) es < que el límite de error (0,05), se muestra el informe de ajuste. Por consiguiente, se admite la Ha y se descarta la Ho. Por lo tanto, se ha determinado que la dimensión estructura del CO influye en gran medida en la SL del personal de salud.

Tabla 23

Coefficiente R2 de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,367
Nagelkerke	,368
McFadden	,063

En la tabla 23, el 36,7% de la SL se explica por el CO de la dimensión estructural y el 36,8% de la SL se explica por la dimensión estructural del CO en la prueba pseudo-R2 de Nagelkerke. En otras palabras, el modelo ajusta los datos en niveles moderados porque no se acercan a 1. Esta comparación se basa en el cálculo del logaritmo de la probabilidad de los dos modelos.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa del CO en la dimensión responsabilidad en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Ha: Existe influencia significativa del CO en la dimensión responsabilidad en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Tabla 24

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	402,300			
Final	270,942	131,358	14	,000

La tabla 24, permite admitir como resultado la Ha y refutar la Ho. Así, se ha identificado que la dimensión responsabilidad del CO tiene un impacto significativo en la SL del personal de la salud.

Tabla 25

Coefficiente R2 de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,791
Nagelkerke	,791
McFadden	,216

La tabla 25, según Cox y Snell, el 79,1% de la satisfacción laboral se puede explicar por el CO en la dimensión responsabilidad, y el valor de la prueba Nagelkerke Pseudo R2 muestra que el 79,1% de la satisfacción laboral se puede explicar por el CO en la dimensión responsabilidad.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa del CO en la dimensión recompensa en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Ha: Existe influencia significativa del CO en la dimensión recompensa en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Tabla 26

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	368,235			
Final	343,765	24,470	10	,006

En la tabla 26, muestra la prueba donde se reconoce la Ha y se desapueba la Ho. Entre ellos, se confirma que la dimensión recompensa del CO tiene un impacto significativo en la SL del personal de la salud.

Tabla 27

Coefficiente R2 de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,253
Nagelkerke	,253
McFadden	,040

La tabla 27, en cuanto al Cox y Snell afirma que el 25,3% del uso de recompensas se explica por la satisfacción laboral, y también en el valor de la prueba de Nagelkerke afirma que el 25,3% del uso de recompensas se explica por la satisfacción laboral. En otras palabras, se ajusta mal a los datos porque están lejos de 1.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa del CO en la dimensión desafío en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Ha: Existe influencia significativa del CO en la dimensión desafío en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Tabla 28

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	333,603			
Final	316,314	17,289	10	,068

En la tabla 28, se muestra que 0,068 es sobre el margen de error, por lo que se aprueba la Ho. entonces, confirmando que no afecta significativamente el CO en la dimensión desafío respecto a la SL del personal de la salud.

Tabla 29

Coeficiente R2 de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,186
Nagelkerke	,186
McFadden	,028

En la tabla 29, observando que Cox y Snell, muestra que el 18,6% de la SL se explica por el CO en la dimensión desafío. En otras palabras, el modelo en relación a los datos se ajusta muy mal porque están lejos a 1.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe influencia significativa del CO en la dimensión calidez en las relaciones en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Ha: Existe influencia significativa del CO en la dimensión calidez en las relaciones en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Tabla 30

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 5

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	372,654			
Final	324,093	48,561	12	,000

La Tabla 30, se muestra la prueba de ajuste cuando 0,000 es inferior al límite de error. Teniendo por resultado, que la Ha y se rechazó la Ho. Así, resulta que la calidez en las relaciones y la SL entre los investigadores del estudio tienen un impacto significativo en el clima organizacional.

Tabla 31

Coefficiente R2 de la hipótesis específica 5

Cox y Snell	,439
Nagelkerke	,439
McFadden	,080

En la tabla 31 es evidente que, el 43,9% de la satisfacción laboral se explica por el CO de la dimensión calidez relacional, y el valor de la prueba Nagelkerke Pseudo R2 muestra que el 43,9% de la SL se explica por el CO de la dimensión calidez relacional. En otras palabras, hay una regularidad en el ajuste del modelo a los datos porque están lejos de 1.

Hipótesis específica 6

Ho: No existe influencia significativa del CO en la dimensión apoyo en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Ha: Existe influencia significativa del CO en la dimensión apoyo en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Tabla 32

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 6

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	389,911			
Final	342,611	47,300	11	,000

En la tabla 32, se aprecia la aceptación de la Ha y se descarta la Ho. Reconocer el apoyo del CO entre el personal de la salud tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral.

Tabla 33

Coefficiente R2 de la hipótesis específica 6

Cox y Snell	,431
Nagelkerke	,431
McFadden	,078

En la tabla 33, se demostró que Cox y Snell explicó el 43,1% del efecto de estas dos variables, mientras que Nagelkerke mostró que la satisfacción laboral fue explicada por el 43,1% del CO en la dimensión apoyo. En otras palabras, hay una regularidad en el ajuste del modelo porque están lejos de 1.

Hipótesis específica 7

Ho: No existe influencia significativa del CO en la dimensión estándares en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Ha: Existe influencia significativa del CO en la dimensión estándares en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Tabla 34

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 7

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	363,078			
Final	318,452	44,626	9	,000

En la tabla 34, se puede observar la aceptación de la Ha y el rechazo de la Ho. Por lo tanto, la dimensión tiene un impacto significativo en la SL, La Libertad 2023.

Tabla 35

Coefficiente R2 de la hipótesis específica 7

Cox y Snell	,412
Nagelkerke	,412
McFadden	,073

En la tabla 35, se observó que un 41,2% de la SL se explica por el CO en la dimensión estándar, y el valor de Nagelkerke indicó que el 41,2% de la SL se explica por el CO en la dimensión estándar. En otras palabras, hay una regularidad en el ajuste del modelo porque los datos están lejos de 1.

Hipótesis específica 8

Ho: No existe influencia significativa del CO en la dimensión conflicto en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Ha: Existe influencia significativa del CO en la dimensión conflicto en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Tabla 36

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 8

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	344,539			
Final	322,903	21,636	10	,017

En la tabla 36 se tiene un ajuste, donde se acepta la Ha y se contradice la Ho. Dicho esto, el conflicto en el CO tuvo un efecto significativo en la SL.

Tabla 37

Coefficiente R2 de la hipótesis específica 8

Cox y Snell	,227
Nagelkerke	,227
McFadden	,036

En la tabla 37, la prueba Cox y Snell tiene un valor de 22,7% en donde la SL es explicada por el CO en la dimensión conflicto y Nagelkerke en un 22,7%. Es decir que el nivel de ajuste es regular porque están lejos a 1.

Hipótesis específica 9

Ho: No existe influencia significativa del CO en la dimensión identidad en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Ha: Existe influencia significativa del CO en la dimensión identidad en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Tabla 38

Prueba de ajuste del modelo de la hipótesis específica 9

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	286,375			
Final	277,055	9,320	7	,230

En la tabla 38, se descubrió que este valor (0,230) fue mayor que el margen de error (0,05), lo que permitió aceptar la Ho de que el CO en la dimensión identidad no tuvo un efecto significativo en la SL.

Tabla 39

Coficiente R2de la hipótesis específica 9

Cox y Snell	,105
Nagelkerke	,105
McFadden	,015

En la tabla 39, Cox y Snell explicó que 10,5% de la satisfacción laboral se atribuyó al CO en la dimensión identidad, y el valor de Nagelkerke explicó que un 10,5% de la SL se atribuyó a la identidad del CO. En otras palabras, el modelo tiene un mal ajuste a los datos porque están lejos de 1.

V. DISCUSIÓN

Los desenlaces relacionados al objetivo general mostraron que el CO sostuvo un impacto significativo en la SL entre el personal de salud en la red pública de salud, con un valor de significación (0,000) inferior a la tasa de error. De igual forma, los referentes de las pruebas Cox y Snell y Nagelkerke hacen hincapié que el clima organizacional se explicaba por un 95,5% y un 95,6% de satisfacción laboral, respectivamente. Lo que conlleva a deducir que el CO puede explicarse por la SL distinguida del personal de la salud.

Estas cifras fueron respaldadas por resultados descriptivos relacionados con las variables donde se aprecia que el 29% de los 84 del personal han calificado como un clima organizacional bueno obteniendo como resultado una buena satisfacción laboral.

Estos desenlaces obtenidos se relacionan con los de González (2018), que buscó evaluar el efecto del CO en la SL de los empleados en una empresa constructora mediana en Valparaíso, concluyendo que hay influencia del CO sobre la SL. Este efecto positivo se explica debido a que cuando se incrementa la magnitud de la variable independiente, al mismo tiempo aumenta la variable dependiente. Además, se encontró que r^2 era positivo y alto ($r^2 = 0.85807$). Gran parte del modelo se explica por la variable CO, por lo que incide en el modelo. Al mismo tiempo, los resultados de este análisis son en armonía con los de Pedraza (2020), quien buscó realizar un análisis de la vinculación de ambas variables desde las percepciones del trabajador, concluyendo que la SL está influenciada por el CO. El cual es determinado encontrando valores al 95% y 90% de niveles de confianza. Esto sustenta en parte que solo tres factores del clima organizacional ayudan a explicar la satisfacción laboral, mostrando asociaciones positivas y significativas con los elementos de identidad, afecto y estándares.

De igual forma, los resultados obtenidos son incomparables con el estudio de Cabrejos (2021), que buscó medir el efecto del CO en la SL en las filiales de Chiclayo, y en consecuencia encontró una significación baja del CO. Destacamos negatividad en cuanto a la comunicación debido a varios factores personales descritos, como la edad, el cargo y la forma de comunicación, que son relevantes para la población estudiada, el cual son personales de la salud

con diversas edades y posiciones, muchos de los cuales vienen desempeñando el mismo trabajo durante años.

De todo ello se puede inferir que las condiciones de trabajo y el CO asociado influyen en la SL. Para Friedlander y Margulies (1969), CO es un factor importante en la SL. Estos autores señalan que el efecto del clima sobre la SL tiene una variación según el tipo satisfacción analizado y clima. Downey, Hellriegel y Slocum (1975) encontraron una fuerte relación entre ambas variables, encontrando que la satisfacción laboral varía según las apreciaciones individuales del CO y parece apoyar las influencias clima organizacional en el bienestar, sin embargo, es demasiado pronto para esclarecer la dirección de dicha relación.

De acuerdo con Salinas (2019), esclareció la vinculación entre el CO y SL entre empleados de la Jefatura de GRLL en el año 2019, y encontrando la existencia de relación en ambas variables. Si bien estos resultados respaldan la afirmación de Pérez (2016) de que sí existe una relación directa entre el CO y SL, la correlación entre estas dos variables no es clara, lo cual pone en evidencia la afirmación de Bueso (2016) de que es positiva. Lo que se fundamenta según Chiavenato (2011). El CO se refiere al medio intrínseco que prevalece entre integrantes de una organización, y está profundamente relacionada con la motivación de ellos. Porque al contar con un buen ambiente laboral tendrían mayor satisfacción.

De lo anterior, se puede concluir que CO y SL dependen no solo de las condiciones laborales sino también de las características organizacionales. Ambos están en la raíz de diversos moldes de conductas organizacionales, y su estudio puede brindar información que establezca el contexto del trabajo de diagnóstico y contribuya a la ejecución de estrategias para alcanzar las metas organizacionales. Entender el clima organizacional a nivel de diseño, rediseño, estructura organizacional, planeación estratégica, cambios internos en el clima organizacional, gestión de programas de incentivos, desempeño, mejora externa e interna de la comunicación e intervenciones puntuales es posible. Tales como sistemas y procesos de productividad. Por este motivo, se han realizado variedad de estudios sobre este tema y se ha llegado a la misma conclusión. En otras palabras, el personal de la salud que son emocionalmente

estables en el lugar donde trabajan están más satisfechos con su trabajo, son más productivos y se desempeñan mejor en sus trabajos. Mejor que las personas en ambientes de trabajo hostiles y peligrosos.

El primer objetivo específico fue determinar la influencia de la estructura sobre la SL del personal de la salud en una red de salud pública, donde el valor de significancia resultó ser menor que la barra de error. Aceptando la H_a y descartando H_o . De igual forma, el valor de Cox y Snell y Nagelkerke mostraron cuanto los aspectos estructurales fueron explicados por la satisfacción laboral de 36,7% y 36,8%, respectivamente, por lo que se concluyó que existe un impacto significativo en las variables. Estos resultados se respaldan en los resultados descriptivos donde el 29% tienen un CO y una buena SL.

Estos resultados son idénticos a los de Rojas (2018), quien concluyó que, dado que su estudio tenía un objetivo específico determinar el vínculo del CO y la SL del trabajador de la salud en la dimensión de estructura, concluyendo que el valor p es menor que el límite de error. Por lo tanto, rechazó H_o y aceptó la hipótesis H_a de investigación, alcanzando una relación entre estructura del CO y la SL del personal de la salud.

De igual forma, estos resultados pueden compararse con los de López (2021), quien examinó la relación entre el CO y la SL entre el personal de la MPT, encontrando que los resultados fueron positivos y bajos. La dimensión estructura es 0.069. Los resultados se evaluaron mediante tres indicadores: cumplimiento de reglas, conocimiento de la estructura, normas y procedimientos. Se constató que el 32,1%, que representa 27 entrevistados, relató la presencia de aspectos negativos desde la perspectiva de la dimensión de estructura. Debido a que el personal que es criterio de estudio desconocen los organigramas, reglas, jerarquías, políticas y procedimientos a seguir. De igual forma, no existe un MOF que favorezca el clima organizacional, y al mismo tiempo las reglas y procedimientos no son claros, es por ello que es necesario ejecutar estrategias que permitan revertir situaciones como desconocimiento de funciones, normas, reglas, ausentismo rotaciones, bajo nivel de desempeño laboral e insatisfacción con algunos factores que se encuentra en la red de salud.

De igual forma, según la investigación de Natividad y Zavala (2018), se esclareció una relación directa entre la estructura del CO y la SL, porque era importante para el trabajador de la constructora que sus superiores se retroalimenten, Al mismo tiempo, crean métodos de trabajo adecuados y los comunican de manera efectiva, adaptándose todos a las condiciones de trabajo (políticas, recursos, procedimientos, infraestructura, etc.). Refiriéndose al CO, Litwin y Stringer (1968) mencionan que la estructura describe los sentimientos que los empleados reflejan en el ambiente de trabajo. Lo cual está directamente relacionado con las actitudes que determinan la actividad como en la población de estudio.

Asimismo el segundo objetivo específico, que fué determinar la influencia de la responsabilidad del CO en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, se determinó que la significancia es menor al límite de error ,aceptándose la H_a y se rechazándose la H_o , con base a las referencias de Cox y Snell que refirió que la SL es explicada por el CO en la dimensión responsabilidad en un 79,1 % y los valores de Nagelkerke, aluden que la SL se explica por el CO en la dimensión responsabilidad en un 79,1 %; concluyendo que la SL mejora representativamente en concordancia con el CO sobre la dimensión responsabilidad. Siendo afirmativo que existe influencia significativa en el CO en la dimensión responsabilidad. Estas cifras mencionadas son respaldadas por los resultados descriptivos donde el 21% de personal de salud su nivel de CO es regular y su nivel de SL es buena.

Estos resultados concuerdan con Milla (2018), quien mostró la relación entre la dimensión responsabilidad del CO en SL, mostrando una mayoría de 47,2 % que laboran en un centro quirúrgico pensaban que CO era regular estando satisfechos y el 13.9% el clima de la organización es malo y estaban insatisfechos. Además, dado que el valor de significación es inferior a 0,05, se refuta la H_o ; el CO de responsabilidad incide significativamente en la satisfacción de los trabajadores del Hospital Víctor Ramos de Huaraz. Al igual que el estudio en donde la responsabilidad es considerada como la percepción que tiene el trabajador de la salud de su jefe, alto compromiso con el trabajo, capacidad de decisión independiente y de creación de demandas propias; la cual se basa en la teoría de Litwin y Stringer (1968) la cual menciona que la

responsabilidad es el entusiasmo por la independencia para tomar decisiones que se relacionen con el propio trabajo. Se refiere al sentimiento que experimentan los trabajadores de la salud cuando forman parte de las decisiones que conducen al desempeño de su trabajo

En relación al tercer objetivo específico, que fué determinar la influencia de la recompensa en la SL, se determinó la significancia 0,006 es menor a 0,05, en efecto, se admite la H_a y se evade la H_o , con base en Cox y Snell que señaló que la SL se manifiesta por el CO en la dimensión recompensa en un 25,3 % y por Nagelkerke en un 25,3%, los cuales son corroborados por los resultados descriptivos que mencionan que el 20% de personal de salud su nivel de CO es muy mala y su SL es buena.

Los cuales son similares al de Ruiz (2021), quien halló una significancia alta en la dimensión de recompensa del CO y SL en trabajadores de la MPT, con 0.719 de coeficiente, deduciendo una alta correlación positiva de la dimensión mencionada y la SL

Asimismo, los resultados en este estudio son explicados por Natividad y Zavala (2018), que explicó el nexo de la dimensión recompensa del CO y la SL de los empleados directivos de Constructora Río Bravo S.A.C, señalando una relación deficiente de 0.338 el cual es cercana a 0. Además, el nivel de significancia es de 0.033, en la cual existe una relación insignificante entre recompensa y SL. Ello se debe a que se valora más la recompensa emocional que alguna forma de contribución financiera.

De todo lo anterior, se puede concluir que la recompensa en la red de salud es muy mala y la satisfacción es muy baja, y esto se puede explicar por la falta de remuneración e incentivos durante la nueva gestión correspondientes a los reconocimientos o remunerados que los trabajadores de la salud deberían recibir por el cumplimiento de funciones.

Según Chiavenato (2011), la compensación es el fragmento de la motivación extrínseca que cada empleado sostiene y desea en cambio de las actividades, trabajos y funciones que viene desempeñando en su ámbito organizacional como es el caso del presente proyecto de investigación.

Referente al cuarto objetivo específico, se buscó determinar la influencia del desafío en la SL, se determinó que la significancia es 0,068 el

cual es más que al margen de error, por ello se acepta la H_0 . Por eso, se afirma que no existe influencia significativa en el CO en la dimensión desafío en la SL, y respecto al referente de Cox y Snell, se señaló que la satisfacción laboral tiene su explicación por el CO en la dimensión desafío en un 18,6 % y los valores de Nagelkerke en un 18,6 %. A partir de estos resultados se indica que la satisfacción laboral mejora representativamente en concordancia con el CO en la dimensión desafío. Referente a los alcances descriptivos el 24% de personal de salud su CO es malo y su SL es buena.

Este resultado es inconsistente con Fernández (2017), quien quiso determinar el impacto de las dimensiones del CO en el personal de la Agropecuaria Chachapoyas. En este estudio, la dimensión de riesgo fue la dimensión dominante con un 70% de regularidad. Que significa el trabajador cree que el riesgo que se obtiene en el lugar de trabajo se percibe a través de la evaluación de la información apta que se utiliza para tomar decisiones en la organización. De la misma forma, los resultados de Kolmogorov-Smirnov de CO y sus respectivas dimensiones muestran que la dimensión de riesgo tiene un buen en los servidores públicos.

De modo que, es probable que el clima organizacional se entienda como un motivador del desempeño, lo que significa actitudes relacionadas con el riesgo. Una alta necesidad de rendimiento significa tomar una cantidad moderada de riesgo. Por lo tanto, un clima conservador debilita el deseo de logro. Hay poca evidencia para establecer un vínculo entre las dimensiones de riesgo y SL para las motivaciones de afiliación y poder. Este aspecto es visto como la competitividad de los empleados dentro de una empresa. En el ámbito de los profesionales sanitarios, las empresas necesitan personal cualificado y profesional apto para trabajar en un área de alta carga de trabajo. Según Litwin y Stringer (1968), esto se sustenta en qué tan bien una organización fomenta desafíos calculados para lograr las metas.

Según el quinto objetivo, fué determinar la influencia de la calidez en las relaciones en la SL, se determinó que el valor de la significancia es inferior, por ello, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , fomentando influencia significativa del CO en la dimensión calidez en las relaciones en la SL, según la prueba de Cox y Snell, señaló que la satisfacción laboral se explica

por el CO en la dimensión calidez en las relaciones en un 43,9 % y la prueba Nagelkerke en un 43,9 %, lo que indica que los resultados pueden variar en un 56% si se volviese a aplicar las encuestas en circunstancias o momentos distintos.

Estos resultados son similares a los propuestos por Salinas (2019), quien encontró una relación positiva moderada entre la calidez interpersonal y SL ($\rho=0.138$, $p < 0.01$), esto lo podemos contrastar con los resultados descriptivos en donde del total de 84 encuestados predomina el 18% de personal de salud su nivel de CO es regular y su nivel de SL es buena. Estos resultados difieren de Félix (2022), el conoció la relación entre el CO y la SL de los colaboradores en un instituto tecnológico público, concluyendo que el 81,7% se ubican entre el CO regular en la dimensión tratada, porque siempre es efectiva la comunicación entre el director y los profesores. El resultado es un bajo nivel con ($Rho = 0,279$ y $p = 0,031$), se debe a los diferentes factores personales descritos en el grupo, como la edad y las formas de comunicación de la población de estudio. A su vez, esto contrasta con Ruiz (2021), quien menciona que hay correlación positiva moderada en calidez interpersonal y SL con significancia 0.003.

Según Litwin & Stringer (1968), la calidez de la relación entre personas es el sentimiento que tienen los participantes de la organización en cuanto a la existencia de un entorno de labor placentero con buenas relaciones entre compañeros y superiores y entre sí mismos, de todo lo anterior se puede concluir que la dimensión de la calidez de las relaciones es primordial para el buen progreso de las instituciones, afectando la labor de los trabajadores de la salud y que, a su vez, puede, por una mala gestión o ejecución, generar negatividad en el personal perteneciente a la respectiva organización. Según Robbins (2009), la calidez de las relaciones motiva porque explica a los empleados qué se está haciendo, qué tan bien se está haciendo y qué se puede hacer para mejorar el desempeño y así mejorar la satisfacción de necesidades.

Referente al sexto objetivo, el cual fué determinar la influencia del apoyo en SL en una red de salud pública, se alcanzó un valor de significancia de 0,000 que advierte la existencia de una influencia significativa en el CO en relación a la dimensión de apoyo en la SL en la población en estudio, respecto

a la prueba Cox y Snell se tiene un 43,1% y Nagelkerke de 43,1%. Que se ve corroborado por los resultados descriptivos donde predomina el 15% de personal de salud el cual su nivel de CO es regular y su nivel de SL es buena.

En cuanto a la investigación de Rojas (2018), donde muestran el coexistir entre la dimensión apoyo CO y la SL de trabajadores de la salud, la dimensión relacionada con la variable dependiente fue el desarrollo de funciones complicadas, donde se pudo confiar en el apoyo de los colegas ($X^2 = 11.584$, $p < 0.01$), rechazando la H_0 y aceptando la H_a de investigación porque el P es menor a 0.05, por lo que en este caso la causalidad crea las variables de relación. Estos resultados también son similares a Pedraza (2020), quien menciona en su investigación sobre CO y su relación con la SL desde el concepto de capital humano, que la medida de afecto y apoyo al clima organizacional fue $p=0.000$. un máximo de 0,05, en el que concluimos que la variable apoyo se relaciona positivamente con la SL. Enfatizando que los empleados de las organizaciones públicas y privadas valoran por igual los aspectos de un ambiente de trabajo agradable y distendido que permite la socialización entre empleados y supervisores, así como el acompañamiento de los jefes hacia el empleado para que sientan dirección, apoyo y aliento hacia el empleado y confianza en el desempeño de sus funciones. El cual se basa en la bibliografía de Pritchard y Karasick (1973), donde el apoyo se define como el apoyo que da la instancia superior a los trabajadores pese a las dificultades en el ámbito laboral o no.

En mención al séptimo objetivo, que fué determinar la influencia de los estándares en la SL en el personal de salud en una red, teniendo 0,000 como significancia, el cual afirma la existencia de una influencia significativa en el CO en la dimensión estándares en la SL. Según la prueba de Cox y Snell el CO es explicada en la dimensión de estándar en 41,2 % y 41,2% con la prueba Nagelkerke. Esto se corrobora con los resultados descriptivos donde el 23% del personal de salud su nivel de CO es bueno y su nivel de SL es buena, esto se explica que es debido a que la red de salud actualmente de alguna manera cuenta con patrones, ejemplos o puntos de comparación para determinar la competencia del profesional de la salud. Como lo especifica Litwin & Stringer (1968), mencionando que los estándares son la ejecución de tareas efectivas

de acuerdo a los estándares establecidos en la institución. Estos resultados son similares al estudio de Milla (2020), que analizó la relación del CO con los estándares y el nivel de SL, y encontró que un 58,3% consideraba el CO regular y satisfechos, solo el 2,8% consideró que el CO era malo y se mostró insatisfecho. Se demuestra que el CO de la medida estándar no tiene influencia significativa sobre la SL del personal médico del centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos.

Según el octavo objetivo, el cual fué existe una influencia significativa del conflicto en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, obteniendo 0,017 de significancia siendo menor al margen de error, lo que especifica que existe influencia significativa en el CO en la dimensión conflicto en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, respecto a la prueba Cox Snell el CO en la dimensión conflicto es explicada en un 22,7% y 22,7% con Nagelkerke, asimismo según los datos descriptivos podemos ver que el 23% de personal de salud su nivel de CO es muy malo y su nivel de SL es bueno, lo que estaría indicando que el personal de salud que tiene algún tipo de cargo dentro de la institución están esquivando de alguna manera las discusiones entre el personal de salud con el fin de evitar desacuerdos, asimismo según los ítems evaluados el personal considera que las discrepancias y desacuerdos crean un clima laboral desagradable, estos resultados se asemejan a Rojas (2018), quienes en su investigación sobre el efecto del CO en SL, los nutricionistas del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins intentaron conocer la relación entre el CO en la dimensión manejo de conflictos y la SL de los trabajadores de la salud, con $X^2 = 10.090$ $p < 0.05$, en este sentido se rechaza la H_0 y se acepta la H_a de investigación, por lo que las dos variables muestran relación. Todo esto se basa en la bibliografía de Litwin y Stringer (1968), que menciona que los conflictos son perturbaciones de los empleados que limitan el desempeño de las actividades en una organización.

En cuanto al noveno objetivo, se buscó determinar la influencia de la identidad en la SL en el personal de salud en una red de salud pública, obteniendo un nivel de significancia de 0,230 mayor al margen de error, por ello se afirma que no existe influencia significativa en el CO en la dimensión identidad en la SL; en cuanto a los alcances de Cox y Snell es explicada en

10,5% y por Nagelkerke en un 10,5. Todo ello se corrobora con los resultados descriptivos en donde el 23% de personal de salud , teniendo un CO regular y una SL bajo.

Los resultados son comparados con los resultados descriptivos de Milla (2020) debido a que menciona que el 47.2% representa el CO en la identidad con un nivel regular y satisfecho, lo cual es igual a nuestra investigación, y la razón de esto es que nuestro personal de salud se siente de alguna manera identificado con la red de salud y es por ello tratan de ser leales a la institución.

Por todo lo analizado, es necesario enfatizar el clima organizacional de las instituciones privadas y públicas, ya que influye en la eficiencia y satisfacción laboral, ya que su conocimiento impulsa los procesos que determinan el comportamiento organizacional en la determinación de la prestación de servicio, el cual es bueno para el logro de metas y relaciones laborales.

Robbins (2004) afirma que diagnosticar el clima organizacional es importante porque afecta la rotación, la productividad, la satisfacción laboral el ausentismo y el sentido de pertenencia. Un buen ambiente dentro de una institución garantiza una buena inversión, por lo que los funcionarios del sector público deben estar atentos y procurar que los servidores tengan las mejores condiciones laborales y obtengan los mejores resultados.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se logró determinar que la influencia del CO es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red pública de salud. Esta aseveración también fue corroborada por los referentes de la prueba de Nagelkerke, donde el 95,6% de la SL fue explicada por el CO.

Segunda:

Se logró determinar que la influencia de la dimensión estructura del CO es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red de salud pública, que fue corroborado por la prueba de Nagelkerke, indicando que la SL es explicada por la dimensión estructura en un 36,8%.

Tercera:

Se logró determinar que la influencia de la dimensión de responsabilidad del CO es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red de salud pública, siendo confirmada por los valores de la prueba de Nagelkerke deduciendo que la SL se explica por el CO en la dimensión responsabilidad en un 79,1%.

Cuarta:

Se logró determinar que la influencia de la dimensión de recompensa del CO es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red de salud pública, con base a los valores de la prueba Nagelkerke que señaló que la SL es explicada por el CO en la dimensión recompensa en un 25,3%.

Quinta:

Se logró determinar que la influencia de la dimensión desafío del CO no es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red de salud pública, lo que es confirmado con los valores de la prueba Nagelkerke el cual menciona que la SL es explicada por el CO en la dimensión desafío en un 18,6%.

Sexta:

Se logró determinar que la influencia de la dimensión calidez en las relaciones del CO es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red de salud pública, corroborándose con la prueba de Nagelkerke que puntualizaron que la SL se explica por el CO en la dimensión calidez en las relaciones en un 43,9%.

Séptima:

Se logró determinar que la influencia de la dimensión apoyo del CO es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red de salud pública, fundamentándose en la prueba de Nagelkerke señalando que la SL es explicada por el CO en la dimensión de apoyo en un 43,1%.

Octava:

Se logró determinar que la influencia de la dimensión estándares del CO es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red de salud pública, fundamentándose en la prueba de Nagelkerke señalando que la SL es explicada por el CO en la dimensión de estándares en un 41,2%.

Novena:

Se logró determinar que la influencia de la dimensión conflicto del CO es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red de salud pública, fundamentándose en los valores de la prueba de Nagelkerke señalando que la SL es explicada por el CO en la dimensión de conflicto en un 22,7%.

Decima:

Se logró determinar que la influencia de la dimensión identidad del CO no es estadísticamente significativa en la SL del personal de salud en una red de salud pública, los cuales son confirmados por los resultados de la prueba Nagelkerke, señalando que la SL es explicada por el CO en la dimensión de identidad en un 10,5%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al nivel del MINSA, se recomienda actualizar el documento técnico RM N° 468-2011/ MINSA, el cual se basa en desarrollar un CO de calidad dentro de una organización de salud, donde se hace énfasis en la mejora de las condiciones básicas y el desarrollo del CO para lograr un mejor nivel de satisfacción laboral, asimismo capacitar continuamente sobre el desarrollo de proyectos de mejora continua en relación a CO y satisfacción laboral.

Segunda:

A nivel de la red, se recomienda mejorar una de las dimensiones más débiles del CO (desafío), no realizando cambios bruscos ni rotaciones constantes del personal de salud, debido a la inestabilidad laboral que causa, los cuales pueden ser a nivel estructural y funcional, implicando periodos de adaptación a largo o corto plazo para afrontar situaciones que surgen. Asimismo, se recomienda la contratación de personal de salud con competencias específicas en el área donde existe necesidad de servicio.

Tercera:

Mejorar la dimensión de identidad en la red de salud pública, realizando asistencias técnicas periódicas en las que se otorguen información que ayude al personal de salud a sentirse comprometido con la red de salud y que les permita generar una identificación que asegure el actuar en base a la cultura de la organización.

Cuarta:

A la Oficina de Desarrollo Innovación e Investigación de la red y las universidades, generar investigaciones explicativas en relación al tema, con la finalidad de distinguir restricciones del CO e insatisfacción laboral implementando un abordaje institucional que logre la mejoría continua y eficaz las condiciones del CO, incrementando la SL del personal de salud.

REFERENCIAS

- Araya-Salgado, M. y Medina-Giacomozzi, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica Risaralda*, 25(2), 2-13. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157
- Arellano, D. (2005). Pensamiento estratégico al cambio organizacional. México.
- Bravo-Díaz, B. (2017). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Lambayeque, 2016-2017* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. Archivo digital. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/986>
- Bermeo Guerrero, D. (2018). Efecto del clima organizacional sobre satisfacción laboral: Caso Servicios Especialidades, Hospital de Tercer Nivel, Quito-Pichincha. (Tesis de Maestría, Universidad Espíritu Santo. <http://201.159.223.2/bitstream/123456789/2560/1/bermeo%20guerrero%20danny%20francisco%20-%20mdth%20modalidad%20presencial.pdf>
- Botero, A., Gutiérrez, L. y Fayad, O. (2020). Revisión literaria sobre el clima organizacional en empresas públicas. (Seminario de profundización para optar al título de psicólogo) file:///E:/AVANCE%20TESIS%20MAESTRIA/revision%20sistemica%2020_clima_organizacional.pdf
- Bueso, S (2016), “La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”, tesis para obtener el Grado de Maestra en Dirección de Recursos Humanos en la Dirección de Post Grado de la Universidad Tecnológica de Honduras. Recuperado de: <https://uth.hn/wpcontent/uploads/2012/03/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral.pdf>
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones definición, diagnóstico y consecuencias (1a ed.). Editorial Trillas.

- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México
- Carracedo, P. y Aguilera, A. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: Un meta análisis. <https://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/868>
- Cabrejos, J. M. (2021). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de Real Plaza – Chiclayo 2017 (Tesis de licenciatura). Recuperada de URL <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3625>
- Chenet-Zuta, M., Salazar-Garces, G., Garcés-Garcés, N., Lagos-Reinoso, G., & Bastidas-Guerrón, J. (2022). Fundamentos del comportamiento organizacional. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. <https://www.digitaliapublishing.com/a/126793>
- Chiavenato Idalberto (2011). Administración de recursos humanos el capital humano en las organizaciones (9na ed.). Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S. A. De C. V. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Downey, H.K., Hellriegel, D. y Slocum, J.W (1975). Congruence between Individual Needs, Organizational Climate, Job Satisfaction and Performance. *Academy of Management Journal*, 18(1), 149-155 [DOI: 10.2307/255634].
- Escribano, O. (2006). Gestión clínica en cirugía. España: Arán. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_cl%C3%ADnica_en_cirug%C3%ADa/lx9JR2LkZSkC?hl=es&gbpv=1
- Echevarria, C. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores, Centro de Salud Supte San Jorge, 2017. Universidad Nacional Hermilio Valdizán Vol. 5 (1). Huánuco-Perú <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien>
- Feria Avila, H., Blanco Gómez, M. R., y Valledor Estevill, R. F. (2019). La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica. Las Tunas: EDACUN <https://1library.co/document/y6jv44oq-dimension-metodologica-diseno-investigacion-cientifica.html>

- Fernández, L. (2017). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21613/fernandez_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Félix, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021. Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad continental https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf
- Friedlander, F. y Margulies, N. (1969). Múltiples impactos del clima organizacional y los sistemas de valores individuales sobre la satisfacción laboral. *Psicología del personal*, 22 (2), 171–183. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1969.tb02300.x>
- Garzón Castrillón, M. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado, Bogotá, Centro Editorial Universidad del Rosario. https://books.google.com.pe/books?id=RDFJi-fNWNMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gorden, J. (2000). Comportamiento organizacional. México: 5ª Edición. Prentice Hall.
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria*. 5(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- González, A. (2018). Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción laboral de los Trabajadores en Medianas Empresas Constructora. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Valparaíso Chile) <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/2561>

- Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). Estadística inferencial para ingeniería y ciencias. Distrito Federal, México: Grupo Editorial Patria
- Guevara, G., Verdesoto A, y Castro N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación acción). RECIMUNDO, 4(3), 163-173. <https://n9.cl/mspet>
- Global Workforce of the Future 2022. The Adecco Group. Disponible en: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/10/11/global-workforce-of-the-future-2022-analizando-el-presente-y-el-futuro-del-empleo#:~:text=La%20encuesta%20descubri%C3%B3%20que%2C%20en,Italia%20son%20los%20que%20menos.>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill. ISBN: 978-1-45626096
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6º ed.). México: McGraw-Hill-Interamericana.
- Herzberg, F. (1986). "Una Vez Más: ¿Cómo Motiva Usted A Sus Empleados?". España: Harvard Business Review, pp. 13-22.
- Iglesias-Armenteros A, Torres-Esperón J, & Mora-Pérez Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Medisur [revista en Internet]. 2020 [citado 2023 Abril 2]; 18(6):[aprox. 8 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
- Jáuregui, K., y Louffat, E.(2019). Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos. Pearson Educación. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=10382>
- Jex, S. M. (2002). Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach. Estados Unidos: Wiley. https://www.google.com.pe/books/edition/Organizational_Psychology/uWnoIICUSdoC?hl=es&gbpv=1

- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and Organizational Climate [By] George H. Litwin [And] Robert A. Stringer, Jr.
- Likert, R. (1968). El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Ediciones Deusto
- Mendoza, Á., y Ramírez, J. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación. Editorial grupo Compás. Ecuador. ISBN 978-9942-33-297-4. <https://n9.cl/ruhs9>
- Mendenhall, W., Beaver, R., & Beaver, B. (2010). Introducción a la probabilidad y estadística. Cengage Learning. <https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>
- Milla, M. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad San Pedro http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14829/Tesis_65112.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Salud (MINSa) (2022). Plan de acción de clima organizacional <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985411/Resoluci%C3%B3n%20Secretarial%20N%C2%BA%200542022%20MINSa%20.pdf?v=1648769600>
- Ministerio de Salud (MINSa) (2009). Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Miranda, V. M., & Rodríguez, P. A. (2020). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Tortas Anvic E. I. R. L., Trujillo - 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/27812>

- Moos, R., Insel, P.M. & Humphrey, B. (1974). Preliminary Manual for Family Environment Scale; Work Environment Scale and Group Environment Scale. Palo Alto, CA: National Press Book.
- Morales, M. (2018). Regresión logística ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. *Revista de Investigaciones Sociales*, 4(12), 1-10. https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacionessociales/journal/vol4num12/Revista_de_Investigaciones_Sociales_V4_N12_1.pdf
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. España: Ediciones Parainfo.
- Natividad, M. y Zavala, A. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623796/Natividad_CM.pdf?sequence=4
- Ñaupas, h., Mejía, E., Ramírez, E. y Paucar, A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5 Edición. Bogotá: Edición de la U. ISBN 978-958-762-876-0. <https://n9.cl/vnzxwp>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020). *Plan de Acción sobre Salud Mental 2015-2020*.
- Organización Internacional del Trabajo(OIT) (2020). *Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo* <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang--es/index.htm#:~:text=La%20promoci%C3%B3n%20de%20la%20salud,los%20hombres%20en%20el%20trabajo>.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. <https://es.scribd.com/document/440992751/Satisfaccion-Sonia-Palma>

- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, et al. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior* , 26 (4), 379–408.
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar [online]*. 2020, vol.30, n.76, pp.9-23. Epub May 28, 2020. ISSN 0121-5051. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Pérez, T. (2016). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la agencia central de la FRANCESA S.A., tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología en la Universidad Mayor de San Andrés. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11193>
- Pritchard, R. & Karasick, B. (1973). The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 9 (1). pp. 126–146.
- Real Academia Española (2006). *Diccionario esencial de la lengua española*. Accesado el 20 de marzo del 2023. Obtenido de : <https://www.rae.es/desen/>
- Rincón, L. (2019). Una introducción a la estadística inferencial. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://lya.fciencias.unam.mx/lars/Publicaciones/ei2019.pdf>
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica*. México, Pearson Educación de Méjico. S. A. Prentice-Hall INC, 10a Edición. Tomo I <https://es.scribd.com/document/527638788/0624-Comportamiento-Organizacional-10a-Ed>
- Robbins S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México, Pearson Educación de Méjico. S. A. Prentice-Hall INC, 13a Edición. Tomo I file:///E:/AVANCE%20TESIS%20MAESTRIA/MARCO%20TEORICO/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Rodríguez, A (2004). Psicología de las organizaciones. (2004). España: UOC.
https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_organizaciones/-CDcaADQLcoC?hl=es&gbpv=1
- Robbins, S. (2005). Administración: Talento Humano. Pearson educación. 8° Ed
- Rodríguez, L. y Sáenz, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública, La Libertad, 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108395/Rodr%C3%ADguez_CLP-Saenz_RMA-SD.pdf?sequence=1
- Rojas, A. (2018). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en nutricionistas del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins Jesús María [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31767/Rojas_MGAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, D. A. (2021). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la subgerencia de abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/27805>
- Sánchez Cueva, C.Y. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020. (Tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51227/S%c3%a1nchez_CC_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salgado Lacayo, K. M., & Urbina Rios, K. C. (febrero de 2017). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Obtenido de “Relación de los valores y actitudes en la satisfacción laboral: <https://repositorio.unan.edu.ni/10358/1/8797.pdf>
- Salinas, H. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores civiles de la sede central del Gobierno Regional La Libertad, año 2019 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43669>

- Schneider, B. y Bartlett, CJ (1968). Diferencias individuales y clima organizacional: I. El plan de investigación y elaboración del cuestionario. *Psicología del personal*, 21 (3), 323–333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1968.tb02033.x>
- Soto, M. e Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en lima y callao. Recuperado el 12 de abril de 2023, de: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet->
- Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional*. Editorial Universitaria de América.
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las mipymes en ecuador. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 234-261.
- Tafur, J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47226/Tafur_SJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Chiang Vega, María Margarita, Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo, & Rivas Escobar, Pedro Alfonso. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20 (63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Wilches Rubio, N. J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. <https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.1521>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023							
AUTOR: Eileen Ximena Goicochea Aburto.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>General:</p> <p>¿En qué medida el clima organizacional influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿En qué medida la estructura influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023?</p> <p>2. ¿En qué medida la responsabilidad influye en la</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia de la estructura en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>2. Determinar la influencia de la</p>	<p>General:</p> <p>Existe una influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe una influencia significativa de la estructura en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>2. Existe una influencia</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos	
			D1: Estructura	Conocimiento de la estructura. Cumplimiento de reglas. Normas y procedimientos.	1,2,3,4	Muy bueno =119-140 Bueno=97-118 Regular=75-96 Malo=53-74 Muy malo=28-52	
			D2: Responsabilidad	Compromiso Toma de decisiones. Supervisión.	5,6,7,8		
			D3: Recompensa	Premios e incentivos. Reconocimiento. Compensaciones salariales	9,10,11		
D4: Desafío	Riesgos laborales.	12,13,14					

<p>satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023?</p> <p>3. ¿En qué medida la recompensa influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023?</p> <p>4. ¿En qué medida el desafío influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de Salud pública, La Libertad 2023?</p> <p>5. ¿En qué medida la calidez en las relaciones influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de</p>	<p>responsabilidad en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>3. Determinar la influencia de la recompensa en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>4. Determinar la influencia del desafío en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>5. Determinar la influencia de la calidez en las relaciones en la satisfacción laboral en el personal de salud</p>	<p>significativa de la responsabilidad en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>3. Existe una influencia significativa de la recompensa en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>4. Existe una influencia significativa del desafío en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.</p> <p>5. Existe una influencia significativa de la calidez en las relaciones en la satisfacción laboral</p>	D5: Calidez en las relaciones	Comunicación Relación laboral.	18,19,20	
			D6: Apoyo	Interés. Colaboración. Apoyo.	15,16,17	
			D7: Estándares	Rendimiento. Nivel de desempeño.	21,22,23	
			D8: Conflicto	Discrepancias y desacuerdos. Tolerancia. Manejo de discusiones.	24,25,26	
			D9: Identidad	Identificación con la institución. Lealtad hacia las normas y metas.	27,28	
Variable 2: Satisfacción laboral						
			D1: Significación	Satisfacción y logro.	3,11,15,16,19,23	

<p>salud pública, La Libertad 2023?</p> <p>6. ¿En qué medida el apoyo influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública La Libertad 2023?</p> <p>7. ¿En qué medida los estándares influyen en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública La Libertad 2023?</p> <p>8. ¿En qué medida el conflicto influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023?</p>	<p>en una red de salud pública, La Libertad 2023</p> <p>6. Determinar la influencia del apoyo en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023</p> <p>7. Determinar la influencia de los estándares en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023</p> <p>8. Determinar la influencia del conflicto en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023</p>	<p>en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023</p> <p>6. Existe una influencia significativa del apoyo en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023</p> <p>7. Existe una influencia significativa de los estándares en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023</p> <p>8. Existe una influencia significativa del conflicto en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de</p>	<p>tarea</p> <p>D2: Condiciones de trabajo</p> <p>D3: Reconocimiento personal y/o social</p> <p>D4: Beneficios económicos</p>	<p>Distribución, comodidad, ubicación</p> <p>Realización personal, desarrollo, disfrute.</p> <p>Necesidad y expectativa económica</p>	<p>1,10,13,14,17,20</p> <p>4,7,9,21,22,24</p> <p>2,5,6,8,12,18</p>	<p>Muy bueno =102-120</p> <p>Bueno=83-101</p> <p>Regular 64-82</p> <p>Malo=45-63</p> <p>Muy malo=24-44</p>
--	--	---	---	---	--	--

9. ¿En qué medida la identidad influye en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023?	9. Determinar la influencia de la identidad en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.	salud pública, La Libertad 2023 9. Existe una influencia significativa de la identidad en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023.				
--	---	---	--	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlacional causal Método: Hipotético-deductivo	Población: profesional de salud que labora en una red de salud pública, La Libertad 2023. Muestra: 84 profesionales de la salud, la muestra se obtuvo mediante la ejecución de una fórmula estadística, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 8%. Muestreo Método probabilístico aleatorio simple.	Técnica: Encuesta Instrumentos: De la V1: Cuestionario clima organizacional. Nro. Ítems: 28 De la V2: Nro. Ítems: Escala de satisfacción laboral SL/SPC	Descriptiva: Uso del programa estadístico IBM SPSS STATISTICS Versión 27 para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis, la prueba de normalidad, regresión logística ordinal, Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden

Nota: Elaboración propia.

Anexo 2. Operacionalización de variable 01 Clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Alude a la relación de la parte subjetiva percibida del sistema y las características de los miembros de la organización con una variedad de factores ambientales, como las creencias, actitudes, valores, motivaciones de quienes trabajan en la organización. La forma en que se dirige una organización es fundamental para la percepción del clima	El clima organizacional será medido a través de nueve dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, calidez en las relaciones, apoyo, estándares, conflicto e identidad.	D1: Estructura	-Conocimiento de la estructura -Cumplimiento de reglas -Normas y procedimientos	1,2,3,4	(5): Siempre (4):Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1) Nunca	<ul style="list-style-type: none"> - Muy bueno =119-140 - Bueno=97-118 - Regular=75-96 - Malo=53-74 - Muy malo=28-52
		D2: Responsabilidad	- Compromiso de - Toma de decisiones - Supervisión	5,6,7,8		
		D3: Recompensa	-Premios e incentivos - Reconocimiento - Compensaciones salariales	9,10,11		
		D4: Desafío	- Riesgos laborales	12,13,14		
		D5: Calidez en las relaciones	- Comunicación - Relación laboral	18,19,20		
		D6: Apoyo	- Interés - Colaboración - Apoyo	15,16,17		

organizacional y hace que los trabajadores participen o no participen, un sistema abierto o cerrado con la productividad y la satisfacción como puntos de referencia (Litwin y Stringer, 1968).	D7: Estándares	- Rendimiento de desempeño	21,22,23,		
	D8: Conflicto	-Discrepancias y desacuerdos -Tolerancia de discusiones -Manejo de discusiones	24,25,26		
	D9: Identidad	- Identificación con la institución - Lealtad hacia las normas y metas	27,28		

Nota: Elaboración propia.

Matriz de operacionalización de la variable 02: Satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Se denomina al grado de conformidad que tiene un trabajador para el cumplimiento de	La satisfacción laboral será medida en cuatro dimensiones: La significación tarea, las condiciones de	Significación tarea	-Disposición -Esfuerzo -Realización -Equidad -Cumplimiento de metas	3,11,15,16,19,23	✓ Total acuerdo =5 ✓ De acuerdo =4 ✓ Indeciso =3	- Muy bueno =102-120 - Bueno=83-101 - Regular 64-82 - Malo=45-63

<p>necesidades y expectativas, relacionando dos factores que inciden en la satisfacción laboral, como factores Intrínsecos o también conocidos como motivacionales, que incluyen la relación que existe entre la entidad y trabajador, entre ellos se detalla la responsabilidad, estímulo, reconocimiento, realización y la promoción. Asimismo, se menciona a los factores externos o extrínsecos, en el cual se incluyen las relaciones interpersonales, políticas, condiciones de trabajo, sueldo, y supervisión (Herzberg, 1986).</p>	<p>trabajo, el reconocimiento personal o social y los beneficios económicos Palma (2005).</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Distribución, comodidad, ubicación</p>	<p>1,10,13,14,17,20</p>	<p>✓ En desacuerdo =2 ✓ Total desacuerdo =1</p>	<p>- Muy malo=24-44</p>
		<p>Reconocimiento personal y/o social</p>	<p>Realización personal Desarrollo profesional Disfrute Impacto Resultados</p>	<p>4,7,9,21,22,24</p>		
		<p>Beneficios económicos</p>	<p>Incentivos a mi labor Necesidad y expectativa económica</p>	<p>2,5,6,8,12,18</p>		

Nota: Elaboración propia.

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario clima organizacional

Investigadora: Eileen Ximena Goicochea Aburto

Objetivo de estudio: Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023.

Confidencialidad: Todas sus respuestas se desarrollarán con estricta confidencialidad y anonimato.

Beneficios: La información solo se utilizará y/o publicará con fines científicos y académicos para completar el estudio de investigación.

De contar con su colaboración libre y voluntaria, sírvase usted desarrollar el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES: Lea y marque las respuestas que considere correctas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

I. DATOS GENERALES:

- Sexo: Femenino () Masculino ()
- Edad: <30 años (), 30 a 45 años (), 46 a 60 años () y 61 a más ()
- Tiempo de servicio: <10 años (), 11-20 años () y 21 años a más ()
- Condición laboral: Nombrado (), CAS () y terceros ()

II. CUESTIONARIO

Dimensiones	Clima organizacional	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
ESTRUCTURA	1.En su red de salud conocen el organigrama, normas y procedimientos que se deben cumplir.					
	2.Considera que las tareas de la red de salud están claramente definidas y organizadas.					
	3.Considera que la red de salud tiene establecido estándares y procedimientos que posibilitan resultados y un clima organizacional positivo.					
	4.En la red de salud sus jefes se preocupan porque el personal de salud tengan claro las normas, métodos y procedimientos					

	para su cumplimiento.					
RESPONSABILIDAD	5.Cree usted que su jefe mediato e inmediato confía en su compromiso con la red de salud para distribuir responsabilidades de acuerdo a su capacidad para hacer el trabajo.					
	6.Usted tiene autonomía para asumir las funciones asignadas y tomar decisiones en la red de salud.					
	7.Cree usted que su jefe mediato e inmediato es justo en las decisiones que toma con respecto a la red de salud.					
	8.Considera usted que puede realizar su trabajo sin una constante supervisión.					
RECOMPENSAS	9.Usted ha recibido algún premio o incentivo por los logros de la red de salud.					
	10.Considera usted que la red de salud entrega actualmente reconocimientos y recompensas al personal de salud que alcanza mayor excelencia en sus funciones laborales.					
	11.Cree usted que las recompensas le motivan a hacer mejor su trabajo.					
DESAFIO	12. Considera usted que la red de salud asume altos riesgos laborales.					
	13.Ve usted que la red de salud enfrenta altos riesgos y desafíos en su crecimiento y desarrollo.					
	14.Cree usted que las rotaciones que se han realizado en la red de salud no han generado riesgos de continuidad del trabajo					
APOYO	15.Cree usted que sus jefes directos le apoyan y muestran interés por mejorar su desempeño tanto a nivel grupal como individual.					
	16.Cree usted que la cooperación de los trabajadores de la salud crea un ambiente apropiado y armonioso.					
	17.Siente usted que sus jefes lo apoyan para el alcance de metas de la red de salud.					

RELACIONES	18.Existe un clima organizacional adecuado debido a la comunicación muy fluida de la red de salud.					
	19.Cree usted que una buena relación entre el jefe y el personal de salud contribuye a un mejor clima organizacional.					
	20.Considera que existen buenas relaciones entre jefe y personal de salud en esta red de salud.					
ESTANDARES	21.Considera usted que su desempeño cumple con los requisitos que exige la red de salud.					
	22.Cree que la red de salud se esfuerza por que el personal de salud se desempeñe mejor que otras redes de salud pública.					
	23.Considera que su desempeño es óptimo para lograr las metas establecidas por la red de salud.					
CONFLICTOS	24.Cree usted que los desacuerdos y discrepancias entre el personal de salud dan origen a un ambiente de trabajo incómodo.					
	25.Cree usted que sus jefes son tolerantes con todas las opiniones, aunque a veces no esté de acuerdo con ellas.					
	26.Considera usted que su jefe constantemente esquiva las discusiones abiertas entre personal de salud con el fin de librarse desacuerdos.					
IDENTIDAD	27.Usted se siente identificado con la red de salud y cumple las metas asignadas.					
	28.Usted siente que no hay lealtad por parte del personal de salud hacia la red de salud.					

Escala de satisfacción laboral SL/SPC

Seudónimo: _____ Edad: _____

Área: _____ Tiempo de trabajo _____

Investigadora: Eileen Ximena Goicochea Aburto

Objetivo de estudio: Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023.

Confidencialidad: Todas sus respuestas se desarrollarán con estricta confidencialidad y anonimato.

Beneficios: La información solo se utilizará y/o publicará con fines científicos y académicos para completar el estudio de investigación.

De contar con su colaboración libre y voluntaria, sírvase usted desarrollar el presente cuestionario.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas relacionadas con las variables a investigar. Le agradeceríamos que respondiera de buena fe y marcara con una X la respuesta más adecuada.

TD	D	I	A	TA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Satisfacción laboral	TD	D	I	A	TA
1	La distribución física del entorno de trabajo dentro de la red de salud facilita la realización de mis labores.					
2	Mi salario es muy bajo en comparación con las funciones que desempeño en el trabajo en la red de salud.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi especialización.					
4	Mi jefe es comprensivo.					
5	Me siento bien con las funciones que me asignan.					
6	Siento que recibo por parte de la red de salud una buena remuneración.					
7	Siento confort al trabajar con mis compañeros.					
8	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
9	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
10	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
11	El ambiente donde trabajo es confortable.					
12	Creo que mi sueldo es bastante satisfactorio.					
13	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están utilizando.					
14	Me agrada mi horario.					
15	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
16	Las tareas que realizo me parecen importantes.					

17	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo institucional.					
18	Mi trabajo me permite vivir con comodidad.					
19	Afortunadamente mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.					
20	El horario es flexible.					
21	La solidaridad es un rasgo característico de nuestro grupo de trabajo.					
22	Estoy muy satisfecho con los resultados obtenidos en mi trabajo					
23	Mi trabajo me divierte.					
24	La relación que tengo con mis jefes es cordial.					

Anexo 4. Validación de instrumento por juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

Mg. María Alejandra, Niquen Salazar.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte- Los Olivos promoción 2022-1, aula N° 10, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma: 
Eileen Ximena Goicochea Aburto
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
CEP. 006029

Firma:

Nombre completo del tesista: Eileen Ximena Goicochea Aburto.

DNI:47829665

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. María Alejandra, Niquen Salazar.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera administrativa coordinadora de epidemiología/ gestión territorial / covid de la red de salud Gran Chimú.
Institución donde labora:	Red de salud Gran Chimú - Cascas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	47177371
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario clima organizacional
Autor (a):	Litwing y Stringer (1968), adaptado por Eileen Goicochea (2023).
Objetivo:	Determinar el clima organizacional en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una red de salud pública, La Libertad, 2023
Dimensiones:	9 dimensiones
Confiabilidad:	0.923 (confiable)
Escala:	Escala de medición Likert
Niveles o rango:	Muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo.
Cantidad de ítems:	28 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario para el estudio del clima organizacional elaborado por Litwing y Stringer (1968), adaptado por Eileen Goicochea (2023), en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima organizacional.

Definición de la variable:

Alude a la relación de la parte subjetiva percibida del sistema y las características de los miembros de la organización con una variedad de factores ambientales, como las creencias, actitudes, valores, motivaciones de quienes trabajan en la organización. La forma en que se dirige una organización es fundamental para la percepción del clima organizacional y hace que los trabajadores participen o no participen, un sistema abierto o cerrado con la productividad y la satisfacción como puntos de referencia (Litwin y Stringer, 1968).

Dimensión 1: Estructura

Definición de la dimensión:

Describe aquellas emociones que reflejan los trabajadores sobre el ambiente laboral. El cual está relacionado directamente sobre las actitudes que determinaran el rendimiento (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la estructura	1	4	4	4	
Cumplimiento de reglas	2	4	4	4	
Normas y procedimientos	3,4	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a la autonomía para fijar elecciones a través de cargos y obligaciones en el contexto laboral, en base a las normas establecidas en la entidad (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	5	4	4	4	
Toma de decisiones	6	4	4	4	
Supervisión	7,8	4	4	4	

Dimensión 3: Recompensa

Definición de la dimensión:

Es la gratificación de sus resultados obtenidos en una organización, el cual influye en la motivación de los mismos (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Premios e incentivos	9	4	4	4	
Reconocimiento	10	4	4	4	
Compensaciones salariales	11	4	4	4	

Dimensión 4: Desafío

Definición de la dimensión:

Se refiere al termino competitividad de los trabajadores dentro de una entidad. En la parte del personal de salud, los establecimientos requieren personal calificado y especializado en sus funciones en áreas con mayor porcentaje de carga laboral (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Riesgos laborales	12,13,14	4	4	4	

Dimensión 5: Calidez en las relaciones

Definición de la dimensión:

Hace énfasis al adecuado compañerismo en la entidad laboral, estableciendo vínculos de amistosas (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	18	4	4	4	
Relación laboral	19,20	4	4	4	

Dimensión 6: Apoyo

Definición de la dimensión:

Es entendido como la ayuda recíproca que se le brinda al trabajador para la consecución de metas o logros que favorece el desarrollo independientemente de los grados jerárquicos (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	15	4	4	4	
Colaboración	16	4	4	4	
Apoyo	17	4	4	4	

Dimensión 7: Estándares

Definición de la dimensión:

La realización de asignaciones efectivas de acuerdo con los estándares establecidos (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	21	4	4	4	
Nivel de desempeño	22,23	4	4	4	

Dimensión 8: Conflicto

Definición de la dimensión:

Son interferencias de los trabajadores que limitan la realización de las actividades (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Discrepancias y desacuerdos	24	4	4	4	
Tolerancia	25	4	4	4	
Manejo de discusiones	26	4	4	4	

Dimensión 9: Identidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a los sentimientos de cada trabajador dentro de una organización satisfaciendo las necesidades de la población (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la empresa	27	4	4	4	
Lealtad hacia las normas y metas	28	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para el estudio de la satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (2005), adaptado por Eileen Goicochea (2023), en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Se denomina al grado de conformidad que tiene un trabajador para el cumplimiento de necesidades y expectativas, relacionando dos factores que inciden en la satisfacción laboral, como factores Intrínsecos o también conocidos como motivacionales, que incluyen la relación que existe entre la entidad y trabajador, entre ellos se detalla la responsabilidad, estímulo, reconocimiento, realización y la promoción. Asimismo, se menciona a los factores externos o extrínsecos, en el cual se incluyen las relaciones interpersonales, políticas, condiciones de trabajo, sueldo, y supervisión (Herzberg, 1986). La satisfacción laboral será medida en cuatro dimensiones: La significación tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal o social y los beneficios económicos Palma (2005).

Dimensión 1: Significación de la tarea

Se alude a la voluntad de trabajar basada en la atribución asociada a que el trabajo de un individuo proporciona un sentido de equidad, esfuerzo, aporte material y realización, necesario en el desempeño de las actividades laborales (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción y logro	3,11,15,16,19,23	4	4	4	

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Conocida como la evaluación del trabajo con base en la presencia o disponibilidad de factores normativos o características que regulan la actividad laboral. Los indicadores son la disponibilidad y motivación de los trabajadores (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Distribución, comodidad, ubicación.	1,10,13,14,17,20	4	4	4	

Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social

Definición de la dimensión: La tendencia a evaluar el trabajo con base en la autoestima y las percepciones de los involucrados en el trabajo, los resultados del trabajo y el impacto de esos resultados, y el valor de cada acción tomada en el lugar de trabajo para los superiores y otros (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	------------------------------------

Realización personal, desarrollo, disfrute.	4,7,9,2 1,22,24	4	4	4	
---	--------------------	---	---	---	--

Dimensión 4: Beneficios económicos.

Es la disposición a trabajar por recompensas e incentivos económicos por el esfuerzo en las tareas asignadas (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Necesidad y expectativa económica	2,5,6,8,12,18	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

Mg. Claudia Lisset, Zapata Guerrero.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte- Los Olivos promoción 2022-1, aula N° 10, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Eileen Ximena Goicochea Aburto
LICENCIADA EN ENFERMERIA
CEP. 086029

Nombre completo del tesista: Eileen Ximena Goicochea Aburto.

DNI:47829665

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Claudia Lisset, Zapata Guerrero.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Coordinadora de desarrollo infantil temprano de la red de salud Gran Chimú.
Institución donde labora:	Red de salud Gran Chimú - Cascas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	47444832
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario clima organizacional
Autor (a):	Litwing y Stringer (1968), adaptado por Eileen Goicochea (2023).
Objetivo:	Determinar el clima organizacional en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una red de salud pública, La Libertad, 2023
Dimensiones:	9 dimensiones
Confiabilidad:	0.923 (confiable)
Escala:	Escala de medición Likert
Niveles o rango:	Muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo.
Cantidad de ítems:	28 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presenté el cuestionario para el estudio del clima organizacional elaborado por Litwing y Stringer (1968), adaptado por Eileen Goicochea (2023), en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima organizacional.

Definición de la variable:

Alude a la relación de la parte subjetiva percibida del sistema y las características de los miembros de la organización con una variedad de factores ambientales, como las creencias, actitudes, valores, motivaciones de quienes trabajan en la organización. La forma en que se dirige una organización es fundamental para la percepción del clima organizacional y hace que los trabajadores participen o no participen, un sistema abierto o cerrado con la productividad y la satisfacción como puntos de referencia (Litwin y Stringer, 1968).

Dimensión 1: Estructura

Definición de la dimensión:

Describe aquellas emociones que reflejan los trabajadores sobre el ambiente laboral. El cual está relacionado directamente sobre las actitudes que determinaran el rendimiento (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la estructura	1	3	4	4	
Cumplimiento de reglas	2	4	4	4	
Normas y procedimientos	3,4	3	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a la autonomía para fijar elecciones a través de cargos y obligaciones en el contexto laboral, en base a las normas establecidas en la entidad (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	5	4	4	4	
Toma de decisiones	6	4	4	4	
Supervisión	7,8	4	4	4	

Dimensión 3: Recompensa

Definición de la dimensión:

Es la gratificación de sus resultados obtenidos en una organización, el cual influye en la motivación de los mismos (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Premios e incentivos	9	4	4	4	
Reconocimiento	10	4	4	4	
Compensaciones salariales	11	4	4	4	

Dimensión 4: Desafío

Definición de la dimensión:

Se refiere al termino competitividad de los trabajadores dentro de una entidad. En la parte del personal de salud, los establecimientos requieren personal calificado y especializado en sus funciones en áreas con mayor porcentaje de carga laboral (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Riesgos laborales	12,13,14	4	4	4	

Dimensión 5: Calidez en las relaciones

Definición de la dimensión:

Hace énfasis al adecuado compañerismo en la entidad laboral, estableciendo vínculos de amistosas (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	18	4	4	4	
Relación laboral	19,20	4	4	4	

Dimensión 6: Apoyo

Definición de la dimensión:

Es entendido como la ayuda recíproca que se le brinda al trabajador para la consecución de metas o logros que favorece el desarrollo independientemente de los grados jerárquicos (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	15	4	4	4	
Colaboración	16	4	4	4	
Apoyo	17	4	4	4	

Dimensión 7: Estándares

Definición de la dimensión:

La realización de asignaciones efectivas de acuerdo con los estándares establecidos (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	21	4	4	4	
Nivel de desempeño	22,23	4	4	4	

Dimensión 8: Conflicto

Definición de la dimensión:

Son interferencias de los trabajadores que limitan la realización de las actividades (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Discrepancias y desacuerdos	24	4	4	4	
Tolerancia	25	4	4	4	
Manejo de discusiones	26	4	4	4	

Dimensión 9: Identidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a los sentimientos de cada trabajador dentro de una organización satisfaciendo las necesidades de la población (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la empresa	27	4	4	4	
Lealtad hacia las normas y metas	28	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

A continuación, a usted le presento el cuestionario para el estudio de la satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (2005), adaptado por Eileen Goicochea (2023), en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**
- 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Se denomina al grado de conformidad que tiene un trabajador para el cumplimiento de necesidades y expectativas, relacionando dos factores que inciden en la satisfacción laboral, como factores Intrínsecos o también conocidos como motivacionales, que incluyen la relación que existe entre la entidad y trabajador, entre ellos se detalla la responsabilidad, estímulo, reconocimiento, realización y la promoción. Asimismo, se menciona a los factores externos o extrínsecos, en el cual se incluyen las relaciones interpersonales, políticas, condiciones de trabajo, sueldo, y supervisión (Herzberg, 1986). La satisfacción laboral será medida en cuatro dimensiones: La significación tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal o social y los beneficios económicos Palma (2005).

Dimensión 1: Significación de la tarea

Se alude a la voluntad de trabajar basada en la atribución asociada a que el trabajo de un individuo proporciona un sentido de equidad, esfuerzo, aporte material y realización, necesario en el desempeño de las actividades laborales (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción y logro	3,11,15,16,19,23	4	4	4	

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Conocida como la evaluación del trabajo con base en la presencia o disponibilidad de factores normativos o características que regulan la actividad laboral. Los indicadores son la disponibilidad y motivación de los trabajadores (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Distribución, comodidad, ubicación.	1,10,13,14,17,20	4	4	4	

Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social

Definición de la dimensión: La tendencia a evaluar el trabajo con base en la autoestima y las percepciones de los involucrados en el trabajo, los resultados del trabajo y el impacto de esos resultados, y el valor de cada acción tomada en el lugar de trabajo para los superiores y otros (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Realización	4,7,9,2	4	4	4	

personal, desarrollo, disfrute.	1,22,24				
---------------------------------	---------	--	--	--	--

Dimensión 4: Beneficios económicos.

Es la disposición a trabajar por recompensas e incentivos económicos por el esfuerzo en las tareas asignadas (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad y expectativa económica	2,5,6,8,12,18	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

Mg. Judith Paola, Lecca Flores.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte- Los Olivos promoción 2022-1, aula N° 10, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

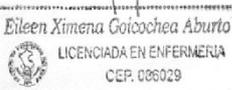
El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Eileen Ximena Goicochea Aburto
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
CEP: 086029

Firma:

Nombre completo del tesista: Eileen Ximena Goicochea Aburto.

DNI:47829665

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Judith Paola, Lecca Flores.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera administrativa coordinadora de Gestión Territorial de la Red de Salud Patáz. Enfermera asistencial de la Red de Salud Patáz / Centro de Salud Parcoy- Patáz
Institución donde labora:	Microred - Centro de Salud Parcoy- Patáz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	44292650
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario clima organizacional
Autor (a):	Litwing y Stringer (1968), adaptado por Eileen Goicochea (2023).
Objetivo:	Determinar el clima organizacional en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una red de salud pública, La Libertad, 2023
Dimensiones:	9 dimensiones
Confiabilidad:	0.923 (confiable)
Escala:	Escala de medición Likert
Niveles o rango:	Muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo.
Cantidad de ítems:	28 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario para el estudio del clima organizacional elaborado por Litwing y Stringer (1968), adaptado por Eileen Goicochea (2023), en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima organizacional.

Definición de la variable:

Alude a la relación de la parte subjetiva percibida del sistema y las características de los miembros de la organización con una variedad de factores ambientales, como las creencias, actitudes, valores, motivaciones de quienes trabajan en la organización. La forma en que se dirige una organización es fundamental para la percepción del clima organizacional y hace que los trabajadores participen o no participen, un sistema

abierto o cerrado con la productividad y la satisfacción como puntos de referencia (Litwin y Stringer, 1968).

Dimensión 1: Estructura

Definición de la dimensión:

Describe aquellas emociones que reflejan los trabajadores sobre el ambiente laboral. El cual está relacionado directamente sobre las actitudes que determinaran el rendimiento (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la estructura	1	4	4	4	
Cumplimiento de reglas	2	4	4	4	
Normas y procedimientos	3,4	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a la autonomía para fijar elecciones a través de cargos y obligaciones en el contexto laboral, en base a las normas establecidas en la entidad (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	5	4	4	4	
Toma de decisiones	6	4	4	4	
Supervisión	7,8	4	4	4	

Dimensión 3: Recompensa

Definición de la dimensión:

Es la gratificación de sus resultados obtenidos en una organización, el cual influye en la motivación de los mismos (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Premios e incentivos	9	4	4	4	
Reconocimiento	10	4	4	4	
Compensaciones salariales	11	4	4	4	

Dimensión 4: Desafío

Definición de la dimensión:

Se refiere al termino competitividad de los trabajadores dentro de una entidad. En la parte del personal de salud, los establecimientos requieren personal calificado y especializado en sus funciones en áreas con mayor porcentaje de carga laboral (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Riesgos laborales	12,13,14	4	4	4	

Dimensión 5: Calidez en las relaciones

Definición de la dimensión:

Hace énfasis al adecuado compañerismo en la entidad laboral, estableciendo vínculos de amistosas (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	18	4	4	4	
Relación laboral	19,20	4	4	4	

Dimensión 6: Apoyo

Definición de la dimensión:

Es entendido como la ayuda recíproca que se le brinda al trabajador para la consecución de metas o logros que favorece el desarrollo independientemente de los grados jerárquicos (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	15	4	4	4	
Colaboración	16	4	4	4	
Apoyo	17	4	4	4	

Dimensión 7: Estándares

Definición de la dimensión:

La realización de asignaciones efectivas de acuerdo con los estándares establecidos (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	21	4	4	4	
Nivel de desempeño	22,23	4	4	4	

Dimensión 8: Conflicto

Definición de la dimensión:

Son interferencias de los trabajadores que limitan la realización de las actividades (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Discrepancias y desacuerdos	24	4	4	4	
Tolerancia	25	4	4	4	
Manejo de discusiones	26	4	4	4	

Dimensión 9: Identidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a los sentimientos de cada trabajador dentro de una organización satisfaciendo las necesidades de la población (Litwin y Stringer, 1968).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la empresa	27	4	4	4	
Lealtad hacia las normas y metas	28	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Judith Paola, Lecca Flores.
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	Enfermera administrativa coordinadora de Gestión Territorial de la Red de Salud Patáz. Enfermera asistencial de la Red de Salud Patáz / Centro de Salud Parcoy- Patáz
Institución donde labora:	Microred - Centro de Salud Parcoy- Patáz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	44292850
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de satisfacción laboral SL/SPC
Autor (a):	Sonia Palma Carrillo (2005), adaptado por Eileen Goicochea (2023).
Objetivo:	Determinar la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023
Administración:	Eileen Ximena Goicochea Aburto
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Una red de salud pública, La Libertad, 2023
Dimensiones:	4 dimensiones
Confiabilidad:	0.862
Escala:	Escala de medición Likert
Niveles o rango:	Muy malo, 24-44 Malo, 45-63 Regular, 64-82 Bueno, 83-101 Muy bueno, 102-120
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para el estudio de la satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (2005), adaptado por Eileen Goicochea (2023), en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Se denomina al grado de conformidad que tiene un trabajador para el cumplimiento de necesidades y expectativas, relacionando dos factores que inciden en la satisfacción laboral, como factores Intrínsecos o también conocidos como motivacionales, que incluyen la relación que existe entre la entidad y trabajador, entre ellos se detalla la responsabilidad, estímulo, reconocimiento, realización y la promoción. Asimismo, se menciona a los factores externos o extrínsecos, en el cual se incluyen las relaciones interpersonales, políticas, condiciones de trabajo, sueldo, y supervisión (Herzberg, 1986). La satisfacción laboral será medida en cuatro dimensiones: La significación tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal o social y los beneficios económicos Palma (2005).

Dimensión 1: Significación de la tarea

Se alude a la voluntad de trabajar basada en la atribución asociada a que el trabajo de un individuo proporciona un sentido de equidad, esfuerzo, aporte material y realización, necesario en el desempeño de las actividades laborales (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción y logro	3,11,15,16,19,23	4	4	4	

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Conocida como la evaluación del trabajo con base en la presencia o disponibilidad de factores normativos o características que regulan la actividad laboral. Los indicadores son la disponibilidad y motivación de los trabajadores (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Distribución, comodidad, ubicación.	1,10,13,14,17,20	4	4	4	

Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social

Definición de la dimensión: La tendencia a evaluar el trabajo con base en la autoestima y las percepciones de los involucrados en el trabajo, los resultados del trabajo y el impacto de esos resultados, y el valor de cada acción tomada en el lugar de trabajo para los superiores y otros (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	------------------------------------

					nes
Realización personal, desarrollo, disfrute.	4,7,9,2 1,22,24	4	4	4	

Dimensión 4: Beneficios económicos.

Es la disposición a trabajar por recompensas e incentivos económicos por el esfuerzo en las tareas asignadas (Palma, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Necesidad y expectativa económica	2,5,6,8,12,18	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Grado de los expertos

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAPATA GUERRERO, CLAUDIA LISSET DNI 47444832	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/02/2020 Fecha egreso: 26/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ZAPATA GUERRERO, CLAUDIA LISSET DNI 47444832	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 04/06/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
ZAPATA GUERRERO, CLAUDIA LISSET DNI 47444832	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NIQUEN SALAZAR, MARIA ALEJANDRA DNI 47177371	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/01/2020 Fecha egreso: 01/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
NIQUEN SALAZAR, MARIA ALEJANDRA DNI 47177371	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 04/06/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
NIQUEN SALAZAR, MARIA ALEJANDRA DNI 47177371	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LECCA FLORES, JUDITH PAOLA DNI 44292650	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2019 Fecha egreso: 01/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
LECCA FLORES, JUDITH PAOLA DNI 44292650	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 13/02/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
LECCA FLORES, JUDITH PAOLA DNI 44292650	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 23/05/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

Activ
Ve a f

Anexo 6: Ficha técnica de la variable Clima Organizacional

Nombre	Cuestionario clima organizacional
Autora:	Litwing y Stringer (1968) y adaptado por la investigadora con base en las teorías de los autores.
Año:	1968
Lugar:	Una red de salud pública, La Libertad, 2023
Objetivo:	Determinar el clima organizacional en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023
Dimensiones:	9 dimensiones
Niveles y rangos:	Muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo
Confiabilidad:	0.923 (confiable)
Escala de medición:	Escala de medición Likert
Cantidad de ítems:	28 preguntas
Tiempo	20 minutos

Ficha técnica de la variable Satisfacción laboral

Nombre	Escala de satisfacción laboral SL/SPC
Autora:	Sonia Palma Carrillo (2005) y adaptado por la investigadora.
Año:	2005
Lugar:	Una red de salud pública, La Libertad, 2023
Objetivo:	Determinar la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad, 2023
Dimensiones:	4 dimensiones
Niveles y rangos:	Muy malo =24-44 Malo= 45-63 Regular=64-82 Bueno=83-101 Muy bueno=102-120
Confiabilidad:	0.862 (confiable)
Escala de medición:	Escala de medición Likert
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo	15 minutos

Anexo 7: Características del personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

Características		Nº	%
Sexo	Femenino	55	65,5
	Masculino	29	34,5
Edad	Adulto joven	53	63,1
	Adulto maduro	27	32,1
	Adulto mayor	4	4,8
Profesión	Administrativos	8	9,5
	Biólogo	9	10,7
	Enfermera	22	26,2
	Medicina	18	21,4
	Químico farmacéutico	4	4,8
	Estadística	3	3,6
	Materno	10	11,9
	Técnico en enfermería	9	10,7
	Técnico radiólogo	1	1,2
Tiempo de servicio	Menor o igual a 1 año	18	21,4
	De 2 a 5 años	35	41,7
	De 6 a 10 años	20	23,8
	11 a mas años	11	13,1
Condicion laboral	CAS	55	65,5
	Nombrado	18	21,4
	Terceros	11	13,1
Total		84	100,0

Fuente: Información obtenida de los test

Anexo 8

Normalidad de los datos - Prueba de Kolmogorov Smirnov del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,125	84	,003	,936	84	,000
Dimensión Estructura	,168	84	,000	,962	84	,013
Dimensión Responsabilidad	,117	84	,006	,947	84	,002
Dimensión Recompensa	,180	84	,000	,950	84	,003
Dimensión Desafío	,199	84	,000	,946	84	,002
Dimensión Calidez en las relaciones	,154	84	,000	,944	84	,001
Dimensión Apoyo	,110	84	,014	,966	84	,026
Dimensión Estándares	,127	84	,002	,918	84	,000
Dimensión Conflicto	,173	84	,000	,931	84	,000
Dimensión Identidad	,235	84	,000	,885	84	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,105	84	,023	,913	84	,000

Fuente: Información obtenida de los test

No significativo ($p < 0.05$)

Significativo ($p \leq 0.05$)

Altamente significativo ($p \leq 0.01$)

Anexo 9

Solicito: Aplicación de instrumentos (Posgrado)

M.C RAUL ORBEGOSO GAMBOA

DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL II UES GRAN CHIMÚ

PRESENTE:

GERENCIA REGIONAL REGIONAL REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
U.E. GRAN CHIMU - CASCAS
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO

02 JUN. 2023

08.544
HORA: REG. N°
FOLIO: 06

Yo, EILEEN XIMENA GOICOHEA ABURTO, identificada con DNI N° 47829665, domiciliada en Urb. Covicorti Mz. P1 LT 22- Trujillo, Licenciada en enfermería, CEP N° 086029, actualmente personal de salud del Hospital Provincial de Cascas, ubicado en el distrito de Cascas, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que siendo de la Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión de los servicios de Salud de la UCV, requiero se me conceda el permiso correspondiente para la aplicación de mis instrumentos con el propósito de desarrollar mi investigación. El título del trabajo de investigación es: "Clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023".

Adjunto:

- Cuestionario de clima organizacional
- Escala de Satisfacción Laboral SL/SPC

Por motivo solicito el apoyo de la institución para continuar con la ejecución, asimismo mencionar que la información recopilada será manejada con total confidencialidad y anonimato.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a lo solicitado

Cascas, 01 de junio del 2023

Atentamente.


Eileen Ximena Goicochea Aburto
LICENCIADA EN ENFERMERIA
CEP. 086029

Anexo 10



RSGCH - RED DE SALUD GRAN CHIMÚ

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL II
DE LA RED DE SALUD GRAN CHIMÚ, UES N° 414.

HACE CONSTAR:

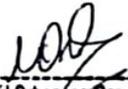
Que autorizo a la Llc. En Enf. Eileen Ximena Goicochea Aburto, identificada con DNI 47829665, estudiante de la Maestría en Gestión de los servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo - sede Lima Norte, por motivos estrictamente académicos, realizar la aplicación de los instrumentos del trabajo de investigación titulado como “Clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023”.

Se expide la presente constancia para fines convenientes.

Cascas, 01 de junio del 2023

Atentamente,




M.C. Raúl Orbegoso Gamboa
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL II
U.E. DE SALUD GRAN CHIMÚ

Cc.:
Archivo
(Otros)
Adjunto 01 folio
ROG/rog.



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Dirección Red de Salud Gran Chimú: JR. UNION 651-Cascas- Gran Chimú- La Libertad
Página Web Institucional: <https://redsaludgranchimu.pe>

*Justicia por la
Prosperidad*



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023", cuyo autor es GOICOCHEA ABURTO EILEEN XIMENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa 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.

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID: 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 04-08-2023 09:09:16

Código documento Trilce: TRI - 0613012